

Plaidoyer de l'UNAI : un "Pacte d'ambition AI" en 2025 pour restaurer la confiance et la croissance



Face aux nombreuses contraintes administratives imposées aux AI depuis plusieurs années et aux difficultés en termes d'activité, que l'enquête annuelle de l'observatoire des AI de l'UNAI a confirmé fin 2024, une réaction collective est nécessaire pour inverser cette tendance et recréer une dynamique de développement. Celle-ci doit se traduire, selon nous, en actions simultanées de l'État et des réseaux nationaux IAE pour restaurer la confiance, redynamiser les AI et créer les conditions d'un retour de la croissance de l'activité dans les structures.

Nous avons donc proposé au ministère du Travail et de l'Emploi de s'engager en 2025 dans un « Pacte d'ambition et de redynamisation des AI ».

Ce « **Pacte AI** » permettrait, tout en respectant les grands équilibres du contexte budgétaire contraint actuel, de mettre en œuvre plusieurs mesures de simplification administrative et de flexibilisation très attendues par toutes les associations intermédiaires. Voici les revendications que porte l'UNAI en faveur de ce :

- ◆ **1) Une flexibilisation des embauches en AI hors PASS IAE** pour permettre aux structures de retrouver des candidats à la mise à disposition en dehors de parcours d'insertion, dans la limite de 30% des effectifs. Cette mesure vise à permettre d'offrir la solution "AI" à des personnes connaissant des difficultés socio-professionnelles importantes, mais ne remplissant pas toujours les critères d'éligibilité à un parcours IAE.
 - Le cadre reste à être clairement défini : profil des DE concernés, territoires, types de parcours envisagés... Un accompagnement spécifique reste aussi à prévoir pour s'inscrire dans l'insertion.
 - Pas d'impact budgétaire pour l'État car ces embauches hors PASS IAE ne génèreraient pas d'aide au poste, ce qui permettrait pour les autres ETPi de l'AI une revalorisation de l'AAP (à budget constant donc pour les AI sur l'année 2025).
 - Mise en œuvre réglementaire par Décret en Conseil d'État (modification de l'article R5132-19) donc pouvant intervenir courant 2025.

- ◆ **2) Une prise en compte du parcours d'insertion de 2 ans basée sur les heures réellement travaillées.** Les salarié(e)s en CDDU des AI effectuent beaucoup moins d'heures de travail hebdomadaires que ceux en CDDI qui ont une durée de travail contractuelle garantie. C'est la raison pour laquelle ils ont parfois besoin d'une présence plus longue dans nos structures afin de résoudre leurs freins à l'emploi durable. Nous proposons donc que la durée du parcours, pour toutes les SIAE, soit dorénavant appréciée au regard des heures réellement travaillées et non plus sur une durée calendaire, c'est-à-dire qu'elle corresponde à 2 x 1.607h (durée annuelle du temps de travail pour un ETPi en AI), soit 3.214h. Cette mesure n'impacte pas le budget et réglerait les problèmes de renouvellement des PASS IAE existants et des suspensions de parcours non appliquées. Cette comptabilisation des heures effectivement travaillées serait limitée à un nombre maximum d'années, à définir en fonction de la situation des personnes.
 - Résolution du problème de la non-application actuelle des suspensions de PASS IAE
 - Mise en œuvre par simple circulaire ou arrêté du ministère (à préciser)

- ◆ **3) Développer les possibilités de formation pour les personnes accompagnées en mobilisant tous les outils (PIC IAE, PRIC, Fonds de France Travail...)** à l'heure où le chômage recommence à croître alors que les budgets du PIC IAE sont réduits de 30M€, il convient de mobiliser toutes les formes de financements pour former plus et mieux. Nous demandons ainsi que soient étudiées :
 - Une extension aux AI de l'expérimentation « Pro EI » menées en régions AURA & PACA pour permettre aussi aux AI de résoudre le problème du financement des formations longues grâce aux fonds du PRIC (Plan Régional d'Investissement dans les Compétences), notamment pour proposer des formations longues, diplômantes et rémunérées vers les secteurs en tension
 - Mise en œuvre par simple décision d'extension de l'expérimentation actuelle aux AI
 - Une sanctuarisation et une nouvelle programmation pluriannuelle du PIC IAE via une nouvelle convention tripartite

- ◆ **4) Une suppression de la limitation des 480 heures sur 2 ans** pour les mises à disposition en entreprises. Pour faciliter la mise en œuvre des clauses sociales et les débouchés en général dans les entreprises. Cette mesure n'a plus de justification depuis l'alignement en 2019 des AI sur les mêmes allègements généraux de charges sociales que les ETTI. Les dérogations accordées jusqu'à présent ont démontré que cette levée du plafond n'avait pas d'impact sur les ETTI. Il convient de supprimer cette entrave qui est un frein à la libre concurrence et pénalise les salarié/es des AI.
 - Permet d'offrir des parcours durables en entreprises générant plus de sorties définitives
 - Mise en œuvre dans un premier temps par simple décret du ministère passant le seuil de 480 à 3 200h, avant une suppression pure et simple lors de l'adoption d'un texte législatif
 - Concertation nécessaire avec la FEI pour jouer la complémentarité et non la concurrence

- ◆ **5) Des moyens d'accompagnement suffisants via une aide au poste augmentée progressivement**

L'ensemble des études et rapports sur les différents dispositifs de l'IAE ont constaté que l'AAP des AI n'est pas adaptée et devrait être doublée pour permettre un appui de l'Etat semblable à celui dont bénéficient les ETTI. L'UNAI demande donc un engagement de l'Etat pour un plan de revalorisation sur 3 ans permettant d'atteindre ce niveau, avec un premier palier de revalorisation à 2 105 € correspondant aux AAP non versées des embauches hors PASS IAE.

- ◆ **6) Abandon de la règle de 150 heures minimum** pour la prise en compte des sorties dynamiques dans les AI, et de la remise à zéro des compteurs à la fin de chaque année calendaire.
 - Permet de réellement retracer la performance des AI en termes de retour à l'emploi
 - Mise en œuvre à expertiser (décret ? arrêté ? circulaire ?...)

- ◆ **7) Une exigence vigilante vis-à-vis de TZCLD** pour faire respecter la loi qui interdit aux EBE toute activité concurrente avec les SIAE et obtenir une convergence et une complémentarité de cette expérimentation avec les dispositifs existants, ainsi qu'une concertation avec les SIAE sur le terrain, notamment en leur permettant de systématiquement faire partie des comités locaux lorsqu'elles le souhaitent.

Pour en savoir plus, retrouvez-nous sur notre site web et sur LinkedIn.