

## Que retenir de l'année 2015, dans les ACI de Franche-Comté ?

### Présentation de la démarche :

Chaque année, la FNARS organise des rencontres par département, pour une évaluation collective de l'année écoulée. En amont des dialogues de gestion, elles permettent de recueillir des éléments qualitatifs et de repérer les grandes tendances qui marquent le secteur. C'est l'occasion pour les ACI de situer leurs résultats et actions dans un contexte plus global et d'identifier les facteurs exogènes qui peuvent expliquer leur propre situation.

4 réunions ont été organisées : à Vesoul pour la Haute-Saône ; à Lons le Saunier pour le Jura ; à Besançon, pour l'agglomération et le Haut-Doubs ; à Exincourt pour l'aire urbaine Belfort/Montbéliard.

Au total, 20 ACI ont participé à ces rencontres. Un compte-rendu a été rédigé pour chaque département. Nous vous présentons ci-dessous la synthèse régionale.

Cela fait maintenant 5 ans que la FNARS organise ces rencontres et produit une synthèse régionale à l'attention des partenaires de l'IAE. Nous profiterons de cette synthèse pour revenir sur les conclusions des précédentes années.

Précaution de lecture : ce document est une synthèse régionale. Nous nous sommes attachés à mettre en avant des éléments marquants ou caractéristiques mais en aucun cas nous ne visons l'exhaustivité, ni la représentativité. Par exemple, comme nous pourrions le préciser dans le document, certains phénomènes ne concernent pas tous les départements ou territoires.

### Publics accompagnés: des tendances qui se renforcent et questionnent les ACI

Chaque année nous faisons un état des lieux des principales difficultés rencontrées par les salariés en insertion. Au fil des années elles sont finalement récurrentes (voir présentation ci-contre). En revanche, ce qui est souligné, c'est leur intensité et leur co-existence. Les personnes orientées vers les ACI ont **des difficultés sociales marquées et associées**.

Nous faisons apparaître ici quelques typologies de publics, non qu'elles soient majoritaires, mais plutôt caractéristiques :

- **Les jeunes (-25 ans) :** leur nombre est toujours en progression mais ils sont de plus en plus jeunes. Outre leurs difficultés sociales, les jeunes n'ont pas ou peu d'expérience professionnelle : ils n'ont pas de connaissance des « codes » du travail (respect des règles, de la hiérarchie, du travail de groupe...). L'accompagnement social demande une attention particulière et leur intégration dans l'activité est fragile.

**Illettrisme :** de + en + de personnes sont dans cette situation. Difficile de trouver des formations qui soient adaptées, d'autant que ce sont souvent des personnes qui ont un rapport difficile à la formation (car ont été en situation d'échec scolaire).

**Mobilité :** beaucoup de personnes sans permis (et qui n'ont pas forcément l'intention de le passer). En milieu rural, la mobilité est un frein majeur à l'accès et au maintien dans l'emploi.

**Santé :** les problèmes d'addiction sont toujours importants. Les salariés en insertion ont des problèmes de santé parfois lourds. Certains présentent un handicap cognitif, mais sont dans le déni. Des troubles psychiatriques parfois lourds, ingérables pour les ACI.

Des problèmes d'**endettement** avérés.

- **Les femmes** : une des catégories croissantes : des femmes, ayant une charge de famille (parfois très jeunes), n'ayant jamais travaillé et très peu mobiles. Accompagner ces femmes nécessite une attention particulière aux questions liées à la parentalité et à la conciliation des temps familiaux et du temps de travail. Il y a des territoires sur lesquels il y a très peu d'offres d'insertion pour des femmes.
- **Les personnes ayant un statut administratif précaire** : certaines structures sont très sollicitées par les CADA pour accueillir des personnes ayant une carte de séjour. Ces dernières ne maîtrisent pas le français, ce qui complexifie l'organisation sur le chantier et pose des questions en termes de sécurité (difficile compréhension des consignes). Il existe malheureusement trop peu de possibilités pour des formations FLE (manque d'offres et manque de moyens). Les accompagnateurs socio-professionnels se posent la question de leur accompagnement et de leur rôle : Comment imaginer que ces personnes accèdent à l'emploi si elles ne maîtrisent pas le français ? Les SIAE sont-elles là pour insérer ou pour intégrer ?

**C'est dans la diversité des profils de personnes accompagnées que les SIAE trouvent leur équilibre.** Par exemple, les seniors (50 ans et +) apportent leur expérience et une certaine stabilité dans une équipe. Mais comment manager une équipe où 80% des personnes ne parlent pas (et parfois ne comprennent pas) le français ? ou une équipe où l'ensemble des personnes ont de telles difficultés<sup>1</sup> qu'il ne peut y avoir d'effet d'entraînement positif au sein du collectif. En ce sens, le travail avec les prescripteurs est essentiel pour aider les ACI à composer des équipes équilibrées. Il ne s'agit pas de sélection des publics. Les ACI réaffirment leur rôle dans l'accueil des publics les plus éloignés de l'emploi, mais pour que l'ACI joue son effet levier ou tremplin il ne faut pas négliger le besoin de créer un environnement de travail favorable.

**Pistes de réflexion :** Dès 2013, les professionnels évoquaient la nécessité d'expérimenter des périodes pré-ACI. En effet, pour certaines personnes, il serait intéressant d'avoir des périodes de test, avant l'entrée en SIAE (de type AAVA<sup>2</sup>), pour avoir un diagnostic complet de la situation de la personne et avoir une orientation adaptée. Il apparaît que l'ACI devient une « marche » trop importante pour certains. Depuis la réforme de l'IAE, il est maintenant possible de proposer des contrats de moins de 20h hebdomadaires<sup>3</sup>, mais cette disposition n'a pas encore été utilisée par les ACI franc-comtois. Dans certaines régions, des expériences existent pour proposer un retour progressif à l'activité de personnes très précarisées<sup>4</sup>.

**Deux phénomènes nouveaux apparaissent clairement en 2015**, sur lesquels il est important de porter une attention collective :

- **1- L'augmentation de l'absentéisme :**

Cela se concrétise par des absences injustifiées, des ruptures de contrat, des arrêts maladie ou d'abandon avant le démarrage du parcours (des personnes qui ne viennent pas aux entretiens ou des personnes qui ne viennent pas le jour de la signature du contrat), etc...

Dans certaines structures, l'absentéisme atteint jusqu'à 15% en 2015. Comment interpréter ce constat partagé ? Difficile d'avoir une analyse claire. Toutefois, plusieurs hypothèses sont évoquées :

- ✓ les problèmes de santé évoqués ci-dessus ont un impact réel. Les salariés en insertion ont une situation de santé fragile, qui rend difficile la reprise d'une activité. A noter que certaines personnes sont orientées vers des ACI, alors que leurs problèmes de santé ne sont pas compatibles avec les activités (ex : des personnes ayant des problèmes de dos, orientées vers une activité maraîchage).

1 Certaines collectivités imposent par exemple 80% de personnes au RSA.

2 Ateliers d'Adaptation à la Vie Active.

3 <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2015/11/5/ETSD1515174D/jo/texte>

4 Emmaüs propose le dispositif « premières heures », permettant à des personnes sortant de la rue de reprendre une activité progressive, en commençant par quelques heures hebdomadaires ; A Bordeaux est né TAPAJ (Travail Alternatif Payé à la Journée), un dispositif qui s'adresse plutôt aux jeunes.

- ✓ le contexte socio-économique est perçu comme morose. Les discours défaitistes (souvent transmis par les médias) influent sur la motivation des salariés en insertion : « À quoi ça sert ?... ». Il y a une possible démotivation (ce sentiment est partagé depuis 3 ans environ).
- ✓ Dans un contexte socio-économique offrant peu de perspectives, certaines personnes construisent des stratégies financières : certaines personnes craignent qu'une reprise d'activité entraîne la perte de leurs droits acquis avec le RSA ; d'autres espèrent, par leur passage en chantier, l'assurance de la réouverture de droits au chômage. Le retour à l'emploi stable n'est (pour certains) plus vraiment un objectif. L'alternance emploi/chômage est tellement intégrée que le passage dans un ACI est une étape instrumentalisée. Dire cela n'est pas verser dans les discours stigmatisants sur l'assistanat, mais au contraire, c'est mettre en avant le fait que certaines personnes n'identifient plus l'emploi comme un projet accessible.

**Point d'attention :** les arrêts prématurés de contrats ou de renouvellement peuvent influencer sur les consommations de postes, mais aussi sur les taux de sorties positives<sup>5</sup>.

- **2- La dématérialisation des démarches administratives :**

Les accompagnateurs socio-professionnels notent qu'ils sont de plus en plus sollicités pour faire des ouvertures de droit ou des inscriptions en ligne (CMU, pôle emploi, CPF, etc...). C'est particulièrement conséquent pour les personnes qui ne sont pas suivies par une assistante sociale. 2 remarques :

- ✓ Cela change complètement la manière d'accompagner les personnes : plus de temps administratif = moins de temps sur l'accompagnement social et professionnel. Ces démarches sont chronophages.
- ✓ Les SIAE alertent sur l'augmentation de la fracture numérique : les personnes ne maîtrisent pas l'outil informatique et multimédia ; la plupart n'ont pas d'adresse mail. Quelle autonomie pourront-ils avoir dans le suivi de leurs démarches administratives à leur sortie ?

Il est important que les services publics qui font de tels choix soient conscients des conséquences pour les publics précaires et sur le risque de décrochage et in-fine de non-recours.

**Pistes de réflexion :** Parmi les actions possibles, les accompagnateurs socio-professionnels évoquent la mise en place de formations à l'utilisation de l'outil informatique (pour qu'ils acquièrent de l'autonomie dans ces démarches)<sup>6</sup>. Il existe aujourd'hui en France des expériences de « tiers-lieux » qui proposent d'accompagner les gens dans leurs démarches informatiques.

## **Formation : Quel peut être son rôle dans le parcours d'insertion ?**

- **La formation pendant le parcours d'insertion :**

L'accès à la formation a été très compliqué en 2015, en particulier du fait de la lenteur de la mise en œuvre de la formation de la réforme professionnelle et surtout du « resserrement » des fonds de formation disponibles (par les OPCA)<sup>7</sup>.

<sup>5</sup> En effet, si on ne regarde que le pourcentage de sorties, celui-ci est forcément faible. Un ACI qui en 2014 ferait 7 sorties positives sur 14 sorties aurait un taux de 50%, alors que si en 2015 il fait le même nombre de sortie positives, mais avec 20 sorties (du fait des arrêts prématurés), avec la même valeur absolue au départ, le taux de sorties dynamiques serait finalement de 35%.

<sup>6</sup> Cette piste d'action va se confronter aux difficultés de financement des formations qui seront présentées par la suite.

<sup>7</sup> La concordance entre la réforme de l'IAE et la réforme de la formation professionnelle n'a pas été bénéfique pour les ACI. Pour ne prendre qu'un exemple, un ACI cotise actuellement 8000€ auprès de l'OPCA de la branche, pour un plan de formation plafonné à 2000€/an avec des critères très restrictifs.

Pourtant les besoins sont nombreux en particulier en FLE, en savoirs de base ou remise à niveau (de faible niveau), CACES, informatique, etc...

Dans les petites structures l'accès à la formation est complexe : pour l'organisation de la production (comment faire quand plusieurs personnes sont absentes en même temps) et difficile d'organiser des formations internes (effectifs trop petits).

L'enveloppe financière exceptionnelle mise en place fin 2015 par le Conseil Régional de Franche-Comté a été très bénéfique pour les salariés en insertion. L'enveloppe a été consommée en quelques mois : preuve qu'il y a de vrais besoins.

« Formation / acquisition de compétences professionnelles / accompagnement social » étaient souvent le triptyque essentiel du parcours en SIAE. **Aujourd'hui, les SIAE n'ont plus les moyens de faire de la formation un levier pour l'insertion.**

**Pistes de réflexion :** *Il est important de poursuivre le dialogue avec les OPCA à tous les niveaux (National et Régional), pour que l'accès à la formation des publics les moins formés soient une priorité et se concrétise dans les faits. L'annonce du plan « 500 000 formations » est une autre possibilité, qui nous l'espérons, sera accessible aux salariés en insertion. Enfin, dans un tel contexte, on ne peut que souhaiter le renouvellement de l'enveloppe exceptionnelle du Conseil Régional.*

- **Formation à la sortie du parcours :**

Pour les personnes ayant un niveau IV ou infra, l'entrée en formation qualifiante ou pré-qualifiante doit se faire après un passage par le SAS<sup>8</sup>. Après avoir passé plusieurs mois à lever les freins et les incompréhensions auprès des antennes SAS concernant les salariés en insertion, même si le système s'est fluidifié le bilan reste très mitigé : **Le SAS qui devrait être un facilitateur, n'est qu'une étape de plus qui risque de mettre en difficulté le projet de formation des salariés en insertion** (démotivation, arrêt de la démarche...). Il y a finalement beaucoup de perte... Il y a également un manque d'information de la part des référents SAS, une fois que les personnes y sont entrées (et un manque de suivi des personnes).

Par ailleurs, les ACI notent que **les exigences à l'entrée en formation tendent à se renforcer** et rendent parfois les formations inaccessibles pour des salariés en parcours d'insertion. De nombreuses formations demandent un niveau d'autonomie dans les apprentissages (avec une augmentation des formations sur support informatique) qui décourage les stagiaires les moins aguerris.

**Pistes de réflexion :** *Dans le cadre du SPRF piloté par le Conseil Régional, si le dispositif SAS se maintenait, nous souhaiterions vraiment renforcer la coopération entre les accompagnateurs socio-professionnels et les prescripteurs et les référents SAS. L'accompagnement social effectué dans le cadre du parcours d'insertion permet d'avoir une connaissance « incarnée » des capacités et besoins des personnes et de travailler dans le temps sur les projets professionnels. Cette expertise pourrait être mieux exploitée.*

## **Sorties : l'emploi durable comme objectif difficilement atteignable...**

Les taux de sortie en 2015 sont relativement faibles. Une fois encore, il est important de s'interroger pour mieux comprendre.

Les sorties positives ne peuvent pas seulement s'apprécier à la lumière de critères statistiques. Les accompagnateurs

---

<sup>8</sup> Dispositif mis en place par le Conseil Régional de Franche-Comté, dans le cadre du SPRF, chargé du diagnostic puis de l'orientation vers la formation adaptée à la personne.

socio-professionnels rappellent que **les indicateurs de sortie sont trop figés** :

- On vise toujours l'accès au CDI et au CDD de + 6 mois, alors que ces contrats ne sont plus la norme sur le marché de l'emploi actuel<sup>9</sup>.
- Ces statistiques ne permettent pas d'appréhender les évolutions qui ont eu lieu tout au long du parcours des personnes.
- De nombreuses prescriptions de personnes qui ont très peu de chance de retourner à l'emploi.

Dans un contexte socio-économique toujours difficile, la distance entre l'emploi durable et les salariés en insertion s'accroît. Une reprise de l'intérim a été perçue, ponctuellement, sur les territoires industriels, mais avec de faibles effets. Les accompagnateurs socio-professionnels évoquent un niveau d'exigence de plus en plus important de la part des potentiels employeurs. Pourtant, des parcours positifs sont possibles. Pour cela, il est indéniable que **tout contact avec des employeurs classiques au cours du parcours d'insertion a un effet bénéfique** :

- **La PMSMP**<sup>10</sup> est un outil essentiel pour l'accompagnement des personnes et le retour à l'emploi. C'est un dispositif rassurant pour le salarié et pour l'entreprise d'accueil et peut déboucher sur une embauche. Toutes les structures rencontrées utilisent les PMSMP. Dans les territoires où une action de « passerelle vers l'entreprise »<sup>11</sup> existe, celles-ci viennent en complément du travail mené par les ACI. Dans le courant de l'année 2015, la durée des PMSMP pour les salariés des ACI a été questionnée par la Direccte : la plupart des salariés en insertion en ACI ont une durée de contrat hebdomadaire de 20 à 26h, alors que la plupart des PMSMP se font sur des durées de 35h hebdomadaires. Pour sécuriser le cadre de la PMSMP et rémunérer les salariés en insertion à la hauteur du temps travaillé, la majorité des ACI proposent un avenant temporaire au contrat de travail (augmentation à 35h, sur la durée de la PMSMP). Cette démarche est contestée par l'État, alors même qu'elle est une des conditions de réussite de la PMSMP : les entreprises acceptent difficilement les PMSMP de moins de 35h ; cette expérience permet de tester la personne dans des conditions réelles de travail. Nous tenons à maintenir cette possibilité<sup>12</sup>.
- Toutefois, **il n'y a pas que les PMSMP** qui permettent aux salariés en insertion d'avoir des expériences professionnelles : certaines structures utilisent régulièrement la suspension de contrat, pour permettre à leur salarié de faire un CDD de courte durée ou une mission d'intérim. Or, cela n'est jamais pris en compte dans l'évaluation des « efforts d'insertion ».
- En fin d'année a été ouvert aux SIAE la possibilité de mettre en place **des PSDE**<sup>13</sup> : l'idée est de pouvoir accompagner les personnes ayant trouvé un emploi (CDI ou CDD+ 6 mois) à l'issue de leur parcours d'insertion, durant le premier mois d'intégration dans leur nouvel emploi. Rassurant pour le salarié. Rassurant pour l'employeur. Cette nouvelle mesure est à priori perçue comme positive. Cependant, dans les faits, **les ACI la considèrent comme mal calibrée et donc difficile à utiliser** : inaccessible pour les emplois aidés et pour les contrats de – 6 de mois... alors même qu'il s'agit de la majorité des poursuites de parcours...

Les sorties de l'IAE restent compliquées pour certains salariés en insertion : les SIAE offrent un cadre de travail sécurisant pour les personnes. Même si l'objectif fixé dès le début du parcours est la sortie, certaines personnes craignent de quitter la SIAE et de se trouver dans un emploi classique. Il faut dire également que certaines n'ont pas vraiment de perspectives dans des emplois classiques. Nous évoquons l'accueil récurrent **de personnes ayant des**

9 Le CDI représente seulement 8,1% des intentions d'embauche, contre 49,5% pour le CDD et 42,3% pour l'intérim

10 Les Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel.

11 « Passerelles vers l'emploi » en Haute-Saône et « Objectif Immersion Entreprise » dans le Jura

12 L'état craint également que ces augmentations de temps de travail ne pèsent sur les consommations de postes CDDI, mais l'impact est minime, pour un bénéfice réel pour les personnes.

13 Prestations de Suivi Dans l'Emploi

**troubles cognitifs** et pour qui une orientation en EA ou en ESAT<sup>14</sup> serait parfois mieux adaptée. Ils possèdent un savoir faire professionnel, mais manque d'autonomie pour une insertion dans l'emploi classique. Ce phénomène tend à s'amplifier, car ces personnes qui auparavant trouvaient une place dans les entreprises classiques (sur des postes peu qualifiés) n'y parviennent plus aujourd'hui...

L'évaluation des ACI se base de plus en plus sur les sorties vers l'emploi. Alors même que dès l'entrée, il semble évident qu'une partie ne retrouvera pas, à l'issue de leur parcours de quelques mois, un emploi classique.

Nous ne remettons pas en cause le slogan « *nul n'est inemployable* » qui a fondé l'IAE. La preuve, ils tiennent un emploi dans une SIAE, développent des compétences et assurent une activité économique. En revanche, il apparaît que dans le contexte actuel tout le monde n'est pas employable dans des emplois de droit commun. Les SIAE sont là pour permettre aux personnes de faire un pas de plus vers l'emploi classique, mais à chaque pas de plus, c'est l'emploi classique qui recule... **et l'écart continue de se creuser...**

**Pistes de réflexion :** *Cette analyse portée par les ACI doit être partagée avec l'ensemble des partenaires partie prenante, afin d'identifier les points de blocage et les leviers d'action. Redéfinir clairement le rôle des ACI dans le contexte socio-économique actuel et se mobiliser ensemble autour d'une vision partagée deviennent une nécessité.*

## Réforme de l'IAE : un bilan positif

L'année 2015 a été la première année de pleine application de la réforme de l'IAE. **Les retours de cette réforme sont plutôt positifs**, sous différents angles :

- **La gestion des CDDI est plus souple.** Elle ne nécessite plus de validations multiples (donc moins de délais). La durée des contrats peut être variable (4 mois minimum pour le premier, mais variable pour la suite). Cela permet aux ACI d'adapter le parcours, pour y maintenir l'implication des personnes. L'inconvénient des contrats de courte durée, c'est la multiplication des démarches administratives à chaque renouvellement. C'est pourquoi beaucoup restent sur des contrats de 6 voir 9 mois.
- La réforme de l'IAE permet de **moduler la durée hebdomadaire du temps de travail.** Les ACI choisissent une durée « normative » généralement comprise entre 20 et 26h<sup>15</sup>. Mais en 2015, la plupart des ACI ont expérimenté, à la marge, des contrats plus longs (28, 32 voir 35h). Il ne s'agit que de cas exceptionnels : sur certains postes de travail et pour des personnes en fin de parcours (pour tester leur capacité à tenir un ETP). Cette possibilité est très bénéfique pour les personnes.
- D'après les informations recueillies, **la réforme de l'IAE n'a pas généré de difficultés financières.** Mais, nous le verrons plus tard, alors que la réforme proposait un juste soutien financier des SIAE, certaines collectivités ont profité de cette réforme et de la nouvelle programmation FSE, pour finalement se désengager du soutien aux SIAE.

2 difficultés ont été repérées :

- en 2015, les ACI ont eu des difficultés à prévoir leurs **besoins en postes CDDI** et surtout à s'adapter en cours d'année. La FNARS Franche-Comté propose à ses adhérents un suivi mensuel des consommations de poste, pour poser d'éventuelles alertes en cas d'écart important entre les prévisions et le réalisé. Les absences, ruptures anticipées, arrêts maladie (décrits ci-dessus) ne facilitent pas le suivi et le pilotage. 2015 était une année test, qui aura probablement permis d'adapter leur consommation par la suite. Il a également été difficile, dans certains départements, d'avoir des informations claires sur les postes CDDI co-financés par les Conseils Départementaux et donc sur les objectifs à tenir en termes de personnes allocataires du RSA.

<sup>14</sup> Entreprise Adaptée / Établissement et Service d'Aide par le Travail

<sup>15</sup> Pour rappel, certains Conseils Départementaux imposent une durée minimale de 26h (ex, dans le Jura).

- 2015 a également été la première année de mise en place effective de l'**aide modulable** (puisque en 2014, l'aide a été de 5% pour tout le monde). Les ACI regrettent que les résultats de cette aide modulable n'aient pas fait l'objet d'une présentation et d'une analyse collective (les ACI n'ont aucune vision de leur positionnement par rapport aux autres ACI de la région et surtout ne connaissent pas leurs résultats sur les différents critères).

### Un travail partenarial constructif, mais parfois contraignant :

Les ACI soulignent la **générale bienveillance des partenaires publics envers leurs actions**. Néanmoins, les partenaires imposent parfois des choix qui mettent les ACI en difficulté, dans leur gestion quotidienne et dans la pérennité de leur activité.

- **Le DUI<sup>16</sup>** : Depuis 2 ans, l'État et les Conseils Départementaux se sont accordés sur un dossier unique. Les ACI reconnaissent que c'est une réelle avancée. Ils notent toutefois quelques dysfonctionnements et soulignent la lourdeur du document à remplir. Tout au long de l'année les ACI remontent des données à travers l'ASP<sup>17</sup> : pourquoi ces données ne sont-elles pas davantage utilisées ? Le DUI n'a pas fait l'objet de consultation des réseaux de l'IAE. Les ACI dénoncent régulièrement l'accroissement de la pression administrative. S'il est normal de rendre comptes des actions menées avec les finances publiques, les SIAE craignent de tomber dans un fonctionnement bureaucratique.

**Pistes de réflexion :** Les ACI proposent que pour 2016 le DUI soit retravaillé au sein des réseaux<sup>18</sup> pour faire des propositions d'allègement (sans le dénaturer).

- **Le service public de l'emploi** apporte des réponses assez inégales sur la région. La convention régionale, déclinée en conventions locales, a apporté un cadre général. Mais l'organisation manque de stabilité et engendre trop souvent des changements d'interlocuteurs. Sur certains territoires les référents de Pôle Emploi manquent de connaissance des SIAE, ce qui a des conséquences sur les orientations (parfois inappropriées), sur les informations délivrées (souvent insuffisantes, en particulier sur les prestations), sur le suivi.

**Pistes de réflexion :** Les SIAE sont prêtes à organiser des journées de visite de leurs chantiers pour que les prescripteurs et les partenaires connaissent mieux leurs activités.

- Certaines institutions ou collectivités fixent des **critères assez restrictifs dans le recrutement des salariés en insertion**. Cela est parfois très contraignant, parce que ces critères ne sont pas nécessairement adaptés aux évolutions des publics et parce que cela peut avoir des conséquences dans la construction d'équipes de travail équilibrées. Les ACI font parfois face à des injonctions paradoxales.

### Que nous réserve 2016 ?

Nous relevons 3 points d'inquiétude, sur lesquels nous nous mobiliserons en 2015 :

- **L'impact du contexte socio-économique** est différemment ressenti, selon le secteur d'activité et l'implantation des ACI. Le secteur du bâtiment est toujours en souffrance. Les structures qui travaillent habituellement avec les collectivités (souvent dans les espaces verts) notent une baisse importante des commandes et des sollicitations. **Face à cela, certaines structures tentent de réorganiser leur activité. D'autres réfléchissent à développer de nouvelles activités.**
- **Le désengagement de certaines collectivités :** Comme évoqué ci-dessus, nous constatons sur plusieurs

<sup>16</sup> Document Unique d'Insertion

<sup>17</sup> Agence de service et de paiement

<sup>18</sup> La FNARS est prête à consacrer une commission de travail à cette question.



territoires un désengagement de certaines collectivités dans leur soutien direct à l'IAE. Cela est peut-être dû à une combinaison de 3 facteurs :

- ✓ les baisses des moyens des collectivités (nous ne pouvons le nier) ;
  - ✓ la réforme de l'IAE qui a donné l'illusion d'un meilleur financement des ACI : mais attention, dans les faits, il s'agit plus d'un rééquilibrage pour un plus juste financement. Pour preuve, aujourd'hui un nombre important des ACI de la région a dépassé (et parfois largement) le taux de 30% de commercialisation, avec l'aval (et les encouragements) des partenaires. Signe d'une vitalité économique ou d'un niveau de financement public qui n'atteint pas son objectif de 70% ?
  - ✓ la nouvelle programmation FSE, gérée par les Conseils Départementaux : nous constatons que certains CD, considérant le FSE comme une opportunité financière pour les ACI, se retirent en totalité ou en partie d'un financement direct. Nous avons déjà eu l'occasion d'alerter les collectivités concernées sur les risques d'un tel pari (lourds problèmes de trésorerie, risques lors des contrôles de service fait...). Nous pourrions bien être dans une dynamique « perdant-perdant ».
- **La consommation des postes CDDI** : Les enveloppes dédiées à l'IAE sont de plus en plus serrées. La fusion des régions Bourgogne et Franche-Comté nécessite d'avoir une gouvernance à l'échelle d'un nouveau territoire. Alors même que les besoins sont toujours plus importants sur les territoires, les ACI craignent d'être contraints dans leur développement ou tout simplement dans la continuation de leurs activités.

### Et la suite ?...

Cette synthèse régionale suscite probablement des questions, des réflexions, des objections. Nous souhaitons vivement qu'elle fasse l'objet de discussions et de débats :

- au sein des associations porteuses d'ACI, pour une appropriation collective ;
- au sein de la FNARS (et des autres réseaux de l'IAE), pour que cela débouche sur de nouvelles propositions d'action et de mobilisation ;
- de la part des partenaires publics de l'IAE (État, collectivité, service public de l'emploi), pour enrichir cette analyse et avoir une vision partagée des difficultés et enjeux, afin de lever ensemble les obstacles et trouver des réponses adaptées.

---

**Pour + d'informations, n'hésitez pas à nous contacter :**

**FNARS Franche-Comté**

6B, boulevard Diderot - 25000 Besançon

Tel : 06-58-53-85-86 -Mail : [fnars-fc@wanadoo.fr](mailto:fnars-fc@wanadoo.fr)