

# Note – Proposition Coorace en faveur d'une formation améliorée dans l'IAE

---

## I. Contexte et constat :

En 2018, le Gouvernement lançait un premier Plan d'Investissement dans les Compétences 2018-2022 d'un montant de 15 milliards d'euros pour financer des actions visant à développer les compétences des demandeurs d'emploi faiblement qualifiés et des jeunes sans qualification ; répondre aux besoins de recrutement des entreprises, notamment pour des métiers en tension ; et contribuer à la transformation des compétences.

Au sein de ce PIC, un budget de 60 millions d'euros par an est consacré au secteur de l'insertion par l'activité économique jusqu'en 2022. Ce PIC IAE fut initialement conçu comme un financement levier pour augmenter le nombre de formation pour les salariés en insertion par le cofinancement de l'État des coûts de formation (frais pédagogiques, frais annexes et rémunération, jusqu'à 90 % et dans le respect du plafond de 70 % de financement public sur les dépenses de formation éligibles).

Si le PIC IAE a été un formidable levier pour relancer des dynamiques de formation pour les salariés en parcours d'insertion, la loi « Choisir son avenir professionnel » a diminué l'effet multiplicateur attendu lors de la signature de l'accord cadre en mai 2018. En effet, la réforme de 2018 est venue supprimer la période de professionnalisation qui permettait le financement d'un grand nombre de formations de salariés en insertion tout en fermant, par la même occasion, le dispositif Pro A aux salariés en insertion.

Le PIC IAE qui devait servir de levier supplémentaire aux dispositifs de droit commun pour le financement de formations dans le secteur de l'insertion n'est donc finalement venu que compenser la disparition d'autres dispositifs.

En l'état, le PIC IAE contenu dans le Plan d'investissement dans les compétences 2018-2022 devrait toucher à sa fin en 2022. Le non-renouvellement de son financement (ou l'abaissement de l'enveloppe) marquerait un coup d'arrêt brutal à la mise en formation des 140 000 personnes accompagnées chaque année vers l'emploi durable.

Pourtant, l'ambition de développement de l'IAE notamment vers des secteurs d'avenir et des filières innovantes ne peut s'appuyer que sur les compétences des femmes et des hommes de terrain pour s'adapter, créer, innover et gagner le pari de territoires d'innovations inclusives. La croissance du secteur impose donc de rapidement faire monter en compétences l'ensemble des acteurs de l'IAE - salariés en insertion comme permanents.

Dans ce contexte, Coorace propose une série de mesures afin d'assurer l'avenir de la formation dans le secteur de l'IAE.

## II. Propositions du réseau :

### *Sur le PIC IAE*

Premièrement, Coorace propose de sanctuariser et de pérenniser immédiatement et au-delà de 2022, les fonds du PIC IAE d'un montant de 85 millions d'euros par an, pour assurer une continuité dans l'accès à des financements de la formation pour les salariés en parcours d'insertion et tenir compte de l'augmentation, encouragée par le gouvernement, du nombre de salariés en parcours d'insertion nécessitant une mise en formation.

Dans un second temps, Coorace propose d'ouvrir les financements du PIC IAE aux salariés permanents des structures de l'IAE. En effet, le changement d'échelle de l'IAE ainsi que la nécessaire transition du secteur vers les secteurs d'avenir nous imposent de revoir à la hausse notre capacité à former les salariés permanents. Et ce, dans l'optique de renforcer leurs compétences en lien avec l'accompagnement des salariés en insertion.

Concernant le fonctionnement du PIC IAE, Coorace est globalement satisfait du fonctionnement actuel mais souhaite alerter sur les disparités de fonctionnement entre les OPCO quant à l'accès et à la mobilisation des financements du PIC IAE. Une harmonisation des pratiques et du niveau de service doit être demandée aux OPCO pour garantir l'égalité de traitement entre les structures de l'IAE.

### *Sur l'articulation entre les dispositifs*

Par ailleurs, nous préconisons que les structures d'insertion par l'activité économique aient accès aux fonds mutualisés de la contribution légale à la formation pour financer les formations de leurs salariés permanents et en insertion indépendamment de leurs effectifs – et ce, indépendamment de la limite des 50 ETP. En effet, les structures de l'IAE, par leur objet même, forment les salariés en parcours au bénéfice des entreprises de droit commun du territoire.

D'autre part, Coorace propose qu'une partie des fonds mutualisés issus de la contribution légale à la formation soit directement fléchée en direction de l'IAE. Cette partie réservée à l'IAE alimenterait en priorité les formations en direction des métiers liés à des filières dites en tension ou d'avenir.

Parallèlement, Coorace propose la création d'un fonds mutualisé ouvert aux contributions volontaires de l'ensemble des structures de l'IAE. Ce fond permettrait de couvrir le financement du reste à charge pour les structures avec un fléchage priorisé et négocié annuellement vers les métiers en tension ou d'avenir.

D'autre part, Coorace propose de rouvrir le dispositif Pro A aux salariés en insertion. La fermeture du dispositif Pro A aux salariés en insertion arrêtée par la réforme de 2018 nous semble en effet aller profondément à l'encontre de l'esprit d'une montée en compétence du secteur de l'IAE. Et ce, particulièrement dans le contexte actuel de fortes mutations du marché du travail où nombreux sont les salariés risquant de voir leur qualification devenir insuffisante à l'avenir.

Enfin, nous souhaitons que l'Etat abonde les comptes personnels de formation des salariés en début de parcours d'insertion afin de leur permettre d'accéder dès le démarrage à des formations portant sur les savoirs de base (Cléa, français-FLE, permis de conduire, compétences liées aux savoirs

professionnels, VAE-bilan de compétences...) et ainsi faciliter les prises de poste après de longue période de chômage. Cet abondement pourrait être de l'ordre de 800 euros par personne en début de parcours d'insertion, soit une formation d'une semaine, à l'image du versement effectué pour les salariés dit "peu qualifiés" (< Niveau V).

En complément, Coorace propose de faciliter la possibilité pour une structure - dont le salarié demanderait l'utilisation de son CPF – d'abonder ledit compte en vue de couvrir l'entièreté de la formation recherchée par le salarié.