



# LES ASSOCIATIONS INTERMÉDIAIRES (AI)

Octobre 2016

## Sommaire

1. Qu'est-ce qu'une Association Intermédiaire ?
2. Cadre juridique et réglementaire
3. Accompagnement socio-professionnel et formation des publics
4. Relations des AI avec leur environnement
5. Fonctionnement économique des AI
6. L'accompagnement des AI par les DLA
7. En bref

# 1. QU'EST-CE QU'UNE ASSOCIATION INTERMÉDIAIRE

## Projet et principales missions

Les Associations intermédiaires (AI) ont un double rôle :

- assurer l'accueil, le suivi et l'accompagnement des personnes sans emplois rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières
- mettre à disposition à titre onéreux, en vue de faciliter leur insertion professionnelle ces personnes auprès de personnes physiques ou morales<sup>1</sup>.

Autrement dit, l'AI peut proposer un emploi à des personnes sans emplois rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières dans le cadre d'un parcours d'insertion. Mais elle peut aussi exercer une mission plus large de suivi et d'accompagnement de personnes qu'elle ne peut embaucher immédiatement.

## Mode de fonctionnement

### ► La mise à disposition

Les AI embauchent des personnes sans emploi qui rencontrent des difficultés sociales et professionnelles :

- pour les mettre à disposition d'utilisateurs (particuliers, entreprises, collectivités locales, associations, etc.)
- à titre onéreux
- pour des missions de travail ponctuelles ou régulières
- pour tous types de travaux et dans tous secteurs à l'exclusion des travaux réputés dangereux, tels que définis dans le code du travail.

### ► Il existe une relation tripartite, AI - salarié – utilisateur :

- L'AI est liée avec le salarié par un contrat de travail (contrat à durée déterminée dit d'usage, contrat à durée déterminée d'insertion etc....)
- L'AI conclut un contrat de mise à disposition avec l'utilisateur.



**Cette activité de mise à disposition s'inscrit dans le cadre d'une réglementation précise, dont les points les plus importants portent sur le territoire d'intervention (généralement un groupe de communes) et la durée de la mise à disposition (qui, dans le secteur marchand, ne peut excéder 480 heures sur une période de deux ans pour un même salarié)**

**Pour les mises à disposition en entreprise d'une durée supérieure à 16 heures, le salarié doit faire l'objet d'un agrément par Pôle Emploi. En dehors de ce cas, les salariés en insertion des AI n'ont pas à être agréés**

**L'AI poursuit un but non lucratif et n'est pas fiscalisée**

<sup>1</sup> Article L. 5132-7 du code du travail

## Principaux atouts des AI

Exemple d'une AI ayant facturé 26 907 heures travaillées :

	Euros (€)	€/ heure travaillée	Commentaires
<b>PRODUITS</b>			
Ventes et produits divers	52 2942	19,4	Autofinancement 522942 / 600363 = 87%
Subventions Etat: Aide aux postes conventionnés	22 873	0,85	
Autres subventions (Région, aide à l'embauche, etc.)	54 548	2,03	Total subventions 77421 soit 2,88€ / h
<b>Total Produits</b>	<b>600 363</b>	<b>22,28</b>	
<b>CHARGES</b>			
Salaires bruts insertion	276 380	10,27	Soit salaire net moyen de 8,22 €
Salaires bruts des permanents (accompagnement, gestion)	116 425	4,33	Soit 93140€ net cotisations salariales déduites, soit (93140 : 26907 =) 3,46 € / h travaillée
Autres charges d'exploitation HT	53 910	2	
TVA sur "autres charges"	10 783		
Cotisations patronales	133 229		
<b>Total des charges</b> (hors cotisations payées par les salariés)	<b>590 727</b>	<b>21,95</b>	
<b>Résultat d'exploitation</b>	<b>9 636</b>		

Source : UNAI

### ► Un autofinancement très important

Exemple d'une AI avec un taux d'autofinancement est de 87% :

	Euros (€)
Ventes et produits divers	522 942
Subventions	77 421
Total des recettes	600 363
<b>% d'autofinancement</b>	<b>87 %</b>

La fin de sa carrière, Alain Gervreau, 57 ans, ne l'avait pas imaginée ainsi. Maçon à son compte pendant vingt-deux ans près de Tonnerre (Yonne), il a dû cesser son activité et licencier un salarié en 2015, faute de chantiers.

« *Moralement, ce fut éprouvant. Ma femme travaillait, heureusement, car que je n'avais aucune indemnité. Après un premier travail comme manœuvre sur un chantier, j'ai eu le bonheur d'être placé chez un maçon pendant six mois. Il m'a fallu accepter les ordres d'un chef, mais j'ai rapidement eu des responsabilités et une augmentation : cela m'a fait du bien de rester actif* ».

Alain a pu rebondir grâce à Renouer, une association intermédiaire implantée à Auxerre qui accompagne chaque année 700 demandeurs d'emploi, essentiellement des personnes peu qualifiées et des chômeurs de longue durée.

### ► Un retour sur investissement des fonds publics élevé

Subventions Etat : aide aux postes conventionnés	22 873
Autres subventions (Région, aide à l'embauche, etc.)	54 548
<b>Total des subventions</b>	<b>77 421</b>
TVA sur "autres charges"	10 783
Cotisations payées par les salariés	78 561
Cotisations patronales	133 229
<b>Total des retours à la collectivité publique</b>	<b>222 573</b>

**Soit un ratio de retour à la collectivité de 2,87 € pour 1€ de crédit public**

### ► Efficacité dans le retour à l'emploi : un des meilleurs taux de sorties dynamiques des dispositifs IAE

#### Taux de sorties en % (fin 2012)

	ACI	EI	AI	ETTI
Taux sorties vers l'Emploi	24	34	53	51
+ autres sorties positives (formation)	8	7	6	7
<b>TOTAL SORTIES DYNAMIQUES</b>	<b>32</b>	<b>41</b>	<b>59</b>	<b>58</b>

Source : Publication DARES juin 2015 N° 046 tableau A page 7

## Chiffres et activités

### ► Chiffres clés

**745 AI**  
au 31/12/2013  
soit environ  
**19,49%** des SIAE

**58 176 salariés** en  
insertion embauchés  
(mis à disposition pour la  
1<sup>ère</sup> fois dans l'année),  
soit 40,58% des salariés  
en insertion

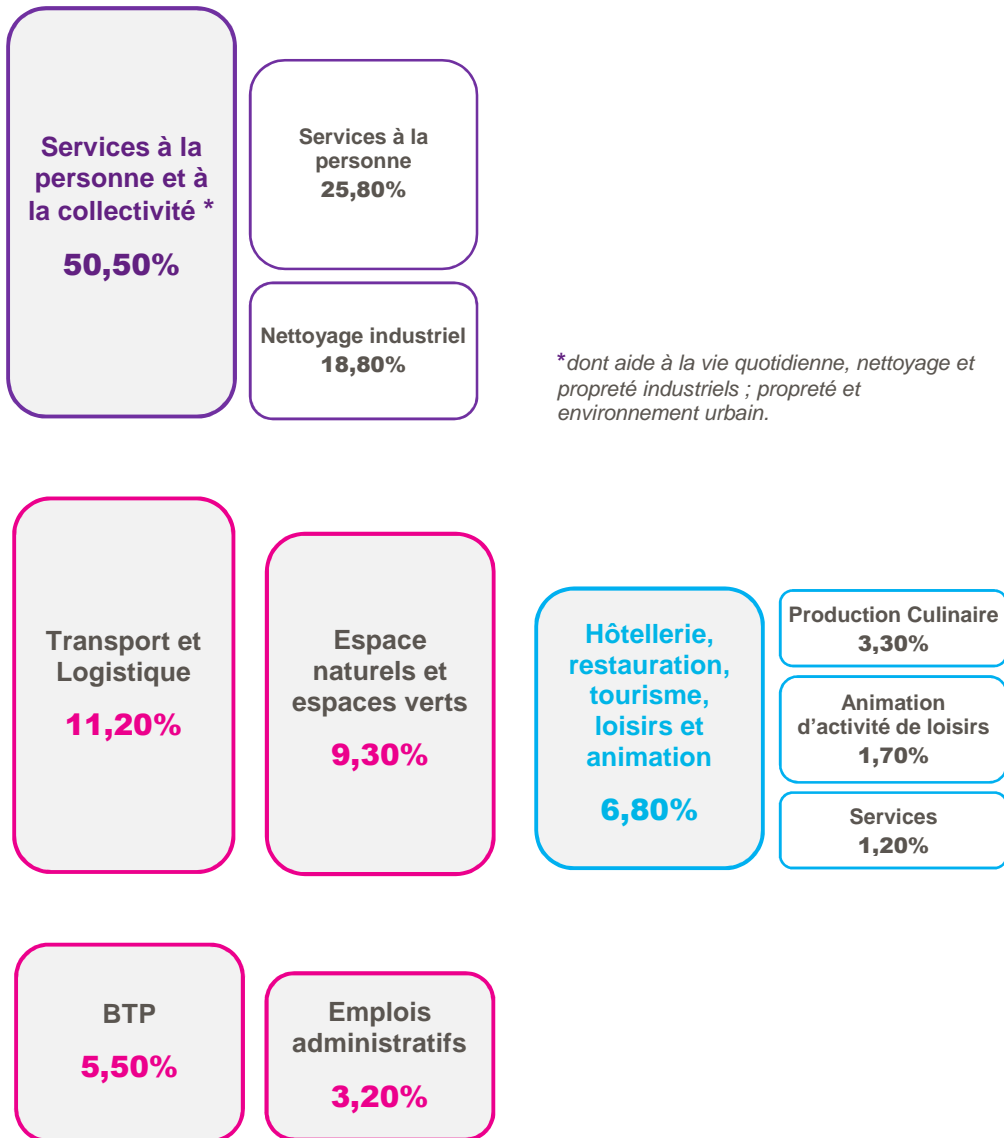
69% des salariés quittent  
l'AI 2 ans après leur  
recrutement et parmi eux  
**53%** sont en emploi.

**Source**  
« L'insertion par l'activité  
économique en 2013 ;  
Stabilité de l'emploi et  
de l'activité », DARES  
Analyse n°046, juin 2015

## ► Secteurs et types d'activités

L'AI intervient auprès de toutes les catégories d'utilisateurs des secteurs marchands et non marchands : particuliers, collectivités locales, entreprises, associations, etc.

### Secteurs d'activités les plus fréquents<sup>2</sup>



<sup>2</sup> Données DARES Analyses - Juin 2015 - N°046 - « L'insertion par L'activité économique en 2013 Stabilité de l'emploi et de l'activité »



## Zoom sur les services à la personne

### Pas de condition d'activité exclusive pour les AI

Normalement, les organismes de services à la personne doivent exercer une activité exclusive pour être agréées. Or, depuis 1996, un régime dérogatoire dispense les associations intermédiaires de cette condition d'exclusivité (C. travail, art. L 7232-1-2).

*Aujourd'hui, les activités de services à la personne peuvent nécessiter une simple déclaration, un agrément ou, éventuellement, une autorisation.*

### La mise à disposition auprès des personnes âgées

*Le décret du 6 juin 2016 pris en application de la loi d'Adaptation de la Société au Vieillessement de 2015 a apporté quelques modifications dans la liste des activités soumises à agrément (et imposé l'autorisation pour les activités exercées en mode prestataire auprès de publics vulnérables).*

*Ainsi, les activités d'aide et d'accompagnement auprès de publics vulnérables (personnes âgées, personnes handicapées ou atteintes de maladies chroniques et familles en situation de fragilité) relèvent de l'**autorisation** lorsqu'elles sont réalisées en mode prestataire ou de l'**agrément** lorsqu'elles sont exercées en mode mandataire ou mise à disposition, y compris la conduite de véhicule personnel ou l'accompagnement hors du domicile. En revanche, l'entretien de la maison et les travaux ménagers ne requièrent toujours qu'une simple déclaration.*

### La mise à disposition auprès des enfants

*Les activités de garde d'enfants de moins de trois ans et leur accompagnement en dehors du domicile relèvent toujours de l'agrément.*

Sources : fiche juridique COORACE

## Réseaux fédérateurs



**UNAI** : Union Nationale des Associations Intermédiaires

[www.unai.fr/](http://www.unai.fr/)



**COORACE** : Fédération nationale de structures de l'ESS, notamment de l'IAE

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

## 2. CADRE JURIDIQUE & REGLEMENTAIRE

### Repères historiques et textes légaux de référence

#### Premières créations de structures

1980 : création des entreprises intermédiaires qui deviendront d'un côté entreprises d'insertion (1986) et de l'autre association intermédiaire

#### Institutionnalisation

**Loi 87-39 du 27 janvier 1987**: reconnaissance légale du statut d'association intermédiaire

- Donne un véritable statut à l'IAE reconnu dans le code du travail
- Conventionnement IAE qui ouvre droit au régime d'exonération des cotisations sociales patronales des assurances sociales et des allocations familiales dans la limite de 750H/an/salarié.

**Loi 98-657 du 29 juillet 1998** : loi d'orientation relative à la lutte contre les exclusions

- Clarification des missions de l'IAE qui fait l'objet d'une définition unique et reconnaît 3 secteurs d'intervention des SIAE (marchand, utilité sociale, mixte). L'AI peut intervenir librement dans tous les secteurs (suppression de la clause de non-concurrence avec les entreprises).
- Encadrement de l'accès au secteur productif marchand (introduction de l'agrément des publics, limitation du nombre d'heures travaillées par personne et par an...) qui a entraîné la réorientation des AI vers le secteur du service aux particuliers.

**Loi 2005-32 du 18 janvier 2005** : loi de programmation pour la cohésion sociale

- Conventionnement IAE qui ouvre droit au régime d'exonération des cotisations sociales patronales des assurances sociales et des allocations familiales dans la limite de 750H/an/salarié
- Instauration d'aides à l'accompagnement modulables de 0 à 30 k€

**Loi 2005-841 du 26 juillet 2005** : loi relative au développement des services à la personne

- Libéralisation du marché des services à la personne
- Création du CESU (Chèque Emploi Service Universel)

**Décret 2008-1069 du 17 octobre 2008** : article D.1241-1 12° du code du travail prévoit la possibilité pour les AI, de recourir aux CDD d'usage en raison du caractère par nature temporaire des emplois exercées au sens de ces structures.

### Textes de référence



#### Extraits de textes réglementaires concernant les Associations Intermédiaires

*«Les associations intermédiaires sont des associations conventionnées par l'Etat ayant pour objet l'embauche des personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, en vue de faciliter leur insertion professionnelle en les mettant à titre onéreux à disposition de personnes physiques ou de personnes morales.*

*L'association intermédiaire assure l'accueil des personnes ainsi que le suivi et l'accompagnement de ses salariés en vue de faciliter leur insertion sociale et de rechercher les conditions d'une insertion professionnelle durable.*

*Une association intermédiaire ne peut mettre une personne à disposition d'employeurs ayant procédé à un licenciement économique sur un emploi équivalent ou de même qualification dans les six mois précédant cette mise à disposition.»*

**Code du Travail - Article L5132-7**

## Formes juridiques

Associations loi 1901 exclusivement (Article L5132-7 du code du travail).

## Emplois des publics en insertion et types de contrat

### Types de contrats mis en œuvre pour les salariés en insertion

Tous types de contrats peuvent être utilisés dans les AI mais en général les AI privilégient le CDD d'usage qui leur octroie une grande flexibilité en matière de durée du travail.

Même si le CDD d'usage ou CDDU (art D1242-1 modifié par décret N°2008-1069 du 17/10/2008) est le plus couramment utilisé, il est possible d'utiliser d'autres types de contrat suivant le projet/le besoin du salarié et les modalités de parcours qui sont définis (contrat de professionnalisation, CDDI, CUI, etc).



#### Les particularités du CDD d'usage

Aucun délai de carence à respecter entre deux CDD d'usage.  
Possibilité de conclure plusieurs CDD d'usage successifs

Aucune indemnité de fin de contrat

La réforme du financement de 2013 généralisant les **contrats à durée déterminée d'insertion-CDDI** à l'ensemble des SIAE est entrée en pleine application au 1er juillet 2014 pour les AI (art L.5132-15-1). Ces contrats de droit commun qui se substituent aux contrats aidés CUI-CAE ont notamment pour effet d'intégrer les salariés dans le calcul des effectifs de la structure, ce qui entraîne un changement de seuil pour de très nombreuses structures passant pour la plupart au statut d'employeurs de plus de 10 salariés. La prise en compte du dépassement des seuils n'est pas immédiate, il faut une année de dépassement de seuil pour que le franchissement soit officialisé.

Le CDDI, contrat support pour l'emploi des salariés en insertion, donne également plus de liberté à l'employeur et à l'employé de définir la durée du contrat et la durée de travail hebdomadaire de l'employé. Le volume hebdomadaire de travail d'un CDDI peut varier entre 20 heures (minimum dérogatoire pour le CDDI) et la durée légale hebdomadaire, en fonction des besoins d'accompagnement spécifiques à chaque salarié

Les CDDI sont conclus pour une durée minimale de 4 mois, et peuvent être renouvelés dans la limite d'une durée totale de 24 mois. Des exceptions de prolongation au-delà de la limite des 24 mois ont été prévues, au regard de situations particulières liées aux besoins d'accompagnement en fin de contrat et aux caractéristiques de la personne (art L.5132-15-1).

**L'aide au poste** est composée d'un montant socle spécifique aux AI (fixé annuellement par arrêté ministériel) et d'un montant modulé (exprimé en pourcentage du montant socle) déterminé chaque année par le préfet sur la base des critères suivants : le profil des publics accueillis, l'effort d'insertion matérialisé par les moyens mis en œuvre pour favoriser l'insertion sociale et professionnelle et les résultats à la sortie en termes de retour à l'emploi ou d'accès à une qualification. Depuis 2015, l'aide au poste est indexée au SMIC.



### 3. ACCOMPAGNEMENT SOCIO-PROFESSIONNEL ET FORMATION

#### Accueil suivi et un accompagnement social et professionnel

##### ► Accueil du public et réception des offres

L'AI développe une mission d'accueil importante, centrale dans l'identification des problématiques relatives à l'emploi et l'orientation des personnes. Toutes les personnes accueillies ne seront pas ensuite embauchées par l'AI en qualité de salarié en insertion, mais pourront être réorientées vers d'autres partenaires, suivant les besoins identifiés des personnes.

Les AI sont souvent les seules structures présentes sur certains territoires (ruraux notamment) et le travail d'accueil (au sens diagnostic global de situation permettant soit une orientation soit le recrutement) nécessite la mobilisation de professionnels qualifiés.

Toutes les personnes qui se présentent dans l'AI ne deviendront pas toutes salariées de l'AI, car leurs besoins ne trouveront pas obligatoirement de solution dans l'AI (problèmes médicaux majeurs, addiction, etc.), ces personnes pourront être donc orientées vers d'autres acteurs.

##### ► Pré-diagnostic de la situation de la personne

En revanche, toutes les personnes qui se présentent dans une AI vont rencontrer un conseiller en insertion sous forme d'un entretien approfondi. L'objectif est de réaliser un diagnostic de la situation de la personne avant de prendre une décision objective basée sur des critères pré-définis de réorienter ou de recruter la personne au sein de l'AI. Environ 3 heures de travail sont nécessaires pour réaliser cette étape d'accueil pour une personne, quelle que soit ensuite l'issue (recrutement ou réorientation).

##### ► Inscription ou réorientation de la personne

##### ► Recrutement de la personne

Les AI accueillent tous les profils de personnes rencontrant des difficultés sur le marché de l'emploi et peuvent ainsi proposer des emplois à des personnes qui n'ont pas la possibilité de travailler dans les conditions ordinaires du marché du travail. En effet, le système d'agrément préalable du salarié par Pôle emploi n'est pas systématique dès lors que la mise à disposition n'est pas réalisée en secteur marchand.

##### ► Suivi des missions et accompagnement socio-professionnel

Les AI ont le ratio d'accueil des salariés en insertion le plus important par rapport aux autres dispositifs. Ainsi, un encadrant dans une association intermédiaire est embauché pour 10 salariés en insertion embauchés (le tout en équivalent temps plein).

Il n'y a pas d'encadrement technique sur les lieux de missions : si le salarié est souvent accompagné lors de la mise en relation (présentation réciproque), l'AI ne dirige pas celui-ci pendant l'exécution de sa mission. C'est le client qui est responsable de la bonne exécution de la mission.

#### Zoom sur l'accompagnement renforcé

Si l'AI bénéficie d'aides à l'accompagnement, un accompagnement dit renforcé peut être proposé.

Procédure courante :

- Orientation interne
- Diagnostic approfondi
- Accompagnement à l'élaboration et à la réalisation du projet professionnel
- Préparation à la sortie

Ce travail est accompli notamment en lien avec les partenaires (Pôle Emploi, Cap Emploi, Mission locale, autres SIAE, etc.), et plus largement (partenaires économiques, Organisme de formation, ...)

## Formation

« Les associations intermédiaires (AI) sont particulièrement soucieuses de la formation des salariés en insertion, de favoriser l'insertion professionnelle des salariés (réponse aux besoins individuels) mais aussi Pour assurer des prestations de qualité auprès des utilisateurs (plan de formation de l'entreprise)

Une partie des salariés en insertion est handicapée par une maîtrise insuffisante de la langue française. De nombreuses AI ont donc mis en place, avec l'aide d'organismes de formation, des cours d'alphabétisation et de français langue étrangère (FLE) ou orientent leurs salariés en insertion vers des partenaires extérieurs.

Préalablement à la mise en situation de travail, il peut être nécessaire de mettre en place des actions de préparation à l'emploi Ainsi, certaines structures mettent en place dans leurs locaux des ateliers de formation (sécurité au travail, organisation, présentation auprès d'un client...)

Les salariés en insertion peuvent également suivre des formations parallèlement à leur mise à disposition auprès d'utilisateurs. Ce sont le plus souvent des formations qualifiantes, dispensées par des organismes de formation extérieurs.

Dans le domaine des services à la personne par exemple, les salariés en insertion peuvent préparer des Certificats de Compétences professionnelles (CCP), le diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale (DEAVS) ou le diplôme d'employé de maison polyvalent délivré par la FEPEM, des formations courtes mais nécessaires à une insertion dans l'emploi peuvent être proposées comme par ex un CACES ou une habilitation électrique. »

Source : [www.ardie.org](http://www.ardie.org)

## 4. RELATIONS DES AI AVEC LEUR ENVIRONNEMENT

### Relations avec autres SIAE

Les AI avec les ACI se trouvent théoriquement plutôt au début du parcours d'insertion. Le nombre important des AI, leur capacité à proposer des missions de travail à un nombre conséquent de personnes, leur fonctionnement souple offre en effet la possibilité à des personnes ayant connu une longue période d'inactivité de renouer avec les règles d'un emploi salarié.

Le parcours d'insertion de la personne se construit en lien avec d'autres dispositifs de l'IAE en fonction des besoins des personnes et des opportunités. Il est plus facile, pour un salarié en insertion, de passer d'un dispositif à l'autre lorsqu'une même structure porte différents conventionnements (ensembliers ou GES).

### Relations avec les pouvoirs publics

#### L'Etat

##### ► Conventionnement

Conventionnement AI, après avis du CDIAE, par le Préfet du département où l'AI a son siège pour une durée maximale de trois ans (Article R 5132-11 et 12). La convention conclue par l'AI avec l'Etat mentionne le territoire sur lequel elle peut exercer son activité.

##### ► Dialogue de gestion

Les AI doivent remettre chaque année à l'Unité Territoriale de la DIRECCTE de leur département un bilan chiffré et qualitatif. Ce document sert de base au « dialogue de gestion » entre chaque association, l'unité territoriale et Pôle emploi. L'Etat évalue entre autre l'action des AI sur son taux annuel de "sorties

dynamiques", à savoir les sorties vers un CDI, un CDD, un contrat aidé, une création d'entreprise ou une formation qualifiante, mais également en observant la typologie des publics recrutés et la qualité de l'offre d'insertion proposée

Précisons que l'Unité territoriale (UT) est l'échelon opérationnel de la DIRECCTE dans la mise en œuvre des politiques d'intervention de l'État en matière de travail, d'emploi et d'accompagnement des mutations.

### ► La procédure de conventionnement

La demande de conventionnement est instruite par les services de l'Etat, et soumise au Conseil Départemental de l'Insertion par l'Activité Economique (CDIAE) pour avis. La décision appartient à l'UT. Pour une structure en création ou en difficulté, la durée du conventionnement peut être raccourcie (un an le plus souvent). Dans les autres cas, cette durée peut être de 3 ans depuis la réforme (avec des dialogues de gestion allégés).

CONVENTIONNEMENT	DIALOGUE DE GESTION	
	complet et approfondi	allégé
Pluriannuel (3 ans)	À l'occasion: - de la demande de conventionnement - du renouvellement	En N+1 et N+2
Annuel	Réservé aux nouvelles SIAE et à celles qui sont financièrement instables ou fragiles	—

**Le dialogue de gestion** est une démarche essentielle dans les rapports entre l'État et les SIAE puisqu'il détermine notamment :

- Le nombre de postes à conventionner pour les SIAE.
- Le montant des aides accordées par l'État à la structure au titre de la part réservée à la modulation (en fonction des « résultats » sortie ; typologie des publics, qualité de l'offre).

C'est une réunion, présidée par l'UT (chargé de mission IAE ou chef de service selon les cas et le poids de la structure sur son territoire), qui réunit les principaux financeurs (État, département, région), parfois Pôle Emploi et la structure. Le directeur(ice) de la structure, accompagné de son président(e) ou membre CA, voire de salariés en insertion (témoignages) présentent le bilan de la structure (transmis en amont) et sollicitent un nouveau conventionnement. Les dialogues de gestion se déroulent de novembre à mars. Idéalement, ils ont lieu avant la fin de l'année pour anticiper le financement en N+1.



*Les dialogues de gestion sont aujourd'hui plus complexes du fait de l'introduction du CDDI et de la flexibilité qu'il permet.*

*Une nouvelle procédure d'annexe financière provisoire en janvier de chaque année permet de ne pas interrompre le versement mensuel de l'aide au poste car si le dialogue de gestion a lieu en mars, le versement à la structure interviendrait en mai, ce qui suppose de supporter 5 mois d'activité uniquement via sa trésorerie.*

### La région

Le Conseil régional est un partenaire incontournable en matière de formation professionnelle. Certains Conseils régionaux passent des conventions de partenariat avec l'ensemble des AI de leur territoire.

### Le département

Dans le cadre de leur politique d'insertion, qui relève de leur compétence, certains Conseils Départementaux ont mis en place des conventions avec les AI et parfois des marchés réservés à l'insertion pour des remplacements de personnel peuvent être mis en place

## Les communes ou les intercommunalités

Les élus locaux par leur connaissance de l'environnement social de leur territoire sont des acteurs essentiels des politiques locales en matière d'insertion sociale et d'emploi. Leur soutien actif est vital pour le développement des AI.

## Relations avec Pôle emploi et autres partenaires de l'emploi et de l'insertion

Les salariés en insertion peuvent être orientés par des prescripteurs habilités, aujourd'hui Pôle Emploi, les missions locales, et CAP EMPLOI.

Ils sont également orientés par les PLIE, les Centres Communaux d'Action Sociale (CCAS), des services de prévention spécialisée et le secteur associatif habilités par le Préfet. Clairement identifiées comme acteurs opérationnels de la mise en œuvre d'un parcours d'insertion sur un territoire donné, les AI sont toujours intégrées à un réseau de partenaires pour l'emploi et l'insertion.

Le passage dans une AI sert également à définir des premières pistes d'insertion professionnelle et à explorer un secteur d'activité. Par exemple, une association intermédiaire spécialisée dans les services à la personne, sera considérée par ses partenaires (Pôle Emploi, pôles permanents d'insertion, etc.) comme un "testeur de projet professionnel" pour des demandeurs d'emploi se dirigeant vers un métier de ce secteur. La mise en situation de travail chez un utilisateur est en effet un bon moyen d'appréhender la réalité d'une activité et d'éprouver sa capacité à l'exercer.

## Relations avec les entreprises

« Dans les entreprises, les salariés en insertion rejoignent les équipes de travail en place. Ils peuvent remplacer des employés absents, renforcer les effectifs habituels lors d'un surcroît de travail ou encore s'occuper d'une tâche occasionnelle.

Certaines associations intermédiaires (AI) organisent des missions de pré-embauche, parfois en partenariat avec Pôle Emploi ou l'intervention d'un facilitateur de clauses sociales, auprès d'entreprises qui recrutent. Cette formule permet aux utilisateurs d'évaluer les travailleurs avant de leur proposer un contrat d'embauche ».



*L'AI est la seule SIAE dont le territoire géographique d'intervention est limité dans le cadre de son conventionnement*

*Si l'AI est présente aussi bien en zone urbaine que pré-urbaine ou rurale, elle est la structure la plus présente en secteur rural. Dans certaines communes rurales, elles sont même les principaux employeurs.*

*L'AI développe systématiquement un accueil / diagnostic de proximité, au service des demandeurs d'emploi des territoires.*

*L'AI peut recruter ses salariés sans l'agrément de Pôle emploi dans le secteur non marchand, , il lui revient donc la responsabilité de définir et respecter des critères d'éligibilité correspondant à ses missions. Seuls les salariés délégués en secteur marchand doivent faire l'objet d'une procédure d'agrément, au-delà de 16H de mise à disposition.*

*Cette activité de mise à disposition s'inscrit dans le cadre d'une réglementation précise, dont les points les plus importants portent sur le territoire d'intervention (généralement un groupe de communes) et la durée de la mise à disposition (la mise à disposition en entreprise ne peut excéder 480 heures sur une période de deux ans pour un même salarié)*

*Pour les mises à disposition en entreprise d'une durée supérieure à 16 heures, le salarié doit faire l'objet d'un agrément par Pôle Emploi. En dehors de ce cas, les salariés en insertion des AI n'ont pas à être agréés*

*L'AI poursuit un but non lucratif et n'est pas fiscalisée*

## 5. FONCTIONNEMENT ÉCONOMIQUE DES AI

### Recettes

#### **Aides financières spécifiques**

L'aide de l'Etat vise principalement le soutien au financement de l'offre d'accompagnement des salariés : diagnostic de situation, résolution des problématiques faisant frein à l'emploi, accompagnement du projet vers l'emploi, mise à l'emploi, actions complémentaires (formation, évaluation et reconnaissance des acquis et des compétences...).

L'AI développe une mission d'accueil importante à laquelle aucun financement n'est dévolu. Pour apporter l'offre d'insertion nécessaire à la mise en œuvre des parcours de ses salariés, l'AI doit réaliser deux missions indispensables : le développement commercial (rapprochement avec les entreprises et branches professionnelles, marchés publics, clauses ...) et l'ingénierie de formation.

Certaines AI peuvent également percevoir des financements relatifs à la mise en œuvre de projets spécifiques (formation, expérimentations, etc.) mais ces financements restent très limités et correspondent, en masse, à une part très restreinte, variant beaucoup d'une structure à une autre.

#### **Recettes issues de ventes de prestations**

Les ressources liées à la commercialisation constituent la principale source de financement du fonctionnement des associations intermédiaires. Sur les trois dernières années, cette part a légèrement augmenté, (elle est ainsi passée de 86 % du CA en 2011 à 89% en 2012 et 2013 (source : Observatoire COORACE 2013). Ces ressources correspondent à la facturation de la mise à disposition des personnes en insertion chez des donneurs d'ordre.

Le secteur des services à la personne demeure le principal secteur d'intervention des associations intermédiaires. Viennent ensuite le bâtiment, le nettoyage, la manutention, l'animation socio-culturelle, les emplois administratifs, l'entretien des espaces verts, la restauration, les emplois agricoles et saisonniers...

Ainsi, le premier client des AI reste (en nombre d'heures) les particuliers, puis les collectivités et les administrations, le secteur associatif, les entreprises et enfin les entreprises du secteur public.

Les produits des AI proviennent de financements publics ainsi que de leur activité économique génératrice de recettes :

- Les structures porteuses d'AI peuvent concourir à des procédures d'attribution de marchés publics, dans des conditions de droit commun et dans le respect de l'égal accès aux marchés publics et la liberté de concurrence.
- En contrepartie de leurs missions d'accueil et d'accompagnement socio-professionnel, les AI bénéficient de soutiens publics, une aide au poste d'insertion au titre du CDDU, du CDDI, des aides ponctuelles de la part des collectivités territoriales, mais aussi d'autres financements (fonds structurels, fondations...).

#### **Les ressources indirectes : les exonérations de charges fiscales et patronales**

Les associations intermédiaires, comme les autres entreprises, peuvent appliquer des exonérations de charge, en particulier au niveau des charges sociales et fiscales, elles sont par exemple exonérées de TVA. Ces exonérations varient en fonction du nombre d'heures réalisées (règle des 750 heures). Au-delà des 750 heures exonérées, les AI ont le coût de salaire le plus élevé car aucune exonération n'est plus applicable.

Malgré les exonérations qu'elles peuvent appliquer, le coût de revient du salaire en AI est très élevé du fait de la taxe sur les salaires et du FONGECIF 1% CDD. Ainsi, les ressources indirectes relatives aux

exonérations fiscales patronales ne sont pas plus importantes dans une AI que dans une autre entreprise, et les exonérations ne représentent pas une ressource.

## Dépenses

Compte tenu de leur activité, les charges d'une AI sont principalement des dépenses de salaire. Les dépenses de visites d'aptitudes des AI et complémentaire santé sont également importantes, compte tenu du nombre de salariés recrutés. Les dépenses liées à l'investissement sont plus faibles que dans les structures de production puisque l'activité de mise à disposition ne nécessite pas l'achat de matériel. Il est cependant à noter que les équipements informatiques et logiciels (et renouvellements) représentent des coûts importants.

## 6. L'ACCOMPAGNEMENT D'UNE AI

### Enjeux des AI

#### ► Réforme du financement de l'IAE et la réforme de la formation professionnelle

Les nouvelles dispositions introduites par la réforme du financement de l'IAE et la réforme de la formation professionnelle ont fortement impacté les structures, la perception des impacts directs et induits est d'autant plus forte qu'elles sont entrées en vigueur pratiquement à la même période, à partir du second semestre 2014.

#### Les principaux changements sont :

Globalement la réforme du financement de l'IAE a été favorable aux AI avec une augmentation des subventions aux AI par la mise en place de l'aide au poste de 1 319 € par ETP, en remplacement de l'aide à l'accompagnement plafonnée à 30 000 €.

Le transfert informatique des fichiers de l'AI avec l'ASP (agence de services de paiement) est un point sensible qui génère la nécessité d'un suivi rigoureux et une lourdeur administrative en fonction du volume de salariés de l'AI

La réforme de la formation professionnelle a engendré une baisse des financements disponibles. Les plans de formation diminuent, les formations qualifiantes financées par le CPF ne correspondent pas à l'attente des publics AI. Les besoins en formation professionnelle sont toutefois nombreux en AI pour compléter un parcours de remise au travail et pour répondre aux postes à pourvoir. Mais les financements disponibles ne sont pas homogènes d'une région à une autre: les AI réclament une harmonisation nationale et une légitimité à obtenir des financements pour une meilleure adaptation à l'emploi stable des demandeurs d'emploi suivis. Enfin la contribution au 1% CDD est le plus souvent versée « à perte » car les salariés ne remplissent que rarement les critères d'éligibilité.

De nouveaux impératifs législatifs impactent lourdement les AI au niveau de leur organisation administrative et au niveau financier :

- ⇒ La mise en place de la déclaration sociale nominative (DSN) mensuelle en 2016
- ⇒ La mise en place de la loi de sécurisation de l'emploi renforce la nécessité :
  - que les A.I. organisent des Instances Représentatives du Personnel selon les seuils atteints (D.P. / C.E. / CHSCT)
  - que les AI mettent en place une complémentaire santé collective depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016 et le chèque santé pour participer financièrement aux complémentaires santé individuelles de leurs salariés.

### ► La reconnaissance du rôle d'accueil des AI

Le rôle d'accueil de l'AI est central. Elles accueillent l'ensemble des personnes sans emplois rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, sans nécessité d'obtenir l'agrément en secteur non marchand ce qui permet une action large auprès de personnes ayant des besoins très variés.

### ► Des acteurs économiques à part entière

Les AI, sont non seulement des acteurs de l'emploi pour tous, mais sont également devenu au fil des ans de véritables acteurs économiques à part entière. Dans certaines communes rurales, elles sont même les principaux employeurs. Avec un chiffre d'affaire cumulé estimé à 400 millions d'euros par an (chiffre à vérifier), au-delà d'un acteur de l'emploi, les AI sont devenues des acteurs économiques offrant de l'emploi et contribuant au développement des territoires avec une offre de service adaptée aux besoins des populations.

### ► Des liens avec les entreprises classiques

Ces liens doivent permettre de renforcer le développement économique des AI et les possibilités de sorties positives vers l'emploi des salariés. Les AI peuvent également apporter des services de GEPC dans les territoires, et apportent des services aux entreprises (TPE) qui ne disposent pas de service RH

### ► Les rapprochements/structurations/coopérations avec d'autres entreprises de l'ESS

Ils doivent permettre de mutualiser des fonctions ou optimiser les parcours des personnes en insertion, par exemple dans le cadre d'ensemblier, de pôle territorial de coopération ...

*En 2014, **207 des structures** accompagnées dans le secteur de l'IAE*

*sont des AI, cela représente **24% des SIAE accompagnées** par le DLA.*

Source : « Accompagnement des structures de l'insertion par l'activité économique par le DLA en 2014 », Bilan, CR DLA IAE

## Éléments clefs pour réaliser le diagnostic d'un AI

Lorsqu'un DLA doit mener un diagnostic et proposer des préconisations à une AI, **son analyse portera sur :**

### ► Un diagnostic social (accompagnement des publics en insertion et ressources humaines)

Éléments à étudier	
Nombre de personnes accueillies	
Nombre de personnes inscrites	
Nombre de personnes mises à disposition	
Nombre d'accompagnements renforcés	
Nombre d'heures totales réalisées	
Nombre moyen d'heures de MAD par salarié	
Nombre de contrat	
Moyenne d'heure par contrat	
Taux de sorties dynamiques	

### ► Un diagnostic économique

Éléments à étudier	
Chiffre d'affaires global	
Marge brute moyenne par heure facturée	
Nb d'ETP salarié en insertion / nb d'ETP d'accompagnement	
Nb d'ETP salariés en insertion/nb d'ETP permanents	
Autofinancement :	
<b>Total des ressources/total des subventions</b>	
<b>Fonds de roulement</b>	

### ► Un diagnostic financier

Un diagnostic financier sur le modèle Inserdiag, adopté aujourd'hui par toutes les structures de l'IAE. Selon le degré de professionnalisation des personnes chargées dans l'association de la comptabilité, la paie et le suivi financier, l'outil Inserdiag peut être pré-rempli et servir d'évaluation financière. Au-delà de la collecte des chiffres, il est vivement recommandé de se faire accompagner par une personne formée nationalement à l'outil pour l'analyse, la synthèse et les recommandations.

*Plus d'information :* [www.inserdiag.fr](http://www.inserdiag.fr)

### ► Un diagnostic « gouvernance »

Comme pour tout type d'association il est important d'avoir une vigilance sur le fonctionnement des instances de gouvernance. Une attention particulière pourra être portée sur l'articulation entre les salariés permanents et les bénévoles, le rôle des administrateurs bénévoles et la représentation des salariés en insertion.



## 7. LES AI EN BREF

Association Intermédiaire (AI)	
<b>Création des premiers AI</b>	Années 1980
<b>Reconnaissance légale</b>	Loi 87-39 du 27 janvier 1987
<b>Nombre de structures</b>	745 (DARES <sup>i</sup> )
<b>% des SIAE</b>	19,49% (DARES)
<b>Nombre de salariés en insertion (par an)</b>	58 808 en 2013 (DARES)
<b>Durée moyenne de parcours en AI</b>	21,1 mois
<b>Forme(s) juridique(s)</b>	Association loi 1901
<b>Secteur</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Service aux entreprises</li> <li>• Service aux particuliers</li> <li>• Service aux collectivités territoriales</li> </ul>
<b>Activités</b>	Mise à disposition de personnel à titre onéreux
<b>Types de contrats de travail conclus pour les salariés en insertion</b>	Tous types de contrats de travail dont, CDD d'usage, CDDI
<b>Principales aides financières</b>	<p>Aide au poste avec :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Un montant socle 1 319 euros / ETP et par an</li> <li>- Une modulation possible de 0% à 10% du montant socle</li> </ul> <p>Financements complémentaires : Collectivités territoriales (Conseil départemental, Conseil régional, EPCI), Le Fonds social européen (FSE), etc.</p>

<sup>i</sup> Données DARES L'insertion par l'activité économique en 2013, Juin 2015 • N° 046

Cette fiche technique a été réalisée par le **CR DLA IAE et ses réseaux membres**. Certains éléments sont susceptibles d'être modifiés en fonction des actualités du secteur, notamment de la réforme de l'IAE. Le CR DLA IAE vous informera alors des mises à jour opérées.

Le **Centre de ressources DLA IAE** est constitué de 11 réseaux représentatifs du secteur de l'Insertion par l'activité économique (IAE). Depuis avril 2012, le CR DLA IAE est porté par l'Avise.

