

Note d'orientations stratégiques régionales Année 2019



L'Insertion par l'Activité Economique (IAE) en Bourgogne-Franche-Comté

Cadre de la démarche : Conformément à la recommandation n°8 du rapport de la Cour des Comptes sur « l'insertion des chômeurs par l'activité économique », la Direccte Bourgogne-Franche-Comté (BFC) s'est dotée d'orientations stratégiques régionales en matière d'IAE pour l'année 2019. Elles seront le fil conducteur de l'action opérationnelle et du développement de partenariats décloisonnés détaillés dans une feuille de route annuelle. La vision partagée et transversale de l'IAE en BFC est alimentée par les diagnostics du Service Etudes, Statistiques, Evaluation, l'animation interne et la concertation avec les partenaires (collectivités locales, Pôle emploi, réseaux).

Sources et analyses ayant concouru à dégager les axes de la stratégie :

[Stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté](#)

[Rapport de la Cour des Comptes « L'insertion des chômeurs par l'activité économique », janvier 2019](#)

[Accord-cadre national pour la formation des salariés de l'insertion par l'activité économique](#)

[Accord régional de coopération entre l'Etat, Pôle emploi et les réseaux de l'insertion par l'activité économique](#)

[Direccte Bourgogne-Franche-Comté, étude IAE 2016, tableaux de bord et atlas cartographique IAE 2017, mars 2018 et janvier 2019](#)

[Réseau d'observation sociale et sanitaire Bourgogne-Franche-Comté, atlas de la cohésion sociale en Bourgogne-Franche-Comté, novembre 2018](#)

En Bourgogne-Franche-Comté, plus de 200 structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) sont conventionnées avec l'Etat pour accompagner vers l'emploi les personnes éloignées du marché du travail. En 2017, 18 230 salariés (soit 4 401 ETPI) ont bénéficié de ce dispositif. Les moyens financiers alloués par l'Etat sont en augmentation constante. En 2018, 45,6 millions d'euros ont été engagés dans la région pour les aides au poste et le fonds départemental d'insertion.

La stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté annoncée en septembre 2018 par le Président de la République, conforte l'IAE en lui consacrant des moyens renforcés dans les prochaines années. Le Pacte d'investissement dans les compétences (PIC) offre, par ailleurs, une impulsion sans précédent pour le développement de la formation des salariés en insertion, notamment par le biais de l'accord-cadre national 2018-2022 signé par la Ministre du Travail, les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) et les réseaux de l'IAE. Enfin, l'accord régional de coopération entre l'Etat, Pôle emploi et les réseaux de l'IAE donne les axes structurants du partenariat entre les signataires pour l'amélioration des parcours des salariés en insertion.

L'investissement de l'Etat dans le développement de l'IAE pour répondre aux enjeux sociaux et économiques des territoires, doit s'accompagner d'une exigence de performance sociale. Pour ce faire, la Direccte BFC structure sa stratégie autour de 5 objectifs détaillés ci-dessous.

UN PLAN D'ACTION REGIONAL ARTICULE AUTOUR DE 5 OBJECTIFS

Objectif 1 : la couverture de l'offre IAE répond aux besoins des territoires.

Constats : Les SIAE de Bourgogne-Franche-Comté se démarquent par leur **densité et leur dynamisme**, notamment des sociétés, surreprésentées dans notre région. Les caractéristiques régionales, en matière d'outils et de publics sont globalement proches de la moyenne nationale. Des disparités sont toutefois notables entre les départements. Les espaces à **dominante rurale** et les espaces avec une **présence structurante de l'industrie** révèlent des besoins d'offre d'insertion insuffisamment couverts. C'est notamment le cas des départements de la Nièvre, la Haute-Saône, une partie de la Saône-et-Loire et de l'Yonne. En matière de publics accueillis, l'emploi des **femmes** et des **travailleurs handicapés** est insuffisant, au regard des engagements publics en matière d'inclusion. La part des **bénéficiaires de minimas sociaux** est très variable selon les départements, et en moyenne régionale, inférieure au niveau national.

Exemples d'actions : En concertation avec les collectivités territoriales, la Direccte accompagnera prioritairement les projets de création et de développement répondant aux enjeux territoriaux. L'engagement des collectivités territoriales sera pris en compte. Une réserve sera consacrée à l'émergence d'offre d'insertion nécessitant une démarche volontariste associant sur les acteurs du développement économique. Une gestion optimale des crédits sera assurée par la Direccte et les SIAE.

Objectif 2 : les parcours professionnels des salariés en insertion sont améliorés, en y intégrant le développement des compétences.

Constats : Les résultats de la région en matière de sorties en emploi des salariés en insertion sont supérieurs aux moyennes nationales. En 2017, dans un contexte économique favorable, la part de sorties dynamiques augmente, tirée notamment par la hausse des sorties en emploi durable. Le **niveau de diplôme** des salariés en insertion est très faible (35% ont un niveau inférieur au CAP, 80% inférieur au baccalauréat). En moyenne régionale, 22% des salariés sont au **chômage en sortie** de parcours, avec des disparités entre les départements pouvant s'expliquer par le contexte. Par ailleurs, des **difficultés de recrutement** sont recensées de façon récurrente par plusieurs structures d'insertion, avec des conséquences économiques sur leur activité.

Exemples d'actions : Le travail sur la problématique du recrutement dans l'IAE, lancé en 2018 par les partenaires de l'accord tripartite, sera approfondi à l'échelle régionale et locale, avec un élargissement potentiel à tous les prescripteurs. Les financeurs de la formation articuleront et communiqueront sur leurs dispositifs. L'expertise développée par les réseaux et les structures sera mobilisée pour intensifier la formation en situation de travail, et les mutualisations. Enfin, grâce à une animation et une ingénierie adaptées, les coopérations locales entre l'IAE et les acteurs économiques seront encouragées pour sécuriser l'accès à l'emploi et la réponse aux besoins en main d'œuvre.

Objectif 3 : la qualité de l'accompagnement des salariés en insertion progresse.

Constats : Depuis plusieurs années, les réseaux de l'IAE mènent, avec le soutien de l'Etat, des actions de proximité auprès des SIAE de Bourgogne-Franche-Comté. Ils contribuent ainsi à la **consolidation**, la **professionnalisation** et au **développement** de l'IAE dans notre région. La part modulée de l'aide au poste introduit une **logique de performance** mais les critères sont limités et n'intègrent pas d'éléments qualitatifs sur l'accompagnement social et professionnel, les partenariats, la professionnalisation des permanents, les efforts en matière d'investissement et d'innovation.

Exemples d'actions : Le soutien de l'Etat aux acteurs régionaux de l'IAE sera maintenu, avec des axes prioritaires, et une attention particulière aux indicateurs de suivi/évaluation utilisés. La Direccte poursuivra le pilotage par la performance des structures, notamment dans le cadre des dialogues de gestion.

Objectif 4 : les SIAE s'adaptent aux mutations économiques.

Constats : L'IAE fait partie intégrante du secteur de l'économie sociale et solidaire. Elle contribue à la **création d'emplois non délocalisables, de richesses et de cohésion** dans les territoires. Mais les **modèles économiques** des SIAE sont **fragilisés** par des événements internes (changement de gouvernance, absentéisme, etc.) et externes (évolution des marchés, pertes de subventions, etc.).

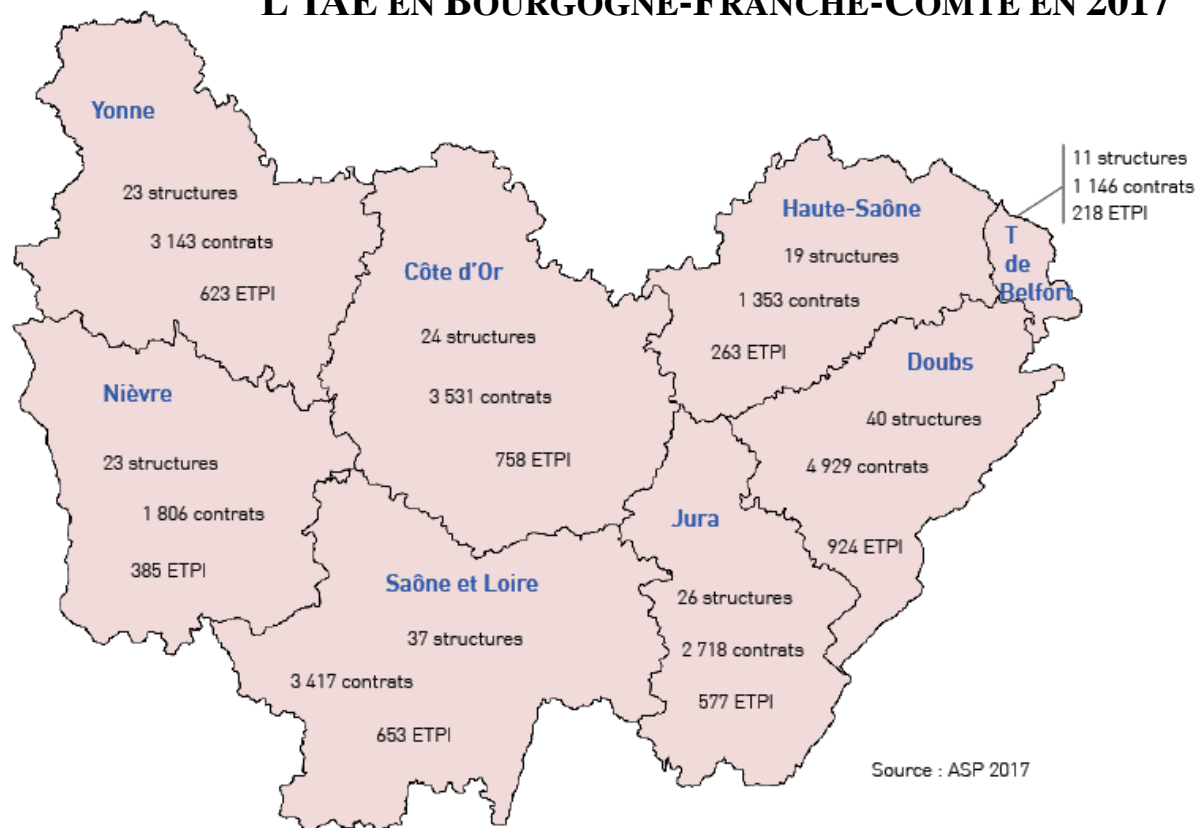
Exemples d'actions : En collaboration avec les acteurs du développement économique et les réseaux, des actions préventives (comités techniques d'analyse financière, appui DLA, analyses sectorielles, etc.) seront menées pour suivre et anticiper les évolutions. Les activités dans les secteurs porteurs et innovants seront encouragées. Les clauses sociales dans les marchés publics seront promues, en s'appuyant sur le réseau des facilitateurs.

Objectif 5 : un pilotage transversal de l'IAE renforce la complémentarité des acteurs.

Constats : L'IAE est à la **croisée de plusieurs politiques publiques** (social, orientation, formation, emploi, économie). Les structures bénéficient du soutien financier majoritaire de l'Etat, mais aussi des collectivités territoriales, de l'Union européenne et de financeurs privés. Les acteurs institutionnels et privés doivent se **coordonner et articuler** leurs interventions autour de leurs objectifs partagés de prévention et de lutte contre la pauvreté, de développement des compétences, et de développement territorial. En parallèle, des enjeux de **simplification**, de **dématérialisation**, et **d'exploitation de l'information** collectée interrogent nos processus.

Exemples d'actions : la Direccte travaillera étroitement avec ses partenaires pour la poursuite d'une gouvernance régionale de l'IAE : comité de pilotage sur la formation, comités techniques de l'accord tripartite, etc. Un séminaire régional sera co-organisé. Au niveau départemental, les CDIAE traiteront de problématiques stratégiques. En Nièvre, un séminaire d'échange et d'information aura lieu mi-février. La réflexion sur une approche interdépartementale dans le Nord Franche-Comté sera poursuivie. Les processus de gestion de l'IAE seront interrogés par les travaux nationaux et internes à la Direccte. Dans le respect du RGPD, des échanges de données entre co-financeurs seront envisagés.

L'IAE EN BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE EN 2017



	Atouts	Enjeux
Côte d'Or	La part de sorties vers un CDI la plus élevée de la région.	Actions à mettre en œuvre dans le recrutement des personnes les plus éloignées de l'emploi (BRSA, personnes sans emploi, travailleurs handicapés) et des femmes.
Doubs	Une répartition équilibrée entre les femmes et les hommes chez les entrants dans l'IAE. Une part élevée de personnes faiblement diplômées (inférieur au CAP). Efforts en matière de sorties en formation.	Actions à mettre en œuvre dans le recrutement des personnes inscrites depuis deux ans et plus à Pôle Emploi et des travailleurs handicapés. Faible taux de sorties en emploi de transition et en emploi durable.
Jura	Profil des entrants (sans emploi, personnes inscrites depuis deux ans et plus à Pôle Emploi, des travailleurs handicapés et travailleurs handicapés) en lien avec la part importante d'ACI.	L'activité dans les AI et les ETTI est très en retrait par rapport à la moyenne régionale, ce qui explique notamment un faible taux de sortie en emploi durable.
Nièvre	La part de sorties vers un emploi de transition est la plus élevée de la région.	Actions à mettre en œuvre dans le recrutement des bénéficiaires du RSA et des femmes.
Haute-Saône	Les salariés correspondent aux profils de l'insertion en matière de situation sociale. Une répartition équilibrée entre les femmes et les hommes chez les entrants.	Difficultés des EI et ETTI à s'implanter et à développer leur activité. Faible taux de sortie en emploi durable, en lien avec le profil des salariés en insertion.
Saône-et-Loire	La part de sorties en emploi durable est la plus élevée de la région. L'offre d'insertion en AI est importante.	Actions à mettre en œuvre dans le recrutement des bénéficiaires du RSA. L'activité des EI est plus faible que dans la région.
Yonne	Des ETTI très dynamiques.	L'activité dans les ACI et les EI est très en retrait par rapport à la moyenne régionale. Actions à mettre en œuvre dans le recrutement des femmes. Actions à mettre en œuvre dans le renseignement des sorties.
Territoire de Belfort	Une répartition équilibrée entre les femmes et les hommes chez les entrants dans l'IAE. Les salariés correspondent aux profils de l'insertion en matière de situation sociale. La part des sorties dynamiques est l'une des plus élevées de la région tirée notamment par une forte proportion de sorties en emploi durable et de transition.	Actions à mettre en œuvre dans le recrutement des travailleurs handicapés. La proportion et l'activité des EI est nettement inférieure à la moyenne régionale.