



Ministère du travail

Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle

Sous-direction des parcours d'accès à l'emploi

Mission insertion professionnelle

Personne chargée du dossier : MIP

tél. : 01 40 38 28 31

mél. : [mip.dgefp@emploi.gouv.fr](mailto:mip.dgefp@emploi.gouv.fr)

Mission de l'emploi des travailleurs handicapés

Personne chargée du dossier : METH

tél. : 01 40 38 28 31

mél. : [meth.dgefp@emploi.gouv.fr](mailto:meth.dgefp@emploi.gouv.fr)

Sous-direction du financement et de la modernisation

Mission du pilotage et de la performance

Personne chargée du dossier : MPP

tél. : 01 40 38 33 48

mél. : [mpp.dgefp@emploi.gouv.fr](mailto:mpp.dgefp@emploi.gouv.fr)

La Ministre du travail

à

Mesdames et Messieurs les préfets de région

Monsieur le préfet de Mayotte

Monsieur le préfet de la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon

Monsieur le représentant de l'Etat à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin

Mesdames et Messieurs les préfets de département

Copie :

- Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

- Monsieur le directeur général de Pôle emploi

- Monsieur le président du CIE

- Monsieur le président de l'UNML

- Madame la présidente de l'AGEFIPH

- Monsieur le président de CHEOPS

- Monsieur le directeur général de l'ASP

- Monsieur le contrôleur budgétaire et comptable ministériel

**CIRCULAIRE** n° DGEFP/MIP/METH/MPP/2020/32 du 28 février 2020 relative au Fonds d'inclusion dans l'emploi en faveur des personnes les plus éloignées du marché du travail (parcours emploi compétences, insertion par l'activité économique, entreprises adaptées, groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification).

Date d'application : immédiate  
NOR : MTRD2005122C

Classement thématique : emploi / chômage

<b>Catégorie</b> : Mise en oeuvre des réformes et des politiques publiques comportant des objectifs, orientations ou calendrier d'exécution.
<b>Circulaire abrogée</b> : Circulaire n° DGEFP/SDPAE/MIP/METH/MPP/2019/17 du 31 janvier 2019 relative au Fonds d'inclusion dans l'emploi en faveur des personnes les plus éloignées du marché du travail.
<b>Résumé</b> : Si le chômage recule de façon significative depuis quatre ans, notamment grâce aux transformations menées par le Gouvernement (code du travail, apprentissage, formation, assurance chômage), son niveau reste beaucoup trop élevé, et certains territoires, comme certains publics, ne bénéficient pas ou peu du recul global.  Pour 2020, vos actions devront donc se structurer autour des enjeux suivants : <ul style="list-style-type: none"><li>- réussir un développement quantitatif historique du secteur de l'insertion de l'activité économique (IAE), partie intégrante du plan pauvreté ;</li><li>- réaliser la transformation du modèle des entreprises adaptées ;</li><li>- maintenir l'engagement de l'Etat sur les parcours emploi compétences en veillant au respect de l'enveloppe budgétaire.</li></ul>
<b>Annexes</b> : FICHE N° 1 : Parcours emploi compétences FICHE N° 2 : Insertion par l'activité économique FICHE N° 3 : Entreprises adaptées FICHE N° 4 : Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification FICHE N° 5 : Les clauses sociales d'insertion FICHE N° 6 : Ventilation régionale du Fonds d'inclusion dans l'emploi FICHE N° 7 : Principes de gestion du Fonds d'inclusion dans l'emploi

La présente circulaire vous permet de disposer d'une vision globale et décloisonnée des moyens investis par l'Etat dans le champ de l'inclusion dans l'emploi et ainsi de viser une meilleure cohérence dans l'articulation de l'offre d'insertion avec les spécificités de vos territoires.

Le regroupement des DIRECCTE et des DRJSCS dans le cadre de la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat permettra en outre de rassembler les logiques sociale et économique au sein des services déconcentrés de l'Etat et d'accélérer la transformation de l'action publique en politiques actives de lutte contre la pauvreté et d'intégration vers l'emploi.

L'année 2020 marque un moment inédit dans l'investissement de l'Etat en faveur de l'inclusion dans l'emploi des personnes en situation d'insertion et des personnes handicapées.

## **1. Garantir un développement historique du secteur de l'insertion de l'activité économique (IAE)**

Dans le cadre de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté, l'objectif est de créer 100 000 emplois supplémentaires d'ici 2022. Cette croissance doit être facilitée par la mise en œuvre progressive du Pacte d'ambition pour l'IAE, fruit d'une concertation de 6 mois avec tous les acteurs de l'inclusion portée par le ministère du travail et le conseil de l'inclusion dans l'emploi.

**Le budget porté à plus de 1 milliard d'euros dès 2020 permet l'accompagnement de 83 221 ETP dans les structures de l'IAE** soit 10 000 ETP de plus qu'en 2019. L'année 2020 doit donc marquer une nouvelle étape dans la croissance de l'IAE, qui a été consolidée et amplifiée au cours des dernières années (65 000 ETP en 2016 / 67 000 ETP en 2017 / 69 000 ETP en 2018 et 72 000 en prévision 2019).

**Il est donc essentiel que les services de l'Etat répondent favorablement de manière systématique aux demandes de création et de développement des structures de l'IAE dès lors que la qualité du projet social est vérifiée, notamment au regard des résultats obtenus en matière d'insertion.**

Il est par ailleurs prévu, avec le plan d'investissement dans les compétences, de porter à 9 166 le nombre d'aides à l'accompagnement social et professionnel mis en œuvre dans les **GEIQ** en 2020, l'objectif étant de 12 000 environ en 2022.

## **2. Réaliser la transformation du modèle des entreprises adaptées**

L'année 2020 s'inscrit dans le cadre de mise en œuvre de l'engagement 2019-2022 « Cap vers l'entreprise inclusive », qui a pour ambition d'atteindre la cible de 80 000 travailleurs handicapés en emploi grâce aux entreprises adaptées en 2022 contre près de 40 000 aujourd'hui.

Nous avons besoin d'une réelle mobilisation des services de l'Etat pour accompagner ce changement culturel et de modèle pour les entreprises adaptées (EA), qui ont une vocation économique et sociale. C'est une des clés pour développer les transitions vers les autres employeurs auxquels ces entreprises peuvent proposer une réponse et permettre le recrutement de salariés en situation de handicap. Le développement des CDD Tremplins, qui permettent la construction d'un parcours ciblé sur une expérience professionnelle, l'accès à une formation et à un accompagnement renforcé, doivent faire l'objet d'une attention toute particulière

**Ce sont 29 409 ETP qui sont prévus dans les entreprises adaptées** dont 400 aides à l'accompagnement de mise à disposition et 3 950 au titre des expérimentations portées par des entreprises volontaires, confirmant le maintien de l'effort financier de l'Etat en faveur de ce dispositif. Au titre des CDD Tremplins, la cible fixée est de 2 900, dont 1 500 ETP conventionnés au 31/07/2020.

**En 2020, une mesure de simplification est mise en œuvre concernant les critères de recrutement en CDD Tremplin** : quelle que soit la voie de recrutement, le dispositif est ouvert aux demandeurs d'emploi ayant la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Par ailleurs, une enveloppe supplémentaire de 1 000 aides « socle-hors expérimentation » pourra être envisagée au regard des résultats enregistrés sur le déploiement des expérimentations. Sa répartition interviendra en deux temps : au premier semestre 300 aides seront affectées aux seules entreprises effectivement engagées dans les expérimentations CDD Tremplin et « entreprises adaptées de travail temporaire », au second semestre une enveloppe complémentaire pourra être répartie en fonction des résultats. Ces deux opérations donneront lieu à des notifications complémentaires à la présente circulaire.

Les services de l'Etat pourront s'appuyer sur les agences de Pôle emploi, qui seront également fortement impliquées en 2020 en application de la convention nationale entre l'UNEA (union nationale des entreprises adaptées) et Pôle Emploi signée le 17 janvier 2020.

### **3. Maintenir l'engagement de l'Etat sur les parcours d'emplois compétence en veillant au respect de l'enveloppe budgétaire**

**Enfin 83 080 Parcours emploi compétences (PEC) sont prévus en 2020 témoignant du maintien de l'engagement gouvernemental par une reconduction des enveloppes physiques mobilisées en 2019 marqué néanmoins par un effort lié aux taux de prise en charge.**

Le positionnement des contrats aidés en parcours emploi compétences autour du triptyque emploi-formation-accompagnement doit permettre d'en faire un des leviers efficaces de la politique de l'emploi et de la formation.

L'adéquation entre réalisation des enveloppes physique et financière repose sur les déterminants retenus dans la loi de finances pour 2020, et notamment une part de 15 % de parcours cofinancés par les conseils départementaux dans le cadre des conventions annuelles d'objectifs et de moyens (CAOM). En 2020, les départements s'engageant dans le cofinancement des PEC et l'IAE en faveur des bénéficiaires du RSA seront davantage soutenus via le fonds de mobilisation départementale pour l'insertion (FMDI) ; les départements s'en désengageant verront leur aide diminuer.

Comme en 2019 des échanges réguliers seront organisés à mon niveau, afin de garantir un pilotage national resserré du fonds d'inclusion dans l'emploi répondant à l'exigence et aux ambitions politiques du Gouvernement.

Je compte sur votre entière mobilisation dans la mise en œuvre de cette circulaire par laquelle vous œuvrez à la transformation des politiques d'insertion dans nos territoires et d'inclusion dans l'emploi.

Le Contrôleur budgétaire et  
comptable ministériel

A rectangular box containing a stylized signature in black ink that reads "Signé".

Laurent FLEURIOT

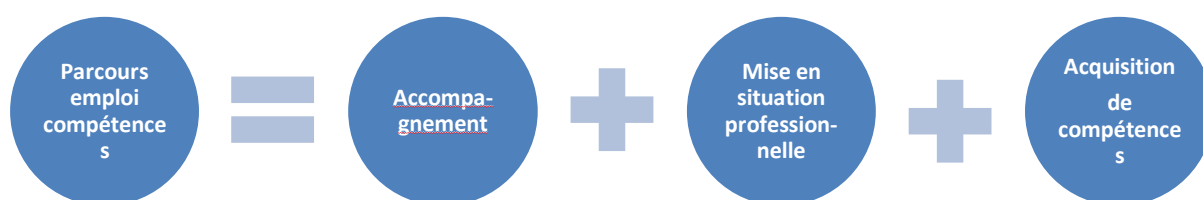
A rectangular box containing a stylized signature in black ink that reads "Signé".

Muriel PENICAUD

## Fiche 1 : Parcours emploi compétences

Les parcours emploi compétences de la présente circulaire s'inscrivent dans le cadre juridique des contrats uniques d'insertion - contrats d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) prévu par le code du travail. Les contrats initiative emploi (CUI-CIE) ne sont mobilisables que dans les conditions précisées dans la fiche 7.

Le positionnement des contrats aidés en parcours emploi compétences autour du triptyque emploi-formation-accompagnement doit permettre d'en faire un des leviers efficaces de la politique de l'emploi et de la formation. Pour répondre à l'objectif d'insertion professionnelle des publics éloignés de l'emploi, ils reposent sur une mise en situation professionnelle et un accès facilité à la formation et à l'acquisition de compétences auprès d'employeurs de droit commun.



La prescription des parcours emploi compétences doit reposer sur les actions suivantes :

- (i) l'automatisme d'un entretien tripartite préalable (employeur, prescripteur, bénéficiaire) au moment de la signature de la demande d'aide ;
- (ii) la formalisation des engagements de l'employeur sous la forme de « principales compétences à développer en cours de contrat » qui figurent dans le CERFA selon des modalités définies dans le paragraphe 1.3. ;
- (iii) le suivi de la mise en œuvre des engagements en termes d'accompagnement et de formation, notamment via le livret du salarié, selon les modalités définies dans l'annexe au CERFA ;
- (iv) l'automatisme d'un entretien de sortie entre le prescripteur et le salarié, lorsque ce dernier se retrouve sans solution à l'issue du contrat, afin d'anticiper la suite de son parcours au sortir du parcours emploi compétences. L'entretien de sortie doit ainsi utilement intervenir entre 1 à 3 mois avant la fin du contrat.

En s'appuyant sur les acquis des deux premières années de mise en œuvre, les orientations nationales sont déclinées au niveau régional, autour du préfet, par la DIRECCTE en lien avec le directeur régional de Pôle emploi, les représentants régionaux des missions locales et des Cap emploi.

**La systématisation d'une gouvernance locale concertée et pilotée par la DIRECCTE doit permettre de définir les priorités annuelles avec l'ensemble des prescripteurs au stade de la programmation, puis d'assurer un suivi régulier et partagé des prescriptions pour garantir une exécution fluide, conforme aux orientations retenues et s'inscrivant dans le respect de l'enveloppe budgétaire allouée.**

L'adéquation entre réalisation des enveloppes physique et financière repose sur les déterminants retenus dans le projet de loi de finances pour 2020, et notamment :

- une durée moyenne de 11 mois ;

- un taux de prise en charge moyen par l'Etat de 45 %, à l'exception des parcours conclus en outre-mer pour lesquels un taux moyen de 55 % est retenu ;
- une part de 15 % de parcours cofinancés par les conseils départementaux dans le cadre des CAOM.

Localement, les services de l'Etat associeront les prescripteurs, en particulier Pôle emploi, aux travaux visant à établir le passage d'une enveloppe financière à un objectif physique par prescripteur. Les parties prenantes pourront ainsi échanger sur les paramètres à prendre en compte, les arbitrages finaux restant de la compétence de l'Etat au travers de l'arrêté régional PEC.

Le cadencement retenu devra être établi dès le début de l'exercice afin d'être installé dans le système d'information de Pôle emploi. La prescription devra tenir compte des paramètres établis pour définir l'objectif physique. En cas d'évolution forte d'un des paramètres, chaque prescripteur devra exercer un rôle d'alerte auprès des DIRECCTE pour anticiper l'impact financier de cet écart dans les prescriptions.

Dans le cadre du pilotage de ce dispositif, un suivi qualitatif partagé avec les prescripteurs portera sur les publics bénéficiaires, le choix des employeurs et la mobilisation des formations existantes sur le territoire.

### **1. Cibler les publics à partir du besoin diagnostiqué avec le demandeur d'emploi**

La prescription du contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) est centrée sur les publics éloignés du marché du travail au sens « *personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi* » (L. 5134-20 du code du travail) pour lesquelles :

- la formation, seule, n'est pas l'outil approprié (le frein à l'accès à l'emploi ne relève pas d'un défaut de qualification mais plutôt d'expérience et de savoir-être professionnels, d'une rupture trop forte avec le monde de l'école et de la formation etc.) ;
- les raisons de l'éloignement de l'emploi ne relèvent pas de freins périphériques lourds justifiant d'un parcours dans une structure dédiée à l'insertion (type SIAE, EA).

Dans ce cadre, l'évaluation de l'éligibilité des publics doit dépasser le raisonnement par catégorie administrative et s'appuyer sur le diagnostic global conduit par le conseiller du service public de l'emploi. Le demandeur pourra solliciter un conseil en évolution professionnelle (CEP). Par ce diagnostic, le prescripteur, responsabilisé, doit orienter vers le parcours emploi compétences lorsqu'il s'agit de la réponse la plus adaptée aux causes de l'éloignement de la personne du marché du travail.

Toutefois, certains publics doivent faire l'objet d'une attention particulière :

- les seniors ;
- les personnes en situation de handicap : elles doivent faire l'objet d'une attention particulière en complément d'une part, de l'orientation vers les entreprises adaptées y compris vers les EA qui expérimentent un accompagnement des transitions professionnelles en mobilisant le CDD tremplin et les EA de travail temporaire expérimentatrices et, d'autre part, des échanges à engager avec les employeurs pour favoriser l'emploi direct des publics en situation de handicap dans le cadre de l'obligation d'emploi qui s'impose aux entreprises de plus de 20 salariés ;
- les résidents de QPV : en complément de la généralisation des emplois francs, il conviendra de respecter un objectif de 15 % de recrutement de résidents de QPV en

PEC conformément à la convention d'objectifs 2016-2020 liant le ministère du travail, le ministère en charge de la politique de la ville et le service public de l'emploi.

S'agissant des jeunes, la priorité doit être donnée à leur orientation vers les solutions de formation (pactes régionaux d'investissement dans les compétences) ou d'alternance (apprentissage, contrat de professionnalisation), ou vers les mesures qui leur sont spécifiquement dédiées à travers un accompagnement intensif (la Garantie jeunes, modalité du Parcours d'accompagnement contractualisé vers l'emploi et l'autonomie -PACEA- portée par les missions locales, l'accompagnement intensif des jeunes porté par Pôle emploi, les E2C ou l'EPIDE).

**Vous veillerez à ce que l'absence d'objectifs chiffrés portant sur des catégories administratives de publics ne se traduise pas pour autant par des prescriptions moins ciblées sur les personnes éloignées du marché du travail.**

## **2. Sélectionner les employeurs en fonction des capacités à proposer les conditions d'un parcours insérant et les accompagner**

Le recentrage des parcours emploi compétences sur l'objectif d'insertion suppose une exigence réelle à l'égard des employeurs, qui doivent être sélectionnés sur la capacité à offrir des postes et un environnement de travail propice à un parcours d'insertion.

La sélection des employeurs doit se faire autour des critères indiqués ci-après :

- le poste doit permettre de développer la maîtrise de comportements professionnels et de compétences techniques qui répondent à des besoins du bassin d'emploi ou transférables à d'autres métiers qui recrutent ;
- l'employeur doit démontrer une capacité à accompagner au quotidien le salarié, notamment au regard du nombre de parcours emploi compétences par rapport aux effectifs totaux et de l'effectivité de la désignation et de la mobilisation d'un tuteur ;
- l'engagement à faciliter l'accès à la formation : les employeurs proposant des formations *a minima* pré-qualifiantes doivent être prioritaires – le PEC pouvant être une première étape débouchant sur une formation qualifiante du PIC à l'issue du contrat ; le « chaînage » du parcours devant s'établir en amont de la sortie du contrat ;
- le cas échéant, la capacité de l'employeur à pérenniser le poste.

Dans ce cadre, le prescripteur a la responsabilité de proposer, d'accepter ou de refuser un parcours emploi compétences en fonction de la qualité du contrat proposé par l'employeur et de son adéquation avec le besoin de la personne. En dehors des priorités fixées en cellules opérationnelles, les refus de prescription pourront être portés à la décision du préfet.

Cette évolution qualitative introduite par les parcours emploi compétences peut nécessiter un accompagnement spécifique des prescripteurs à destination des employeurs tels que :

- des actions de sensibilisation et d'information pour présenter les objectifs et les spécificités des parcours emploi compétences, qui peuvent notamment se traduire par des réunions d'information, la diffusion de courtes vidéos ou des ateliers collectifs par exemple ;
- la désignation d'un conseiller unique référent afin d'assurer un suivi avec l'employeur ;
- une aide à l'ingénierie de formation, à la construction de parcours d'insertion et de qualification ;
- le partage et la diffusion des actions, des expériences et des bonnes pratiques déployées sur le territoire associant prescripteurs, employeurs de parcours emploi compétences ainsi que les services déconcentrés du ministère du Travail.

### **3. Renforcer les engagements de formation et d'accompagnement par l'employeur et en assurer le suivi, pour faire du contrat aidé un parcours emploi compétences**

Les actions d'accompagnement et de formation constituent au sens des articles L. 5134-20 et suivants du code du travail les contreparties obligatoires à l'aide financière attribuée au titre du CUI-CAE incombant à l'employeur.

Pour faire du parcours emploi compétences un emploi tremplin permettant d'acquérir des compétences valorisables, trois leviers cumulatifs sont à mettre en œuvre :

- définir de façon tripartite (prescripteur-bénéficiaire-employeur) les compétences qui devront être développées au cours du parcours emploi compétences pour permettre de combler la distance de la personne au marché du travail sur la base du référentiel « compétences » de Pôle emploi ;
- conditionner réellement la validation d'une demande d'aide à l'engagement de l'employeur à proposer des actions de développement de ces compétences sous la forme d'actions de formation (remise à niveau, pré-qualification, période de professionnalisation, acquisition de nouvelles compétences, VAE) et d'accompagnement (aide à la prise de poste, évaluation des compétences, PMSMP, aide à la construction du projet professionnel, aide à la recherche d'emploi à la sortie) ;
- formaliser ces engagements dans le cadre d'un entretien tripartite (prescripteur – salarié – employeur) donnant lieu à la signature de la demande d'aide et définir les conditions de suivi de ces engagements qui seront notamment recensés via le livret du salarié (voir §1.4.).

### **4. Développer le rôle du prescripteur en matière d'accompagnement des salariés avant, pendant et à la sortie du parcours emploi compétences**

Pour produire son plein effet, le parcours emploi compétences doit faire l'objet d'un accompagnement par le prescripteur. Cet accompagnement s'articule en quatre phases complémentaires :

- (i) le diagnostic : cette action n'est pas spécifique au dispositif de parcours emploi compétences dès lors qu'elle concerne l'ensemble des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi ou accompagnés par les missions locales ou Cap emploi ;
- (ii) l'entretien tripartite : il réunit le référent prescripteur, l'employeur et le futur salarié au moment de la signature de la demande d'aide. Il doit permettre la formalisation des engagements ainsi que la déclinaison des compétences que le poste doit permettre d'acquérir parmi les compétences définies ;
- (iii) le suivi pendant la durée du contrat : il prend la forme, selon le prescripteur, d'un suivi dématérialisé avec le cas échéant un livret et/ou d'entretiens ciblés dans leur contenu (entretiens physiques ou téléphoniques, visites sur le lieu de travail). Il a pour objectif de s'assurer du bon déroulement du parcours, de vérifier la mise en œuvre effective des actions de formation et d'accompagnement définies pendant l'entretien tripartite et d'anticiper la fin du parcours emploi compétences. Il doit *a minima* comprendre 3 étapes : un suivi à l'issue de la période d'essai à un mois, un suivi à mi-contrat et un suivi aux  $\frac{3}{4}$  du contrat. Suivant les besoins du salarié en parcours emploi compétences, le prescripteur peut lui proposer une prestation de validation des acquis de l'expérience (VAE) pendant la durée du parcours emploi compétences.



(iv) l'entretien de sortie, 1 à 3 mois avant la fin du contrat, pour les salariés en parcours emploi compétences sans solution à l'issue du contrat : il doit permettre de maintenir le bénéficiaire dans une posture de recherche active d'emploi, de faire le point sur les compétences acquises, d'évaluer le cas échéant l'opportunité d'un renouvellement de l'aide au regard de l'intérêt pour le bénéficiaire et des actions de formation engagées et de mobiliser des prestations ou des actions de formation notamment dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences.

#### **5. Conditionner le renouvellement des parcours emploi compétences à la tenue des engagements de l'employeur et à son utilité pour le bénéficiaire**

Les renouvellements ne doivent être ni prioritaires ni automatiques. Ils doivent être conditionnés à l'évaluation, par le prescripteur, de son utilité pour le bénéficiaire et autorisés sous réserve du respect des engagements de l'employeur.

#### **6. Déployer la prestation « mes compétences pour l'emploi » permettant une valorisation des acquis de l'expérience, pour une meilleure insertion professionnelle des bénéficiaires de PEC**

La prestation « Mes Compétences pour l'Emploi », lancée en 2019 dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences, complète l'offre de services attachée aux Parcours emploi compétences - mise en situation professionnelle, accompagnement et formation – en proposant aux bénéficiaires, une validation des acquis de l'expérience acquise pendant le PEC, participant ainsi à la sécurisation de leurs parcours d'accès à l'emploi.

Après une phase expérimentale du 1<sup>er</sup> juin au 30 août 2019 dans plusieurs régions pilotes, la prestation a été étendue à l'ensemble du territoire de la France métropolitaine à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2019. L'AFPA est responsable du déploiement de cette prestation mobilisable à ce stade par les conseillers de Pôle emploi pour les publics en PEC. La mobilisation de cette prestation par les autres prescripteurs de PEC (conseils départementaux, missions locales, Cap emploi) est également envisagée.

La prestation est constituée d'une gamme de services ; ainsi lorsque la VAE d'un titre complet n'est pas la solution la plus adaptée au profil du bénéficiaire, il est possible d'envisager :

- la validation d'un ou plusieurs blocs de compétences (cf Arrêté du 21 novembre 2019 fixant le cahier des charges de l'expérimentation visant des actions de validation des acquis de l'expérience ayant pour objet l'acquisition d'un ou plusieurs blocs de compétences l'expérimentation VAE) ;
- une Reconnaissance des Savoir Faire Professionnels (RSFP, dispositif de reconnaissance de portefeuille de compétences piloté par l'AFPA), permettant d'envisager en étape ultérieure, une VAE en lien avec une pratique professionnelle ;
- une certification Cléa socle, portant sur les compétences de base.

Au titre de l'année 2020, l'objectif de déploiement est fixé à 8 300 personnes bénéficiaires de cette prestation. Afin d'assurer un pilotage efficient du déploiement de l'offre de service « Mes compétences pour l'emploi », un comité de pilotage national est mis en place et se réunira *a minima* trimestriellement.

Par ailleurs, un suivi régional ou territorial devra être également mis en place. Ses modalités de mise en œuvre seront arrêtées par les DIRECCTE. Un tableau de bord sera transmis mensuellement par l'AFPA à la DGEFP, qui relayera ces informations auprès des DIRECCTE.

## Fiche 2 : Insertion par l'activité économique

### 1. L'insertion par l'activité économique

L'année 2020 se traduit par la mise en œuvre progressive du pacte d'ambition pour l'IAE. Celui-ci s'inscrit dans le cadre des objectifs fixés par la stratégie de prévention et de lutte contre la pauvreté, en particulier la création de 100 000 emplois supplémentaires dans l'IAE d'ici 2022, qu'il doit permettre d'atteindre.

L'année 2020 doit marquer une nouvelle étape dans la croissance de l'IAE, qui a été consolidée et amplifiée au cours des dernières années (65 000 ETP en 2016 / 67 000 ETP en 2017 / 69 000 ETP en 2018 et 72 000 en prévision 2019).

**Il est donc essentiel que les services de l'Etat répondent favorablement de manière systématique aux demandes de création et de développement des structures de l'IAE dès lors que la qualité du projet social est vérifiée, notamment au regard des résultats obtenus en matière d'insertion.**

**Toutes les familles et structures de l'IAE ont vocation à se développer fortement au cours de cette année.**

**A partir des remontées des services déconcentrés des cibles indicatives ont été déterminées au niveau national et pourront être prises en compte localement en fonction des caractéristiques des territoires : + 8 % pour les chantiers d'insertion, + 9 % pour les entreprises d'insertion, + 13 % pour les associations intermédiaires et + 33 % pour les entreprises de travail temporaire d'insertion.**

Ces trajectoires de croissance sont indicatives et peuvent être dépassées.

La mise en œuvre du Pacte d'ambition pour l'IAE a ainsi pour vocation de transformer progressivement le secteur. Certaines de ses mesures d'applications immédiates, sont précisées par la présente circulaire. Les autres impliquent des évolutions législatives et/ou réglementaires qui pourront être enclenchées progressivement au cours de l'année 2020 et entrer en vigueur à la fin de l'année 2020 ou au début de l'année 2021.

### 2. Affirmer le pilotage d'une stratégie de croissance

Entamée en 2019, la trajectoire de croissance des crédits dédiés à l'IAE se renforce en 2020 et a vocation à se poursuivre tout au long de la mise en œuvre de la stratégie de prévention et de lutte contre la pauvreté.

Elle doit en conséquence être accompagnée d'une conduite du changement porteuse d'une croissance de l'offre d'insertion sur tous les territoires. Cette conduite du changement doit s'articuler autour des principaux axes suivants :

- (i) **susciter la croissance de l'offre** : appels à manifestation d'intérêt ou appels à projet, stratégie de couverture des zones blanches, mobilisation du FDI et des acteurs et outils de droit commun, financement de l'ESS – en lien avec les conseils régionaux – pour aider à la création d'activité etc.
- (ii) **offrir de la visibilité pluriannuelle et mettre fin aux pratiques prudentielles** : la pluri-annualité de la trajectoire de croissance des crédits doit se traduire par la fin des pratiques prudentielles hors exception ou justification en termes de résultats obtenus par la SIAE (plafonnement *ab initio* des volumes d'ETP, conventionnements infra-annuels etc.).

- (iii) **confiance *a priori* et contrôle sur résultats *a posteriori*** : cette méthode doit pouvoir s'appliquer sur l'ensemble du champ de relations entre les SIAE et l'Etat, tant au niveau du conventionnement que du développement des projets. L'objectif des services de l'Etat doit être d'accompagner les projets à se déployer et à améliorer leur performance et leurs résultats en termes d'inclusion dans l'emploi.

### **3. La mobilisation du FDI qui devient le fonds de développement de l'inclusion**

La croissance des moyens dévolus à l'IAE en général et au FDI en particulier doit permettre une mobilisation renforcée de ce dernier sur l'accompagnement de projets de création et de développement de structures.

Ainsi, si le cadre actuel est défini par la circulaire n° 2005/28 du 28 juillet 2005, le FDI doit d'abord être un outil au service de la croissance tandis que le recours aux aides à la consolidation doit être restreint aux difficultés passagères et faire l'objet d'un examen attentif des situations par vos services.

Pour marquer cette réorientation, le FDI est renommé **Fonds de développement de l'inclusion**.

### **4. Gouvernance**

**Au niveau régional, vous êtes invités à préfigurer la création d'une instance appelée « comité régional de l'inclusion dans l'emploi »,** présidée et animée par le préfet de région avec l'appui des services déconcentrés, en associant étroitement le conseil régional et les parties prenantes, dans un objectif d'animation stratégique et budgétaire des politiques d'inclusion sur le territoire.

En 2020, ce comité aura principalement pour objectif de suivre la mise en œuvre des mesures du pacte d'ambition pour l'IAE, en particulier le pilotage de la croissance et le développement des structures de l'IAE garantissant la montée en charge des effectifs fixée par la stratégie de prévention et de lutte contre la pauvreté (couverture des zones blanches, accompagnement à la création de structure, dialogue avec l'ensemble des acteurs du territoire). Il veillera également à associer, en lien avec les clubs La France une Chance, l'ensemble des acteurs économiques du territoire en soutien au développement des pratiques inclusives dans les entreprises (achats inclusifs, passerelles d'emplois, développement de filières inclusives, développement de l'investissement à impact social, développement de joint-venture sociale...).

Les initiatives régionales de gouvernance préexistantes, qui poursuivent ces objectifs, ont vocation à être maintenues et à s'inscrire dans cette dynamique.

Le comité a vocation, à terme, à animer les politiques d'inclusion dans l'emploi dans un esprit de co-construction, à élaborer et partager les données de pilotage et à fixer les orientations et priorités, ainsi qu'à veiller à l'articulation avec l'ensemble des politiques régionales portées par l'Etat et la région. Il valorise les bonnes pratiques et accompagne les acteurs en cas de difficultés rencontrées à l'échelon territorial.

**Au niveau départemental, l'organisation et le rôle du Conseil départemental de l'Insertion par l'Activité Economique (CDIAE) sont maintenus** jusqu'à publication des textes créant et fixant les missions des nouvelles instances locales de gouvernance.

- L'organisation des prochains CDIAE doit, dans la mesure du possible, alléger la fonction administrative du conseil.
- Ainsi la consultation pour avis en séance du CDIAE peut être limitée au nouveau conventionnement.

- Les décisions de renouvellement du conventionnement, de variation à la baisse du nombre de postes d'insertion et d'octroi des aides du fonds de développement de l'inclusion pourront être transmises pour avis aux membres du CDIAE par **voie électronique**.
- **Les avenants annuels des conventions pluriannuelles ainsi que les fiches de suivi des dialogues de gestion ne sont plus à transmettre, même par voie électronique, aux membres du CDIAE.**

**Cet objectif d'alléger la charge administrative doit être également recherché dans le cadre des transmissions pour signature des conventions et avenants entre les SIAE et l'Etat : les déplacements physiques doivent être proscrits lorsqu'un autre mode de transmission est possible.**

L'ordre du jour des prochains CDIAE pourra utilement inclure un débat sur l'organisation territoriale la plus appropriée au développement de l'IAE dans le département, en articulation avec le comité régional de l'inclusion. Les nouvelles instances locales pourront ainsi être organisées au niveau départemental ou infra départemental et auront pour objectif :

- de stimuler et favoriser la mobilisation des acteurs et dispositifs de financement utiles à la consolidation et au développement des acteurs de l'inclusion dans l'emploi (DLA, Fonds France Active, outils de BPI France...);
- renforcer la coordination des acteurs concourant à l'inclusion dans l'emploi à l'échelon des bassins d'emploi pour favoriser les logiques de parcours et adapter l'offre d'insertion aux besoins identifiés ;
- développer les relations avec les entreprises et les acteurs de l'emploi du territoire pour favoriser les passerelles entre les personnes en parcours d'insertion et les opportunités d'emploi existantes.

Ces transformations, issues du Pacte d'ambition pour l'insertion par l'activité économique, préfigurent les modifications à venir sur la gouvernance de l'IAE.

## **5. Libérer l'action des SIAE**

### **(i) Libérer l'activité économique des chantiers d'insertion**

Si le principe d'un plafond de 30 % de taux de commercialisation demeure, l'objectif est d'en avoir une appréciation plus souple afin de donner plus de marges de manœuvre aux ACI dans la recherche du meilleur équilibre entre projet social et développement des ressources.

Toutefois, l'article D. 5132-34 du code du travail doit faire l'objet d'une interprétation extensive afin de faire reposer le calcul du taux de commercialisation sur la seule marge brute et non plus sur les recettes tirées de la commercialisation.

Les évolutions sont ainsi les suivantes :

- les achats seront déduits du montant du chiffre d'affaires ;
- les recettes issues des marchés publics suivant la procédure adaptée pour les services sociaux et autres services et celles issues des marchés réservés seront exclues du champ des recettes commerciales. Il conviendra à ce titre de demander à la structure les marchés concernés et les montants associés ;
- la valorisation du bénévolat pourra être calculée sur la base du SMIC horaire ou selon une grille de salaire répertoriée dans une convention collective pour les responsables.

Le taux de commercialisation – qui doit demeurer inférieur à 30 %, sera ainsi calculé de la manière suivante : (chiffre d'affaires – achats – recettes issues des marchés réservés) / (charges d'exploitation + dotation aux amortissements + valorisation du bénévolat).

Cette part peut être augmentée sur décision du préfet, dans la limite de 50 %, après consultation du Conseil départemental de l'IAE, si les activités développées ne sont pas déjà assurées et satisfaites par les entreprises locales.

Cette décision de dérogation est rendue permanente sous réserve d'une réévaluation tous les trois ans des conditions de concurrence, de sécurisation du projet social et de ciblage vers les publics les plus éloignés de l'emploi.

(ii) Mobiliser la capacité de croissance des entreprises d'insertion

L'activité est au cœur de la viabilité économique du modèle de l'entreprise d'insertion et de son potentiel de développement.

Dans le cadre des prochains conventionnements d'entreprise d'insertion, les services déconcentrés devront s'attacher à faire preuve de souplesse notamment dans la définition du secteur économique et du territoire d'intervention.

Ainsi le conventionnement de l'activité devra être de niveau « section » de la NAF et non inférieur sans limite d'intervention territoriale.

Le dialogue de gestion devra être axé sur le projet social et se détacher autant que possible de la stratégie économique de l'entreprise d'insertion. Les évolutions réglementaires à venir viendront confirmer cette nouvelle orientation.

(iii) Développer le travail temporaire d'insertion comme passerelle à l'emploi durable

Pour y parvenir, un cadre propice à la croissance des ETTi doit être mis en œuvre autour des axes suivants :

- **accompagnement des ETTi existantes** : toute ETTi pourra obtenir de droit, sous réserve du respect de la qualité du projet social discuté en dialogue de gestion où il est tenu compte des résultats obtenus en matière d'insertion, une augmentation de 20 % des postes ETP conventionnés (sur la base des ETP réalisés au 31/12/19 avec une couverture garantie à 100% pour 2019). Cette garantie de postes – qui ne constitue pas un plafond – est accordée automatiquement à toute ETTi titulaire d'un label inclusion, délivré par un tiers certificateur. Au-delà du seuil de croissance de 20 % d'ETP, les Di(r)eccte pourront accorder dans le cadre du dialogue de gestion des ETP supplémentaires.
- **soutenir les projets de création d'ETTi et d'ouverture d'agences** :
  - tout projet de création d'ETTi pourra obtenir, sous réserve du respect de la qualité du projet social discuté avec l'Etat, des besoins du territoire évalués en concertation avec les ETTi déjà implantées et les réseaux qui les représentent et du respect des règles de la triple exclusivité, un conventionnement à hauteur de 20 ETP en année 1 ;
  - les moyens du FDI seront ajustés pour accompagner les projets d'ouverture et de croissance des ETTi, et notamment pour renforcer la capacité commerciale, premier levier de développement de l'offre. Cet appui, réservé aux ETTi disposant de moins de 5 agences, pourra aller jusqu'à 50K€ en amorçage de croissance par agence et pourra n'être sollicité qu'une fois.
- **simplifier et fluidifier la croissance des ETTi en proposant à celles qui le souhaitent des conventions-cadre régionales**. Ces conventions-cadre, dont un modèle sera proposé aux Direccte au cours du 1<sup>er</sup> trimestre 2020, permettront :
  - une souplesse de gestion pour les ETTi implantées au sein de plusieurs départements d'une même région : la convention autorisera à procéder, dans la limite de 20 % de l'enveloppe totale conventionnée, à des réallocations de postes entre départements ;

- d'accorder une liberté d'implantation d'une ou plusieurs agences nouvelles dans la région – avec un droit de tirage garanti de 20 ETP par département. Cette facilité d'installation se fera en fonction des besoins du territoire et en concertation avec les ETTi déjà implantées ainsi que les réseaux qui les représentent, pour s'assurer que la nouvelle implantation ne vienne pas fragiliser l'offre existante ;
- un support du dialogue de gestion allégé, pour les ETTi détentrices d'un label inclusion délivré par un tiers certificateur. Ce support sera élaboré par la DGEFP, des représentants des Di(r)eccte et des ETTi. Les modalités de mise en œuvre seront fixées au niveau national et ne seront pas modifiables localement.

En outre, vous veillerez à l'application stricte de la triple exclusivité attachée au modèle des ETTi à savoir exclusivité de l'activité d'intérim, exclusivité de publics en insertion et enfin, exclusivité des moyens dédiés à l'insertion.

A noter que l'exercice 2020 intègre une baisse de l'aide au poste des ETTi de 5 % telle que prévu par le Pacte ETTi signée par la ministre le 10 février 2020, comme contrepartie au cadre de soutien à la croissance du secteur déployé par l'Etat.

#### (iv) Soutenir le déploiement des associations intermédiaires

Les associations intermédiaires accueillant plus de 40 % de l'effectif des salariés en insertion, elles constituent un outil majeur de l'inclusion dans l'emploi et leur développement doit être particulièrement encouragé et soutenu.

Dans ce cadre, hors cas exceptionnel, la pratique de plafonnement du volume d'ETP par structure doit être levée *a priori* et soumise à une évaluation des résultats en matière d'insertion *a posteriori*.

En outre, les dispositions relatives au plafonnement de 480 h sur deux ans de la durée totale des mises à disposition d'un salarié auprès d'employeurs de droit privé feront l'objet d'un assouplissement au cours de l'année.

## **6. Mobilisation de tous les formats de parcours pour les adapter aux besoins des personnes**

Les règles réaffirmées ou les mesures nouvelles posées ci-dessous s'inscrivent dans le principe d'une confiance *a priori* accordée aux SIAE à laquelle se couple une évaluation *a posteriori* sur les résultats des parcours d'insertion mis en œuvre.

### (i) Modulation de la durée des parcours

Il est réaffirmé les possibilités légales d'adaptation de la durée des parcours.

La durée maximale d'un ou des CDDI successifs est de 24 mois, sauf cas dérogatoires. Il existe en effet des possibilités de prolongation pour achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation à l'échéance du contrat de travail et, à titre exceptionnel, pour les personnes reconnues travailleurs handicapés qui rencontrent des difficultés particulières faisant obstacle à leur insertion durable.

Une nouvelle possibilité de prolongation de contrat a été introduite à l'article L. 5132-15-1 modifié par l'article 53 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 pour les salariés en insertion dans un ACI qui rencontrent des difficultés particulièrement importantes, dont l'absence de prise en charge ferait obstacle à leur insertion professionnelle par décisions successives de Pôle emploi d'un an au plus, dans la limite de **soixante mois**.

Cette prolongation intervient de façon exceptionnelle et ne peut être octroyée qu'au vu de trois critères :

- la situation du salarié au regard de l'emploi ;
- la capacité contributive de l'employeur ;
- les actions d'accompagnement et de formation conduites dans le cadre de la durée initiale du contrat.

Vous serez attentifs à ce que cette prolongation puisse s'appliquer en particulier dans le cadre de l'expérimentation « Convergence » et du « Dispositif Premières Heures »

#### (ii) Modulation de l'intensité des parcours

La durée hebdomadaire minimale de travail est de 20 heures pour les personnes embauchées en CDDI. Cette durée peut varier sur tout ou partie de la période couverte par le contrat (sans dépasser la durée légale hebdomadaire), **dans une logique de progressivité du parcours d'insertion en fonction de l'évolution de la situation de la personne.**

Ainsi, concernant la modulation de l'intensité horaire comprise entre 20h et 35h hebdomadaire, il doit être mis fin à la doctrine d'usage de plafonner, souvent à 26h, la durée de travail en ACI en veillant toutefois à ce que les moyennes horaires hebdomadaires n'augmentent pas significativement.

Pour les ACI, le décret n° 2015-1435 du 5 novembre 2015 relatif à la durée minimale de travail en atelier et chantier d'insertion et portant diverses mesures relatives à l'insertion par l'activité économique détermine et organise les conditions de la dérogation à la durée minimale de travail hebdomadaire de vingt heures qui peut être accordée dans un ACI.

Il s'agit de permettre, en début de parcours, à des personnes en grande difficulté (sans domicile fixe, personnes sous-main de justice, personnes n'ayant jamais exercé d'emploi...) qui ne peuvent travailler immédiatement 20 heures par semaine de reprendre une activité professionnelle avec une durée de travail réduite pouvant évoluer ensuite progressivement et par paliers.<sup>1</sup>

Vous serez attentifs à ce que cette possibilité puisse s'appliquer en particulier dans le cadre de l'expérimentation « Convergence » et du « Dispositif Premières Heures ».

Le schéma retenu permet :

- en amont de l'embauche : à l'employeur et au prescripteur de droit ou habilité de recourir au cas par cas à une durée de travail inférieure à vingt heures, en fonction de la situation de la personne à accompagner ;
- durant le parcours : au salarié en insertion de demander, à tout moment et en accord avec son employeur, le bénéfice d'une durée hebdomadaire de travail inférieure à vingt heures pour faire face notamment à des contraintes personnelles.

Dans les deux cas de figure, le décret prévoit un double encadrement de la mesure :

- par les caractéristiques des personnes ciblées : la dérogation reste circonscrite à des personnes rencontrant des difficultés notamment sociales, professionnelles particulièrement importantes qui caractérisent un risque de grande exclusion en l'absence de prise en charge ;

---

<sup>1</sup> La durée de travail pourrait augmenter en fonction de l'évolution du salarié dans son environnement de travail et de la résolution de ses problématiques sociales (addiction, absence de logement, dettes par exemple).

- dans le temps : la période initiale de la dérogation ne peut excéder six mois et son renouvellement ne peut être porté au-delà du terme des actions d'accompagnement renforcées ou de formation qui ont servi de fondement à la dérogation. Dans tous les cas de figure, l'employeur doit donc avoir une feuille de route. Il est attendu une collaboration entre l'employeur, Pôle emploi et les autres référents sociaux des personnes bénéficiaires pour réaliser un diagnostic préalable à l'embauche et établir le bilan des actions mises en place pour chaque bénéficiaire.

(iii) Permettre des PMSMP entre SIAE

La priorité est donnée aux expériences dans l'emploi **hors SIAE** notamment via les périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP).

Il est toutefois proposé d'élargir le cadre de prescription des PMSMP et de permettre des immersions dans d'autres SIAE excepté les ETTi dans l'objectif de permettre à un salarié en insertion de découvrir un nouveau métier ou de préciser un projet professionnel.

Toutes les PMSMP devront être renseignées par les SIAE dans l'extranet IAE, la prescription entre SIAE étant spécifiquement identifiée.

(iv) Articuler les parcours d'insertion avec la garantie jeunes

**Jusqu'à présent**, seules les entreprises d'insertion (EI) et les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTi), les plus proches, de par leur modèle économique, d'une activité productive et commerciale, pouvaient être mobilisées pendant un parcours en Garantie jeunes. Le recours aux EI et ETTi dans le cadre du parcours Garantie jeunes n'était pas systématisé et s'inscrivait dans une durée définie (maximum 4 mois en CDDI dans les EI et 150 heures en contrat de mission dans les ETTi).

**Désormais**, au cas par cas, les AI et ACI sont également autorisées à accueillir en parcours d'insertion des jeunes de moins de 26 ans en Garantie jeunes. Cet accueil sera réalisé selon le cadre suivant :

- La structure (AI et ACI) est reconnue comme adaptée à accueillir des jeunes dans le cadre du conventionnement avec la Direccte. Cette reconnaissance peut faire l'objet d'une consultation préalable dans les différents espaces locaux de concertation, par exemple en comité technique d'animation (CTA);
- La structure devra, dans la mesure du possible, multiplier les fonctions/missions afin de favoriser la découverte de différentes dimensions de son activité et de développer une certaine polyvalence chez les jeunes accompagnés ;
- La durée du passage en ACI est limitée à 4 mois. Pour les AI, le volume horaire est limité à 150 h. Un jeune souhaitant poursuivre son parcours en ACI ou AI doit sortir de la Garantie jeunes.
- Il conviendra de veiller à ce que les revenus d'activité dont le jeune bénéficie dans le cadre de l'AI ou de l'ACI activent bien la dégressivité de l'allocation Garantie jeunes.

Le parcours en insertion en EI pourra durer **entre 4 et 6 mois**, en fonction du projet du jeune.

La durée du parcours en ETTi est fixée à 150 h, avec une dérogation possible si le support d'activité change et/ou en fonction du projet du jeune dans la limite **de 300 heures maximum**. La décision est prise d'un commun accord entre le CIP de l'ETTi et le référent de la mission locale.



#### (v) Déploiement de la plateforme de l'inclusion

La plateforme de l'inclusion est un outil numérique développé en lien étroit avec le Conseil pour l'inclusion dans l'emploi par la DGEFP et la Direction interministérielle du numérique (DINUM) via une *Start up* d'Etat.

La première phase de développement de la plateforme s'inscrit dans le cadre de la réforme de l'agrément délivré par Pôle Emploi et poursuit deux objectifs :

- centraliser un registre de l'offre de postes en SIAE mis à disposition des prescripteurs et des salariés en insertion ;
- simplifier et accélérer l'entrée en parcours d'insertion grâce à de nouveaux modes de prescription de parcours en insertion.

La plateforme est opérationnelle à titre expérimental dans 3 départements pilotes (Pas-de-Calais, Bas-Rhin et Seine-Saint-Denis) et a vocation à être déployée sur le territoire au cours de l'année 2020. Les modalités de déploiement et les fonctionnalités détaillées de ce nouvel outil décrit dans le Pacte d'ambition vous seront communiquées ultérieurement.

### **7. Accès à la formation professionnelle**

#### **7.1. Faciliter l'accès à la formation professionnelle via la mise en œuvre du PIC IAE**

Pour faciliter l'accès à la formation des salariés en insertion, le Plan d'investissement dans les compétences (PIC) est mobilisé tel que fixé par l'accord-cadre national du 28 mai 2018 signé par les réseaux de l'IAE et les OPCA. Ainsi, en sus des pactes signés avec les régions dont les périmètres pourront comprendre l'IAE, une enveloppe plancher de 260 M€ a été réservée sur cinq ans.

Les DI(R)ECCTE pilotent régionalement l'accord dans le cadre des comités de pilotage prévus à cet effet. Elles doivent assurer l'effectivité et la cohérence de la mobilisation de ces fonds, en lien avec les besoins en compétences des territoires et dans une juste articulation entre les différents acteurs de la formation et de l'inclusion dans l'emploi.

L'année 2020 doit permettre de consolider les pratiques et la bonne mise en œuvre du PIC IAE après des exercices 2018 et 2019 marqués par la réforme de la formation le changement de périmètres des Organismes paritaires collecteur agréés (OPCA) devenus Opérateurs de compétences (OPCO). Ainsi, depuis 2019, la signature de convention avec 9 des 11 OPCO agréés (OPCO 2i, AFDAS, AKTO, Cohésion sociale, Commerce, Mobilité, Ocapiat, proximité, Santé) doit assurer une couverture complète de l'ensemble des SIAE.

Des objectifs spécifiques de performance vont être fixés dans les conventions financières 2020 signées avec ces OPCO afin de les inciter à renforcer leur offre d'accompagnement des SIAE, notamment en direction des petites et moyennes structures. Les modalités de prise en charge au titre de l'enveloppe Etat vont être renforcées avec la possibilité d'une prise en charge par les fonds publics jusqu'à 100 % des coûts pédagogiques.

Les crédits délégués aux DI(R)ECCTE en 2019 ont permis de financer dans toutes les régions des projets structurants de coordination, de soutien à l'ingénierie des projets de formation et de développement d'expérimentations innovantes. L'expérience sera donc renouvelée en 2020 notamment dans un objectif de poursuite du déploiement de l'action de formation en situation de travail dans les SIAE. Dans ce cadre, les projets sélectionnés pourront permettre de prendre en charge le financement de la formation des permanents. Une plate-forme inter-réseaux d'ingénierie et de pilotage de la formation sera par ailleurs expérimentée en région Grand Est en étroite collaboration avec les OPCO et la Direccte.

## 7.2. Développer la formation en alternance par le contrat de professionnalisation

La loi du 5 septembre 2018, pour la liberté de choisir son avenir professionnel, a ouvert la possibilité pour les SIAE de conclure un contrat de professionnalisation (i) de droit commun et (ii) dans le cadre de l'expérimentation sur trois ans étendant le contrat de professionnalisation à l'acquisition de compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences.

Pour assurer la pleine mobilisation par les SIAE de ces possibilités, une aide financière forfaitaire de 4000 € sera ouverte par décret au cours du 1<sup>er</sup> semestre pour l'embauche en contrat de professionnalisation d'une personne éligible à un parcours IAE par une SIAE leur permettant ainsi de financer l'accompagnement des publics.

Cette aide forfaitaire, ouverte à tous les publics sans condition d'âge, sera délivrée par Pôle emploi. Elle ne sera pas cumulable avec l'aide au poste.

Il sera possible de procéder à une embauche en contrat de professionnalisation à l'entrée et en cours de parcours. La durée de parcours sera automatiquement prolongée au-delà de 2 ans pour s'adapter à l'échéance du contrat de professionnalisation.

Un vademecum apportera des précisions sur les modalités de mise en œuvre opérationnelle et de suivi par les services déconcentrés de ce dispositif.

## **8. L'IAE en centre de détention**

L'emploi des personnes placées sous-main de justice et des personnes sortantes est une composante essentielle de leur réinsertion. L'IAE apparaît comme une bonne solution soit comme alternative à l'incarcération, soit comme approche insérante du travail pendant la période d'incarcération, soit comme solution en fin de période d'incarcération dans le cadre par exemple d'un aménagement de peine.

En 2009, le législateur a ouvert la possibilité pour les personnes en détention de bénéficier des dispositions relatives à l'IAE<sup>2</sup>. Suite à la publication des décrets d'application<sup>3</sup> par le ministère du Travail et le ministère de la Justice, 8 projets pilotes ont pu démarrer.

Au vu de l'évaluation qui en a été faite, la possibilité de poursuivre les projets existants et de conventionner de nouveaux projets a pleinement vocation à se poursuivre et à se déployer dans un maximum de nouveaux territoires.

Pour cela, vous êtes invités à engager une démarche proactive de promotion pour trouver de nouvelles SIAE intervenant en détention, en privilégiant un modèle ACI avec une activité économique stable (solidité financière, complémentarité sur d'autres activités et conventionnements) et une gestion des ressources humaines éprouvée.

Dans cette perspective, vous relayerez le travail de repérage des établissements ayant des locaux disponibles, effectué par les Directions interrégionales des services pénitentiaires (DISP), afin de faciliter la mise en relation entre les établissements intéressés et les porteurs de projet potentiels.

Un travail préparatoire d'accompagnement des SIAE dans l'étude de la faisabilité du projet, devant conduire à un choix raisonné de l'activité support, semble nécessaire pour sécuriser le lancement des projets. Ce travail préparatoire peut notamment passer par une visite préalable des établissements pénitentiaires par la SIAE pour apprécier les conditions de faisabilité technique de l'activité et par une mobilisation de crédits au titre du Fonds de développement de l'insertion (FDI) pour des aides au démarrage, au conseil dans la faisabilité, au développement et à la professionnalisation.

---

<sup>2</sup> Article 33 de la loi n° 2009-1436 du 24 novembre 2009 pénitentiaire

<sup>3</sup> Décret n° 2016-531 du 27 avril 2016 et décret n° 2016-1853 du 23 décembre 2016

Les structures qui souhaitent intervenir en milieu pénitentiaire, dans le cadre d'un conventionnement IAE, élaborent un projet d'insertion adapté aux caractéristiques des personnes détenues et aux conditions d'organisation et de fonctionnement de l'établissement pénitentiaire.

Les projets sont instruits par la DIECCTE ou l'unité départementale (UD) de la DIRECCTE du département dans lequel se situe l'établissement pénitentiaire concerné par l'action d'insertion. Cette instruction associe le chef d'établissement pénitentiaire, le représentant des services régionaux pénitentiaires et les référents désignés de l'agence nationale des TIG et de l'insertion professionnelle. Le cas échéant, la collaboration avec les gestionnaires délégués est encouragée.

Pour rappel, le plafonnement du volume d'ETP par structure conventionnée en centres pénitentiaires – tel que prévu par le cahier des charges du projet pilote, est levé.

Le dossier de candidature doit comprendre un avis du chef d'établissement pénitentiaire et le projet de contrat d'implantation. La DIECCTE ou l'UD de la DIRECCTE s'assure que le projet présenté dispose des garanties financières suffisantes à la viabilité de l'activité support de la démarche d'insertion.

Tout dépôt de dossier de SIAE candidate doit être communiqué pour information à la DGEFP. Enfin, l'accueil de TIG dans les SIAE pourra être encouragé.

## **9. Expérimentation d'élargissement de l'IAE au travail indépendant**

L'article 83 de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit d'élargir, de façon expérimentale, l'IAE au travail indépendant. Il autorise ainsi l'Etat à expérimenter, pendant une durée de 3 ans, une nouvelle forme de structure d'insertion par l'activité économique appelée entreprise d'insertion par le travail indépendant (EITI).

Ce nouveau dispositif permet à des personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, d'exercer une activité professionnelle en bénéficiant d'un service de mise en relation avec des clients et d'un accompagnement réalisé par une EITI.

L'élargissement de l'insertion par l'activité économique au travail indépendant vise d'abord à tester un nouveau modèle d'inclusion dans l'emploi et viser de nouveaux publics : le travail indépendant a prouvé son efficacité auprès de publics qui ne sont pas intégrés dans les dispositifs d'insertion utilisant le travail salarié. Il peut être adapté à certaines situations personnelles ne permettant pas de s'accommoder du cadre du travail salarié classique tout en assurant une grande flexibilité dans l'élaboration des parcours d'insertion et en rendant la personne plus autonome dans la construction de celui-ci. L'expérimentation permet en outre de tester un nouveau modèle économique de l'insertion.

- **Pour pouvoir être conventionnée en tant qu'entreprise d'insertion par le travail indépendant**, la structure doit relever du champ de l'ESS et respecter les conditions propres aux entreprises solidaires d'utilité sociale. En outre, une part significative des travailleurs indépendants avec laquelle l'entreprise contracte doit relever des publics en insertion.
- **Le droit commun de l'insertion par l'activité économique, adapté au travail indépendant, est repris quant aux modalités de conventionnement des entreprises candidates :**
  - le contenu de la convention entre l'Etat et la structure ainsi que les modalités de conventionnement : les entreprises sont conventionnées par le préfet après consultation du conseil départemental de l'insertion par l'activité économique ;

- le conventionnement peut être pluriannuel (jusqu'à 36 mois sans excéder le terme de l'expérimentation) ;
- le suivi et le contrôle par le préfet de l'exécution de la convention sont tels que prévus dans le droit commun de l'IAE.

➤ **Aide financière perçue par l'entreprise d'insertion par le travail indépendant :**

- la conclusion de contrats avec les personnes agréées par Pôle emploi ouvre droit à une aide financière. Cette aide ne peut, par travailleur indépendant, excéder une durée de deux ans ;
- le montant de l'aide financière est fixé par arrêté conjoint des ministres chargés de l'emploi et du budget ;
- A compter de 2020, le processus de gestion de l'annexe financière EITI devient identique à celui des autres mesures de l'IAE.

Une plaquette de communication relative à cette nouvelle forme de SIAE vous sera prochainement communiquée.

En amont de cette phase de création d'EITI, le FDI peut être mobilisé pour le financement d'études de faisabilité.

Tout dépôt de dossier d'entreprise candidate à l'insertion par le travail indépendant doit être communiqué pour information à la DGEFP.

Outre les EITI, l'accompagnement à la création d'activité économique est un outil efficace et complémentaire répondant mieux aux attentes de certaines personnes éligibles à l'insertion par l'économie.

Cet accompagnement est réalisé par des opérateurs spécialisés dans l'accompagnement à la création d'entreprises (BGE, ADIE, France Active..).

La compétence accompagnement a été décentralisée à l'échelle des conseils régionaux et s'exerce généralement dans le cadre de leurs actions de développement économique. En complément, il conviendra de veiller à la mobilisation des financements nécessaires dans le cadre des Plans régionaux d'investissement dans les compétences afin de soutenir la croissance significative du nombre des bénéficiaires de ces dispositifs ayant fait la preuve de leur efficacité.

## **10. Expérimentations stratégie pauvreté Seve, TAPAJ et Convergence**

Dans le cadre de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté, le secteur de l'IAE fait l'objet d'un soutien accru afin de favoriser l'insertion sociale et professionnelle des publics les plus en difficulté. En particulier, trois dispositifs expérimentaux bénéficient d'un appui financier spécifique du Ministère du Travail visant à soutenir leur essaimage au niveau national, sur de nouveaux territoires : « Convergence », « Sève emploi » et « TAPAJ ».

### (i) Convergence

Le programme « Convergence » vise des personnes en situation de grande exclusion, cumulant un nombre important de freins lourds, afin de leur permettre d'accéder à l'IAE. Il s'appuie sur :

- Un allongement potentiel de la durée des parcours d'insertion, de 2 à 5 ans<sup>4</sup> ;
- Une meilleure mise en réseau des partenaires, notamment de l'emploi, de la santé et du logement ;
- Un renforcement quantitatif et qualitatif de l'accompagnement mis en œuvre par les équipes permanentes des chantiers d'insertion ;

---

<sup>4</sup> Permis par la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, vous serez attentifs à ce que cet allongement soit systématiquement accordé pour les salariés accompagnés dans le cadre de Convergence.

- Un accompagnement prolongé après l'accès à l'emploi et/ou à un logement durable sur une période d'une année suivant la sortie du dispositif.

Ses deux phases expérimentales (2012-2015 et 2016-2018) ont permis d'évaluer l'impact social positif et les coûts publics évités par sa mise en œuvre. Le plan de déploiement sur 4 ans (2019-2022) proposé vise le déploiement à 6 nouveaux territoires :

- Outre la poursuite et l'élargissement de Convergence à Paris (passage progressif de 200 salariés accompagnés actuellement à 300), le dispositif a commencé son déploiement sur un premier territoire en 2019 (le Grand Lyon). Ensuite, 2 territoires seront ouverts en 2020 et 3 en 2021.
- Au total, en 2022, l'expérimentation Convergence sera déployée sur 7 territoires, permettant à 1 350 salariés d'être accompagnés.

Le programme « Convergence » peut nécessiter le déploiement d'un dispositif complémentaire, le « Dispositif Premières Heures », visant les publics en très grande précarité (sans abri ou logés en centre d'hébergement), pour lesquels un emploi à temps plein ou à mi-temps en chantier d'insertion serait difficile, du fait du nombre d'heures à réaliser. Il permet de recruter dans Convergence des publics très éloignés du marché du travail qui n'y ont habituellement pas accès. Les salariés réalisent initialement un très faible nombre d'heures (de 4 h à 12 h par semaine), allant croissant jusqu'à atteindre, au bout de 6 mois en moyenne, un rythme de travail standard en atelier et chantier d'insertion (de 20 à 26 heures par semaine) sur une activité non ou très peu productive. Le co-financement par les départements du Dispositif Premières Heures en complément des aides au poste en ACI devra être recherché pour soutenir l'effort d'accompagnement spécifique dans la période initiale (rythme hebdomadaire inférieur à 12 h).

#### (ii) SEVE Emploi

Le dispositif « SEVE emploi » vise à renforcer le retour à l'emploi durable de salariés en insertion en passant par la formation-action de SIAE aux techniques de médiation active. En poursuivant cet objectif, les SIAE devront être en capacité de proposer une offre de services RH aux entreprises des territoires et ainsi favoriser le recrutement et le maintien en emploi de salariés issus de l'IAE. Une phase expérimentale (2016 – 2017) et une phase de consolidation (2018) ont permis d'évaluer l'impact positif du projet et de consolider des modes d'action.

La stratégie d'essaimage financée et soutenue par la DGEFP prévoit un élargissement de 3 à 8 régions en 2020, puis de 8 à 13 régions en 2021, avec un doublement des structures concernées chaque année, pour un total de 315 SIAE retenues à l'horizon 2022. Les 8 régions concernées en 2020 sont les suivantes : Bourgogne-Franche-Comté, Bretagne, Centre-Val-de-Loire, Ile-de-France, Nouvelle-Aquitaine, Occitanie, Pays-de-la-Loire et Provence-Alpes-Côte-d'Azur.

Il est à noter que la convention d'essaimage prévoit, en plus du financement direct de la DGEFP à la FAS pour les coûts fixes relatifs à l'animation et au pilotage global du projet, un financement dédié aux SIAE, versés via les DIREC(C)TE à partir du FDI, sur le fondement d'une convention signée entre la SIAE et l'Etat. Celui-ci comprend une dotation de 20 000 € de démarrage par SIAE s'engageant dans la démarche de formation-action de Sève emploi et le financement complémentaire de 60 SIAE maximum qui s'engageront à suivre dans l'emploi – et donc au sein même des entreprises – les salariés sortis en emploi (le montant moyen annuel est de 17 000 € - pouvant varier entre 10 000 € et 25 000 €, selon les actions et moyens humains déployés au service de la mission d'accompagnement en emploi).

### (iii) TAPAJ

Le Travail Alternatif Payé à la Journée (TAPAJ) est un programme d'insertion globale à seuils adaptés pour des jeunes entre 16 et 25 ans en très grande précarité, désocialisés et souffrant de problèmes d'addiction. Modélisé par le Comité d'études et d'informations sur la drogue et les addictions de Bordeaux en 2012, le programme a abouti en 2016, avec l'appui de la Mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives (MILDECA) et de la Fédération Addiction, à la création de l'association TAPAJ France. Elle anime désormais le réseau des centres de soins, d'accompagnement et de prévention en addictologie (CSAPA) et des centres d'accueil et d'accompagnement à la réduction des risques pour usagers de drogues (CAARUD) porteurs du programme. Ce dispositif permet aux jeunes d'être rémunérés en fin de journée via des associations intermédiaires (AI), pour une activité professionnelle qui ne nécessite pas de qualifications ou d'expériences préalables et ne les engage pas immédiatement sur la durée. Concrètement, les éducateurs de rue (CAARUD/CSAPA) repèrent les jeunes, l'AI procède à la mise à disposition du jeune auprès de la structure d'addictologie, la structure d'addictologie recherche les « marchés », facture la prestation de services et paie l'AI. 25 sites développent TAPAJ à ce jour et il est prévu que 20 nouveaux sites rejoignent la démarche chaque année entre 2020 et 2022, aboutissant ainsi à un chiffre de 85 sites expérimentateurs.

Pour ces trois expérimentations, les services déconcentrés pourront être sollicités pour donner un avis consultatif sur les nouvelles structures pressenties par les porteurs de projet pour l'essaimage. Chaque service déconcentré concerné par une ou plusieurs SIAE engagées dans les expérimentations sera sollicité par la DGEFP pour suivre de près les avancées de l'action. Cette implication pourra néanmoins varier en fonction des disponibilités des agents. Il est prévu dans les conventions d'essaimage que les services déconcentrés prennent part aux comités de pilotage régionaux, organisés à l'initiative des porteurs des expérimentations, en présence des principaux acteurs locaux concernés.

### Fiche 3 : Entreprises Adaptées

La mise en œuvre de la réforme du cadre d'intervention des entreprises adaptées en 2019 a constitué un changement structurel profond pour tous les acteurs concernés. Ce nouveau cadre de référence a nécessité un temps d'appropriation aussi bien des services de l'Etat que des entreprises adaptées elles-mêmes, des opérateurs du service public de l'emploi et de l'agence de services et de paiement.

Cette année 2020 doit être celle de l'amplification du déploiement et de la consolidation de la réforme engagée, sans nier la nécessité de poursuivre les efforts d'accompagnement du changement.

A ce titre, la DGEFP reconduit à destination des services déconcentrés les sessions de formation (avril, juin et septembre) et soutient financièrement l'Union nationale des entreprises adaptées (UNEA) pour la mise en place de formations à destination des dirigeants des EA sur les opportunités de la réforme et l'organisation jusqu'à fin 2020 d'un tour de France visant à accompagner le changement d'échelle.

Ce tour de France est organisé en 2020 afin d'intégrer d'autres partenaires de l'inclusion, en particulier l'IAE. Ces événements associant également les services déconcentrés visent à rendre concrètes et à promouvoir dans les territoires les nouvelles réponses de proximité que les EA portent à destination des travailleurs handicapés et des autres employeurs (publics et privés), dans un contexte favorable d'entrée en vigueur de la rénovation de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

L'année 2020 marque également la poursuite du déploiement progressif de l'engagement national « Cap vers l'entreprise inclusive 2018-2022 » permettant, à l'issue du cycle de concertation engagé avec les acteurs de l'inclusion, le lancement d'ici la fin du premier semestre 2020 de l'expérimentation « entreprise adaptée pro-inclusive » : l'entreprise adaptée pro-inclusive devrait faciliter l'émergence d'un modèle intermédiaire visant à une plus grande diversité des publics accueillis.

L'année 2019 n'a pas permis d'atteindre les objectifs fixés pour le déploiement des expérimentations, en particulier le contrat à durée déterminée tremplin, et de la mise à disposition. **La mobilisation des services de l'Etat est indispensable tout au long de l'année 2020 pour contribuer à la réussite de ces dispositifs.** Vous pourrez vous appuyer à cette fin sur les cibles régionales qui vous seront adressées dans un second temps.

Le développement des CDD Tremplins, qui permettent la construction d'un parcours ciblé sur une expérience professionnelle, l'accès à une formation et à un accompagnement renforcé, doivent faire l'objet d'une attention toute particulière. Les services de l'Etat pourront s'appuyer sur les agences de Pôle emploi, qui seront également fortement impliquées en 2020 en application de la convention nationale entre l'UNEA (union nationale des entreprises adaptées) et Pôle Emploi signée le 17 janvier 2020.

#### **1. Une évolution du cadre d'intervention qui conforte la vocation économique et les missions spécifiques de l'entreprise adaptée**

L'entreprise adaptée est un dispositif placé sous la responsabilité du représentant de l'Etat dans la région, qui conclut un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens avec un porteur qui met en œuvre un projet économique et social, tenant compte des besoins du territoire, en faveur de l'emploi de travailleurs handicapés et de personnes courant le risque de perdre leur emploi en raison du handicap.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, les EA connaissent une profonde évolution de leur cadre d'intervention notamment par :

- Une contractualisation plus lisible (une durée maximale de 5 ans, des objectifs opérationnels négociés, les moyens financiers alloués) fondée sur un projet économique et social visant à soutenir dans le cadre d'un parcours l'identification ou la consolidation d'un projet professionnel et l'accompagnement de sa réalisation dans l'entreprise elle-même ou auprès d'un autre employeur ;
- L'activation du triptyque « emploi accompagnement formation » selon les besoins et les capacités de chaque salarié employé par l'entreprise adaptée, en vue d'un accès durable à l'emploi au sein de l'entreprise adaptée elle-même ou auprès d'un autre employeur public ou privé dans le cadre d'une mobilité qui valorise leurs compétences acquises en situation de travail ;
- La recherche d'une diversification des profils des publics dans une optique plus inclusive, en maintenant le principe de l'emploi majoritaire de travailleurs handicapés dans l'effectif salarié des entreprises adaptées (seuil plancher 55%).

Ces trois leviers doivent permettre :

- La transformation du modèle économique en valorisant le savoir-faire inclusif des EA notamment en développant une réponse accompagnée favorisant le placement et l'accompagnement des transitions professionnelles vers les autres employeurs (publics et privés) ;
- Le doublement du nombre de personnes en situation de handicap mises en emploi et accompagnées dans et vers l'emploi par les EA ;
- Une moindre dépendance aux fonds publics en permettant aux EA de proposer des solutions d'appui au recrutement, voire d'accompagnement des environnements de travail pour l'accueil de travailleurs handicapés.

## **2. Le changement d'échelle des EA appelle à une mobilisation de tous les acteurs dans le cadre d'une gouvernance dédiée**

**La pleine efficacité de cette réforme repose sur un pilotage et une gouvernance régionale dédiés au sein du comité de suivi régional de déploiement de la réforme, selon les principes suivants :**

- Assurer la coordination de tous les acteurs pour un meilleur suivi des parcours de l'entrée à la sortie des EA (déclinaison régionale de la convention nationale UNEA-Pôle emploi, partage de pratiques avec les acteurs de l'IAE, extension de la fonctionnalité de recrutement de la plate-forme itou aux entreprises adaptées, etc) ;
- Favoriser un développement équilibré des projets, notamment les expérimentations, en lien avec le contexte économique du territoire et en cohérence avec les autres dispositifs de la politique de l'inclusion ;
- Mobiliser toutes les nouvelles formes d'emploi (CDDT, EATT, mise à disposition) pour répondre au besoin d'emploi des personnes en situation de handicap et aux besoins de main-d'œuvre des entreprises du territoire ;
- Prendre toutes les mesures de sensibilisation, formation, valorisation et soutien au développement des achats des entreprises comme des acteurs publics en direction du STPA en général et des entreprises en particulier. Encourager toutes les pratiques de collaboration entre les EA et les entreprises « classiques » en vous appuyant notamment sur la mobilisation des clubs La France une chance, les fonds AGEFIPH-FIPHFP, le déploiement du Campus de l'inclusion...).



Ce comité est présidé et animé par le préfet de région avec l'appui des services déconcentrés. Au sein de ce comité figurent notamment les représentants des entreprises adaptées, des représentants des collectivités territoriales, les opérateurs du SPE, des représentants des fonds (AGEFIPH-FIPHFP), les représentants des entreprises et des personnes qualifiées en raison de leur expérience dans le domaine économique et social.

Les Direccte assurent la cohérence de l'offre sur le territoire régional notamment à travers le pilotage de l'allocation des moyens aux départements et leur suivi. Elles mettent en œuvre un appui à la mise en œuvre de la réforme et une animation interdépartementale sur des thématiques (recrutement, coopération renforcée avec le service public de l'emploi, développement des pratiques d'achat ...).

Le déploiement de la réforme et en particulier des expérimentations appelle un changement d'approche dans laquelle les services déconcentrés font confiance a priori et contrôlent a posteriori. Il s'agit d'accompagner le développement des projets, de soutenir leur essaimage lorsque leurs performances et résultats sont démontrés.

### **3. Les expérimentations constituent des réponses de proximité innovantes pour le changement d'échelle des EA**

#### **(i) Le contrat à durée déterminée tremplin**

A la fin du mois de décembre 2019, 193 entreprises sont engagées dans l'expérimentation de ce contrat à objet défini d'une durée de 4 à 24 mois, hors cas dérogatoires. Le CDD tremplin permet l'acquisition en situation de travail d'une expérience professionnelle significative dans le cadre d'un parcours sécurisé.

Les EA mettent en œuvre un accompagnement individualisé et renforcé, adossé à des actions de formation en fonction des besoins et des capacités du salarié.

**En 2020 une mesure de simplification est mise en œuvre concernant les critères de recrutement en CDD Tremplin : quelle que soit la voie de recrutement, le dispositif est ouvert aux demandeurs d'emploi ayant la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).**

La durée et l'intensité du parcours sont modulables pour s'adapter le cas échéant à une progressivité dans la réalisation du projet des salariés :

#### **a) la durée du contrat**

- La prolongation du contrat tremplin est possible au-delà de 24 mois afin d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation à l'échéance du contrat.
- La prolongation à titre exceptionnel pour les salariés âgés de cinquante ans et plus qui rencontrent des difficultés particulièrement importantes, dont l'absence de prise en charge ferait obstacle à leur insertion professionnelle, par décisions successives d'un an au plus de l'organisme chargé du suivi du travailleur, dans la limite de la durée de l'expérimentation.

Cette prolongation intervient de façon exceptionnelle et ne peut être octroyée qu'au vu de trois critères :

- la situation du salarié au regard de l'emploi ;
- la capacité contributive de l'employeur ;
- les actions d'accompagnement et de formation conduites dans le cadre de la durée initiale du contrat.

#### **b) l'intensité du contrat**

La durée hebdomadaire minimale de travail est de 20 heures sauf lorsque le contrat prévoit des modalités d'accompagnement du projet professionnel adaptées aux possibilités du salarié afin qu'il obtienne ou conserve un emploi.

Cette durée peut varier sur tout ou partie de la période couverte par le contrat (sans dépasser la durée légale hebdomadaire), dans une logique de progressivité du parcours d'insertion en fonction de l'évolution de la situation de la personne.

(ii) L'entreprise adaptée de travail temporaire, développer une passerelle vers l'emploi durable

A la fin du mois de décembre 2019, on compte 5 EA autorisées à créer une entreprise de travail temporaire. Il s'agit de faire émerger des spécialistes de l'intérim exclusivement organisés en direction des travailleurs handicapés afin de démontrer leurs capacités à faire en situation de travail. Elles doivent permettre de démontrer aux entreprises utilisatrices, les compétences et les capacités à faire des travailleurs handicapés en situation de travail.

Les EATT sont des personnes morales distinctes des EA candidates à l'expérimentation, elles exercent à titre exclusif l'activité de mise à disposition à titre onéreux de travailleurs handicapés pour des missions temporaires. Elles bénéficient d'un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens dont le périmètre couvre la région, permettant un développement libre dans l'ensemble des départements et une souplesse de répartition des moyens entre les établissements/agences inscrits à l'annexe 1 du contrat.

Les EATT mettent en œuvre, dans le respect du projet professionnel de leurs salariés, un accompagnement professionnel renforcé durant le contrat de mission ou le contrat à durée indéterminée intérimaire, et durant les intermissions.

La durée des contrats de mission peut être portée à vingt-quatre mois, renouvellement compris.

Elles proposeront des parcours individualisés tenant compte des capacités et des besoins des intérimaires reconnus handicapés qu'elles emploient. Ces expériences permettront aux travailleurs handicapés d'acquérir une expérience professionnelle et d'accéder à des formations, notamment pré-qualifiantes et qualifiantes, pour favoriser la réalisation de leurs projets professionnels.

Les services déconcentrés devront veiller à un déploiement cohérent avec les ETTI existantes dans le territoire.

(iii) La mise à disposition auprès d'un employeur « classique », un parcours co-construit avec l'entreprise utilisatrice.

L'entreprise adaptée peut, en accord avec chaque travailleur reconnu handicapé qu'elle emploie, mettre celui-ci à la disposition d'un autre employeur. Cette opération est réalisée à titre non lucratif dans une logique de parcours individualisé visant la réalisation du projet professionnel et la concrétisation de l'offre d'embauche par l'entreprise utilisatrice. Ainsi, l'entreprise adaptée est remboursée par l'entreprise utilisatrice de la rémunération et des coûts annexes pour le salarié mis à disposition.

L'entreprise utilisatrice participe activement à la co-construction de chaque parcours, en particulier s'agissant de l'acquisition d'une expérience professionnelle, de formation concourant à la réalisation du projet professionnel du salarié qu'elle accueille.

A ce titre, l'entreprise adaptée dispose également de la possibilité de proposer une prestation d'appui aux entreprises utilisatrices, renforçant ainsi la réponse accompagnée en situation de travail des travailleurs handicapés dans l'entreprise d'accueil. Cette prestation est payée à l'entreprise adaptée, dans le cadre d'une facturation distincte de la mise à disposition.

#### **4. Soutenir l'accès à la formation professionnelle dans le cadre des expérimentations via la mise en œuvre du PIC EA**

Pour faciliter l'accès à la formation des salariés en CDD tremplin et en contrat d'intérim en EATT, le plan d'investissement dans les compétences (PIC) est mobilisé dans les conditions fixées par la convention cadre nationale de décembre 2019.

Reconnaître, valoriser et systématiser la montée en qualification des travailleurs handicapés constituent un enjeu central d'accès et de retour à l'emploi des personnes en situation de handicap. Le plan d'investissement dans les compétences spécifiques aux entreprises adaptées 2019-2022 doté de 50 M€ confiés à l'Agefiph en faveur des salariés en CDD tremplin ou intérim, permet une compensation de la rémunération par la couverture du reste à charge pour les salariés en formation, la prise en charge de la totalité des coûts pédagogiques dans la limite (indicative) de 12 € de l'heure et une aide à l'ingénierie de formation.

En 2020, l'enveloppe indiquée dans le PLF est de 12 millions contre 3 millions en 2019. Rappelons que les EA engagées dans l'expérimentation CDD tremplin peuvent solliciter les aides PIC EA à titre rétroactif pour l'année 2019.

#### **Fiche 4 : Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification**

Les GEIQ, constitués en structures associatives, ont pour objet l'insertion et la qualification de personnes éloignées du marché du travail sur des contrats en alternance pour satisfaire les besoins de recrutement de leurs entreprises adhérentes. Ils font l'objet d'une labellisation annuelle associant étroitement les services de l'Etat.

Le pacte d'ambition IAE fixe à leur égard un objectif ambitieux de croissance que vous veillerez à accompagner. L'objectif est d'atteindre progressivement 16 000 parcours d'insertion qualification en alternance en 2022 incluant au moins 80% de publics prioritaires, dans le cadre d'un soutien croissant réalisé via le plan d'investissement dans les compétences.

Pour accompagner cette croissance il est prévu, à partir de 2020, un élargissement de l'aide à l'accompagnement social et professionnel des GEIQ (actuellement prévue par les textes pour les salariés âgés de moins de 26 ans et les salariés de 45 ans et plus) à l'ensemble des publics prioritaires des GEIQ tels que fixés par l'arrêté du 17 août 2015 relatif aux modalités de reconnaissance des GEIQ. Les réfugiés ou étrangers bénéficiaires de la protection subsidiaire viendront s'ajouter à la liste des publics prioritaires définie par l'arrêté. Un point sera fait au moment de la publication des textes réglementaires sur le sujet.

L'objectif du volume de parcours faisant l'objet d'une aide à l'accompagnement en 2020 est de 9166 parcours aidés.

En outre, conformément à l'instruction DGEFP du 13 juin 2018 relative au développement des parcours d'insertion et de qualification en contrat de professionnalisation dans les GEIQ dans le cadre du PIC 2018-2022, il convient de mettre en œuvre des actions tendant à faciliter l'émergence et le développement des GEIQ, garantir une meilleure couverture du territoire et la diversification des secteurs d'activités couverts par les GEIQ.

Dans ce cadre, les DIRECCTE apporteront une attention particulière :

- au taux de qualification des salariés faisant l'objet du conventionnement à l'issue de leur parcours GEIQ, au taux de sortie positive vers l'emploi et au taux de rupture du contrat pendant ou après la période d'essai ;
- à une meilleure mobilisation de ce dispositif dans les politiques publiques de l'emploi dans les territoires. Il appartiendra ainsi aux DIRECCTE de réunir un comité de pilotage régional, au moins une fois par an, en associant les partenaires dont l'implication dans le dispositif est nécessaire à la bonne coordination et à l'optimisation des parcours d'insertion et de qualification, tels que les partenaires publics ou privés concernés, des représentants du SPE, des représentants des collectivités territoriales, des OPCO, des organisations professionnelles et des réseaux associatifs ;
- à un rapprochement entre les GEIQ et les autres structures de l'insertion sur le territoire pour améliorer l'interconnaissance de ces structures et optimiser la mise en œuvre des parcours d'insertion.

## Fiche 5 : Les clauses sociales d'insertion (CSI)

Les clauses « sociales » peuvent être introduites dans les marchés publics - mais aussi dans les marchés passés par les entreprises - pour assurer qu'une partie du travail à réaliser soit confiée à des personnes éloignées de l'emploi (difficultés sociales, expérience professionnelle ou niveau de qualification insuffisants ou inadaptés, situation de handicap, victimes de discriminations, demandeurs d'emploi résidant dans un quartier prioritaire de la politique de la ville).

Elles représentent un outil puissant des politiques d'inclusion dans l'emploi. Elles ont vocation à permettre à la fois de donner un emploi - et souvent un accompagnement - à des personnes en difficulté, de les faire monter en compétences, de répondre aux problèmes de recrutement et de tensions sur le marché du travail rencontrés par certains secteurs et de donner corps au devoir de solidarité des pouvoirs publics et de responsabilité sociale des entreprises.

La commande publique représente un potentiel de près de 90 Mds€, dont 32 M€ par an d'achats de l'Etat et de ses établissements publics hors défense et sécurité.

Entre 2012 et 2018, le nombre de marchés porteurs d'une clause sociale d'insertion et le nombre de participants à ce dispositif ont doublé :

- 38 000 marchés « clausés » en 2018, contre 18 000 marchés en 2012 ;
- plus de 15 millions d'heures d'insertion bénéficiant à près de 38 000 participants en 2018 contre 6 millions d'heures en 2012 impliquant 15 000 participants.

3 modalités de financement sont possibles :

- mobilisation de la fongibilité à hauteur maximale de 0,8% de la somme des AE attachées à l'enveloppe notifiée pour l'IAE et les PEC, permettant de financer de manière générale, les initiatives territoriales (*cf infra*, fiche 7 « Principes de gestion du Fonds d'inclusion dans l'emploi », BOP 102) ;
- ligne dédiée au financement des Maisons de l'emploi (BOP 102) ;
- ligne budgétaire « appui aux partenariats territoriaux » (BOP 103).

L'instruction interministérielle DGEFP/SDPAE/DAE/CGET du 11 avril 2019 relative à la mise en œuvre des clauses sociales favorisant l'accès au marché du travail des personnes qui en sont éloignées appelle l'attention des DIRECTE :

- au renforcement du pilotage de cette politique publique. Il est attendu des DIRECTE l'élaboration et la mise en œuvre d'une stratégie de développement des clauses sociales, dans une logique de partenariat avec les collectivités territoriales qui souhaiteront s'y associer, un bilan des actions engagées devra être communiqué à la DGEFP ;
- à développer la dimension qualitative de la clause sociale d'insertion, pour en accentuer l'effet de levier vers l'emploi durable par un ciblage plus volontariste dans la détermination des publics prioritaires, une diversification des publics comme des segments d'achats, le développement d'une logique de parcours professionnel dans la durée.

## Fiche 6 : Ventilation régionale du Fonds d'inclusion dans l'emploi

Les services régionaux se voient notifier une enveloppe financière globale pour le déploiement des dispositifs d'insertion.

Celle-ci est construite de la façon suivante :

- les enveloppes financières résultant de la répartition des moyens sur les parcours emploi compétences, l'insertion par l'activité économique, les entreprises adaptées et les GEIQ sont sommées ;
- l'enveloppe financière telle que notifiée par la présente instruction intègre, pour le périmètre EA / IAE / PEC, une réserve de précaution sur le FIE totalement imputée aux PEC.

S'agissant spécifiquement des PEC, l'enveloppe notifiée ne couvre que les nouvelles entrées, le coût attaché au « stock » étant directement pris en charge et suivi au niveau national.

S'agissant spécifiquement du secteur adapté, l'enveloppe ne comprend pas les moyens attachés aux expérimentations (notamment CDD tremplin) qui font l'objet d'une gestion spécifique à ce titre.

### **1. Détermination des moyens indicatifs relatifs aux parcours emploi compétences**

Les enveloppes indicatives déterminées pour les parcours emploi compétences sont la résultante des paramètres suivants :

#### **1.1 Répartition indicative des volumes**

La LFI pour 2020 prévoit 100 000 PEC avant retrait de la réserve.

Après application de la réserve, 83 080 parcours vous sont effectivement notifiés par la présente circulaire, dont 18 151 parcours pour les territoires ultra-marins.

Les enveloppes physiques sont réparties selon les volumes figurant dans le tableau en fin de fiche, au regard des réalisations respectives observées dans chaque région.

S'agissant de l'outre-mer, la ventilation de l'enveloppe qui sera ultérieurement notifiée a été assurée en concertation avec la DGOM.

Ces volumes sont calibrés sur les enveloppes financières à l'intérieur desquelles les préfets de région détermineront leur programmation effective. Cette programmation devra se décliner par la délégation d'enveloppes physiques aux différents prescripteurs locaux (Pôle emploi, Cap emploi, conseils départementaux, missions locales), au vu de la mise en œuvre de la fongibilité décidée localement dans le respect des principes exposés ci-dessous et de la stratégie des prix retenue sur les parcours emploi compétences.

## **1.2 Paramètres financiers**

L'assiette financière attachée aux volumes présentés ci-dessus tient compte des déterminants retenus dans le projet de loi de finances pour 2020, notamment :

- un taux de prise en charge moyen par l'Etat de 45% à l'exception des parcours conclus en outre-mer pour lesquels un taux moyen de 55 % est retenu ;
- une part de 15% de parcours cofinancés par les conseils départementaux dans le cadre des CAOM.

## **2. Détermination des moyens indicatifs relatifs à l'insertion par l'activité économique**

Les crédits ventilés au titre de l'insertion par l'activité économique, pour la consolidation de l'enveloppe globale du Fonds d'inclusion dans l'emploi, recouvrent les lignes suivantes :

- les aides au poste d'insertion dans les ACI, AI, EI et ETTI composées :
  - d'un montant socle revalorisé en fonction de l'évolution du SMIC en 2020 ;
  - d'un montant modulé (de 0 % à 10 %) budgété sur la base d'un versement moyen de 5% des aides au poste versées par l'Etat et les conseils départementaux ;
- les conventionnements au titre du fonds de développement de l'insertion (FDI).

Le montant de l'aide au poste des ETTI intègre une baisse de 5% hors indexation du SMIC en application du Pacte d'ambition pour l'IAE.

Les enveloppes régionales 2020 ont été réparties sur la base des critères suivants :

- à titre principal, la moyenne du poids régional 2019 des crédits IAE programmés et des crédits IAE conventionnés ;
- à titre secondaire :
  - un rééquilibrage au profit des régions au regard du poids des publics bRSA ;
  - un ajustement au regard des remontées des besoins exprimées par les DI(R)ECCTE en décembre 2019 ;
  - des abondements visant le financement des dotations aux SIAE expérimentatrices de Sève dans les régions – précitées - concernées par ce programme.

### **➤ Paramètres financiers**

Les montants unitaires des aides au poste sont établis à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 comme suit :

Montant socle (en euros)	EI	ETTI	ACI	AI
Métropole	10 646	4 299	20 441	1 383
Mayotte	8 035	3 245	15 428	1 044

Ils seront fixés par arrêté à paraître des ministres du travail et des comptes publics pour tenir compte de la revalorisation 2020 du montant du SMIC.

Pour les SIAE intervenant en milieu pénitentiaire, le montant des aides financières est fixé à 60% du montant socle de l'aide (hors pénitentiaire) et le montant modulé à 5% du montant socle.

Pour les entreprises d'insertion par le travail indépendant (EITI) prévues dans le cadre de l'expérimentation élargissant l'IAE au travail indépendant :

- le montant maximum de l'aide financière par travailleur indépendant est fixé à 5 614 euros en métropole et 4 237 euros à Mayotte pour un volume horaire travaillé de 1 505 heures.

### **3. Détermination des moyens indicatifs relatifs aux entreprises adaptées hors expérimentations**

Depuis 2019, les enveloppes régionales sont exprimées en crédits, et non plus en effectifs de référence.

Les crédits ventilés au titre des entreprises adaptées recouvrent les lignes suivantes :

- les aides au poste hors expérimentations ;
- les aides à l'accompagnement pendant les périodes de mise à disposition, visant à financer l'accompagnement individualisé du salarié.

**Ces deux lignes sont non fongibles à ce stade.**

Les enveloppes régionales 2020 des AAP hors expérimentations (aides au poste hors expérimentations et aides à l'accompagnement pendant les périodes de mise à disposition) ont été réparties sur la base des paramètres suivants :

- la consolidation des enveloppes 2019 en tenant compte des nouveaux paramètres financiers ci-dessous permettant de maintenir à un niveau comparable les moyens affectés ;
- l'analyse croisée avec les besoins exprimés dans le cadre des remontées des DIRECCTE à titre principal pour l'enveloppe de crédits affectée à la mise à disposition (MAD) .

Le montant de chaque enveloppe régionale de MAD a été confronté aux besoins exprimés lors des dialogues de gestion pour, soit prendre en compte les besoins de développement, soit pour les maintenir à un niveau comparable à l'enveloppe 2019, ce dispositif comme les expérimentations doit faire l'objet d'une attention particulière par les DIRECCTE dans le panier de solution d'appui à la sécurisation des parcours vers l'emploi.

Les crédits régionaux au titre du fonds d'accompagnement à la transformation feront l'objet d'une notification complémentaire ultérieure.

#### **➤ Paramètres financiers**

Les montants unitaires des aides au poste qui tiennent compte de l'impact du vieillissement et des aides à l'accompagnement des mises à disposition sont établis par an et par ETP à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 comme suit :

	Moins de 50 ans	De 50 à 55 ans	56 ans et plus	Mise à disposition
Montant (en euros)	15 585 €	15 787 €	16 192 €	4 149 €
Montant Mayotte	11 761 €	11 915 €	12 221 €	3 131 €

Ils seront fixés par arrêté conjoint à paraître des ministres du travail et des comptes publics.



L'assiette financière attachée à l'enveloppe des AAP tient compte, conformément aux déterminants retenus dans le projet de loi de finances pour 2020, de l'impact du vieillissement au regard de la pyramide des âges observée permettant d'identifier un montant moyen de l'aide de 15 723 € (avant écrêtage).

Ce coût moyen repose sur les proportions suivantes entre chaque tranche d'âge :

-50 ans	62%
50-55 ans	23%
56 ans et +	15%

### **Principe des écrêtages**

#### **a) Ecrêtage Plafond**

Au titre de l'écrêtage « plafond », l'ASP calcule le pourcentage de travailleurs handicapés éligibles qui perçoivent effectivement les aides par rapport à l'effectif salarié annuel de l'entreprise en ETPT (CDD Tremplin exclus du numérateur et du dénominateur) :

Pourcentage de TH = (TH en ETPT pour lesquels l'AAP classique + la MAD sont payées) / (Effectif total en ETPT- CDD Tremplin).

Les cas où un écrêtage pourra être réalisé sont ceux pour lesquels le pourcentage de TH financés excédera 85% des effectifs pour les EA existantes, et 75% pour les nouvelles EA.

#### **b) Ecrêtage Europe**

Au titre de l'écrêtage « Europe », selon la réglementation applicable, l'intensité de l'aide (en d'autres termes son montant) ne peut excéder 75% des coûts admissibles. Dans le cas contraire, la partie d'aide qui dépasse ce seuil fait l'objet d'une récupération :

a = Salaires + charges d'un salarié bénéficiant de l'aide au poste

b = montant de l'aide au poste versée

Si (b) > 75% de (a) : alors écrêtage à hauteur de 75% de (a)

Les exercices d'écrêtage pourront être réalisés quatre fois par an :

- En mai, lors du paiement du bordereau du mois d'avril
- En septembre, lors du paiement du bordereau du mois d'août
- En décembre, lors du paiement du bordereau du mois de novembre
- En janvier, lors du paiement du bordereau du mois de décembre

Cependant ces repères peuvent évoluer pour tenir compte de la mise à disposition par l'ASP du module de calcul au premier semestre 2020. Le premier exercice d'écrêtage interviendra en 2020.

Ces exercices doivent permettre d'identifier les crédits éventuellement dégagés par l'application des écrêtages en 2020. Les conditions d'utilisation de ces crédits pour le financement de nouvelles aides au poste seront précisées ultérieurement.

**Pour mémoire, les expérimentations sont hors champ de la présente instruction. La notification des enveloppes financières régionales relatives aux expérimentations interviendra en fonction des entreprises adaptées volontaires retenues et des volumes associés auxquels seront appliqués, pour 2020, les paramètres financiers ci-après :**

- aides au poste en CDD Tremplin : 10 646 € par an par ETP, complétés d'une partie modulée selon la performance de l'entreprise adaptée (+ 0 à 10%) qui sera payée au 31 mars 2021 au titre de 2020 ;  
**La modulation au titre de l'année 2019 sera versée au 31 mars 2020**, dans le cadre de cette année de démarrage progressif de l'expérimentation et en soutien aux entreprises engagées et qui ont effectivement reçu des paiements sur l'année au titre des embauches en CDDT. **Le montant de la part modulée à verser sur décision de la DIRECCTE est forfaitaire et fixé à 5%.**
- aides à l'accompagnement en entreprises adaptées de travail temporaire - EATT : 4 526 € par an par ETP accompagné ;

#### **4. Détermination des moyens indicatifs relatifs aux GEIQ**

La répartition des enveloppes régionales tient compte du volume prévisionnel des aides à l'accompagnement compte tenu de l'élargissement des aides et des perspectives de croissance d'activité des GEIQ. Elle prend en outre en compte les actions de développement envisagées sur les territoires.

Les aides à l'accompagnement doivent être dans un premier temps, et jusqu'à épuisement de l'enveloppe socle disponible, imputées sur le code activité 010300001512. Les crédits PIC viennent ensuite en relais de cette enveloppe.

A titre transitoire, en 2020, ces crédits pourront être mobilisés pour soutenir les GEIQ des transports, de l'aide à domicile et du médico-social qui rencontrent des difficultés particulières consécutives à la réduction de leur financement par les fonds de la formation professionnelle. Ces cas devront être préalablement remontés pour information à la DGEFP.

## 5. Ventilation régionale physico financière

	Moyens indicatifs des Parcours Emploi Compétence			Moyens indicatifs IAE		Moyens indicatifs EA		Moyens indicatifs GEIQ		Fonds d'inclusion dans l'emploi	
	Volumes indicatifs	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP
Auvergne-Rhône-Alpes	5 443	20 113 674	10 140 059	108 741 744	108 741 744	47 615 314	47 615 314	1 311 944	1 297 511	177 782 676	167 794 628
Bourgogne-Franche-Comté	3 489	12 890 165	6 498 417	52 314 555	52 314 555	21 000 010	21 000 010	497 700	435 691	86 702 429	80 248 672
Bretagne	2 387	8 820 946	4 446 970	35 976 589	35 976 589	31 811 759	31 811 759	323 736	305 391	76 933 030	72 540 710
Centre-Val-de-Loire	1 985	7 334 186	3 697 439	32 021 900	32 021 900	27 729 600	27 729 600	223 732	167 799	67 309 418	63 616 738
Corse	397	1 468 313	740 232	5 050 387	5 050 387	303 499	303 499	33 140	43 105	6 855 340	6 137 223
Grand Est	6 761	24 983 456	12 595 099	121 220 163	121 220 163	33 136 518	33 136 518	458 510	444 062	179 798 647	167 395 842
Hauts-de-France	9 126	33 719 549	16 999 292	162 439 422	162 439 422	46 074 723	46 074 723	1 078 708	915 496	243 312 401	226 428 932
Île-de-France	6 394	23 625 820	11 910 664	104 607 550	104 607 550	36 591 369	36 591 369	421 298	339 898	165 246 036	153 449 480
Normandie	3 540	13 082 005	6 595 130	53 843 287	53 843 287	25 646 110	25 646 110	657 708	589 643	93 229 110	86 674 170
Nouvelle-Aquitaine	8 073	29 831 102	15 038 980	84 700 794	84 700 794	35 661 241	35 661 241	960 980	926 385	151 154 117	136 327 400
Occitanie	6 510	24 053 770	12 126 410	68 906 685	68 906 685	28 209 002	28 209 002	945 976	841 573	122 115 433	110 083 670
Pays de la Loire	2 665	9 846 551	4 964 017	54 348 615	54 348 615	45 061 727	45 061 727	745 272	569 704	110 002 165	104 944 062
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	8 158	30 144 687	15 197 070	67 047 705	67 047 705	12 139 877	12 139 877	565 024	551 030	109 897 294	94 935 683
<b>Total France Métropole</b>	<b>64 929</b>	<b>239 914 223</b>	<b>120 949 778</b>	<b>951 219 397</b>	<b>951 219 397</b>	<b>390 980 748</b>	<b>390 980 748</b>	<b>8 223 728</b>	<b>7 427 288</b>	<b>1 590 338 096</b>	<b>1 470 577 211</b>
Guadeloupe		-	-	10 224 645	10 224 645	1 185 319	1 185 319	97 180	100 344	11 507 143	11 510 307
Guyane		-	-	5 412 425	5 412 425	862 360	862 360	190 240	90 120	6 465 025	6 364 905
La Réunion		-	-	17 719 480	17 719 480	1 145 019	1 145 019	62 210	59 158	18 926 708	18 923 656
Martinique		-	-	14 747 656	14 747 656	1 287 862	1 287 862	25 000	25 000	16 060 517	16 060 517
Mayotte		-	-	3 768 280	3 768 280	188 671	188 671	80 768	80 768	4 037 719	4 037 719
Saint-Pierre-et-Miquelon		-	-	65 307	65 307	-	-	-	-	65 307	65 307
<b>Total DOM</b>	<b>18 151</b>	<b>85 282 809</b>	<b>42 524 439</b>	<b>51 937 792</b>	<b>51 937 792</b>	<b>4 669 230</b>	<b>4 669 230</b>	<b>455 398</b>	<b>355 390</b>	<b>142 345 229</b>	<b>99 486 851</b>
<b>Total France entière</b>	<b>83 080</b>	<b>325 197 032</b>	<b>163 474 218</b>	<b>1 003 157 189</b>	<b>1 003 157 189</b>	<b>395 649 978</b>	<b>395 649 978</b>	<b>8 679 126</b>	<b>7 782 677</b>	<b>1 732 683 325</b>	<b>1 570 064 062</b>

NB : Les enveloppes financières attachées aux PEC dans les différents territoires d'outre-mer feront l'objet d'une notification spécifique par le ministère des outre-mer et le ministère du travail.

Répartition détaillée physico financière des enveloppes de financement des entreprises adaptées

	Moyens indicatifs EA		dont Moyens indicatifs AAP hors expérimentations		dont Moyens indicatifs Mises à disposition	
	AE	CP	AE	CP	AE	CP
Auvergne-Rhône-Alpes	47 615 314	47 615 314	47 365 174	47 365 174	250 140	250 140
Bourgogne-Franche-Comté	21 000 010	21 000 010	20 895 785	20 895 785	104 225	104 225
Bretagne	31 811 759	31 811 759	31 745 375	31 745 375	66 384	66 384
Centre-Val-de-Loire	27 729 600	27 729 600	27 604 530	27 604 530	125 070	125 070
Corse	303 499	303 499	298 729	298 729	4 771	4 771
Grand Est	33 136 518	33 136 518	33 008 294	33 008 294	128 224	128 224
Hauts-de-France	46 074 723	46 074 723	45 943 914	45 943 914	130 808	130 808
Île-de-France	36 591 369	36 591 369	36 517 645	36 517 645	73 724	73 724
Normandie	25 646 110	25 646 110	25 462 599	25 462 599	183 510	183 510
Nouvelle-Aquitaine	35 661 241	35 661 241	35 520 222	35 520 222	141 019	141 019
Occitanie	28 209 002	28 209 002	28 076 234	28 076 234	132 768	132 768
Pays de la Loire	45 061 727	45 061 727	44 891 618	44 891 618	170 109	170 109
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	12 139 877	12 139 877	12 041 158	12 041 158	98 719	98 719
<b>Total France Métropole</b>	<b>390 980 748</b>	<b>390 980 748</b>	<b>389 371 278</b>	<b>389 371 278</b>	<b>1 609 471</b>	<b>1 609 471</b>
Guadeloupe	1 185 319	1 185 319	1 179 193	1 179 193	6 126	6 126
Guyane	862 360	862 360	845 684	845 684	16 676	16 676
La Réunion	1 145 019	1 145 019	1 132 025	1 132 025	12 994	12 994
Martinique	1 287 862	1 287 862	1 273 528	1 273 528	14 334	14 334
Mayotte	188 671	188 671	188 671	188 671	-	-
Saint-Pierre-et-Miquelon	-	-	-	-	-	-
<b>Total DOM</b>	<b>4 669 230</b>	<b>4 669 230</b>	<b>4 619 100</b>	<b>4 619 100</b>	<b>50 129</b>	<b>50 129</b>
<b>Total France entière</b>	<b>395 649 978</b>	<b>395 649 978</b>	<b>393 990 378</b>	<b>393 990 378</b>	<b>1 659 600</b>	<b>1 659 600</b>

## **1. Leviers de gestion**

Le schéma de gestion 2020 permet aux préfets de région, dans la limite des enveloppes financières mutualisées, d'ajuster la programmation telle qu'issue de la déclinaison de la LFI 2020, de façon à assurer une adaptation plus forte des politiques mises en œuvre aux problématiques territoriales.

Il est demandé aux DI(R)ECCTE de transmettre pour information :

- dès que possible, les copies des arrêtés préfectoraux relatifs aux parcours emploi compétences ;
- de remonter à date fixe leurs programmations physico-financières, ainsi que les opérations de fongibilité de l'IAE et des PEC vers les initiatives territoriales. Ces remontées sont à prévoir a maxima un mois après la publication de la circulaire – puis les 30 mai, 30 septembre, 30 novembre. Comme indiqué plus bas, la DGEFP mettra à disposition un outil unique de remontée des programmations du FIE.

Entre ces échéances, la possibilité pour les DIRECCTE de faire remonter les programmations au fil de l'eau est néanmoins maintenue, le cas échéant.

La détermination des programmations implique un dialogue entre la DIRECCTE et les différents prescripteurs, afin d'assurer une exécution conforme aux orientations retenues après concertation.

Les programmations ne font pas l'objet d'une validation préalable par les services centraux de l'Etat mais sont transmises à la DGEFP qui communiquera ces éléments à la direction du budget afin de permettre un suivi optimal de la dépense. Ces programmations sont également transmises à Pôle Emploi pour intégration sans délai des nouveaux volumes de contrats aidés dans son système d'information bloquant.

**Il convient en effet que le pilotage soit partagé tout au long de l'année et que les ajustements de programmation soient anticipés et concertés. A cette fin, un point mensuel pour le pilotage budgétaire et la consommation des enveloppes sera mis en place entre la DGEFP et les DIRECCTE.**

### **1.1 Mobilisation des volumes**

Pour tenir compte de l'évolution des enveloppes financières prévues en loi de finances 2020, les principes afférents à la fongibilité entre les différentes lignes du Fonds d'inclusion dans l'emploi en 2020 sont les suivants :

- 0,8 % de la somme des AE attachés à l'enveloppe notifiée pour l'IAE et les PEC peuvent faire l'objet d'une fongibilité pour financer les initiatives territoriales ainsi que le développement des clauses sociales. Cette limite permet, au vu de l'exécuté 2019, de maintenir une capacité d'engagement en hausse, pour à la fois tenir compte d'une maturité plus importante du réseau sur la gestion de cette enveloppe ;
- toute autre opération de fongibilité n'est plus autorisée au niveau régional.

Il est précisé que les prescriptions de parcours emploi compétences concernent exclusivement les contrats d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) du secteur non marchand. La prescription de contrats dans le secteur marchand (CUI-CIE) n'est autorisée que :

- (i) par les conseils départementaux dans le cadre des CAOM, sous réserve que le coût soit nul pour l'Etat d'une part, et que les conseils départementaux s'engagent d'autre part à cofinancer à bon niveau des CUI-CAE ;
- (ii) dans les DOM, dans le strict respect de l'enveloppe financière allouée par la présente circulaire au titre des parcours emploi compétences ;
- (iii) sur des territoires délimités, à des fins expérimentales dans les départements du Nord et des Pyrénées-Orientales.

Aussi, en dehors de ces cas dérogatoires, aucun contrat initiative-emploi (CUI-CIE) ne sera prescrit en 2020, et les CIE antérieurs se poursuivront jusqu'à la date de leur échéance, sans pouvoir être renouvelés.

Enfin, il est rappelé que le système bloquant des volumes prescrits de contrats aidés par Pôle emploi au sein des enveloppes déléguées par le préfet de région, mis en place courant 2018, est maintenu et doit permettre, sur la base des programmations actualisées chaque trimestre, d'assurer la pleine maîtrise du rythme de prescription et donc des enveloppes financières en cours de gestion. Lors de chaque blocage de l'enveloppe à l'échelle régionale, la DIRECCTE en informe la DGEFP qui communique cette information à la direction du budget.

## **1.2 Mobilisation des prix**

En ce qui concerne les parcours emploi compétences, le montant de l'aide correspondant au taux de prise en charge du SMIC brut pourra être modulé, entre 30% et 60% dans la limite des enveloppes financières.

L'adéquation entre réalisation des enveloppes physiques et financières repose sur un taux de prise en charge moyen par l'Etat de 45 %, à l'exception des parcours conclus en outre-mer pour lesquels un taux moyen de 55 % est retenu. Un écart dans le taux moyen de prise en charge devra donc se traduire par un ajustement à la baisse correspondant du volume de contrats pour assurer le respect de l'enveloppe financière.

En ce qui concerne les dispositifs d'insertion par l'activité économique, le montant de l'aide au poste forfaitaire est fixé en 2020 par un arrêté conjoint du ministre chargé de l'emploi et du ministre chargé du budget.

En ce qui concerne les entreprises adaptées, le montant des aides est également fixé par un arrêté conjoint du ministre chargé de l'emploi et du ministre chargé du budget. Les aides au poste hors expérimentation sont susceptibles de faire l'objet d'un écrêtage lors des quatre exercices annuels. Ces exercices doivent permettre d'identifier les crédits éventuellement dégagés à ce titre ; les conditions de mobilisation seront précisées ultérieurement (cf. fiche 2).

## **2. Mobilisation des Conseils départementaux au titre du cofinancement des PEC et de l'IAE**

### **2.1 Signature des conventions annuelles d'objectifs et de moyens (CAOM)**

Il appartient à chaque préfet de négocier la convention annuelle d'objectifs et de moyens tant pour les parcours emploi compétences (avec un objectif de 15 % de parcours cofinancés par les conseils départementaux dans le cadre des CAOM) que pour l'IAE dans le cadre du principe de cofinancement par les conseils départementaux posé par le code du travail.

**Afin d'éviter une rupture de prescription des CUI cofinancés en début d'année dans l'attente de la signature des CAOM, les services de l'Etat sont invités à inciter les conseils départementaux à rédiger des lettres d'intention dès à présent pour prévenir ces ruptures.**

Pour rappel, c'est le département qui est compétent pour prescrire un CUI aux bénéficiaires du RSA (bRSA). Aussi, il devra être donné pour instruction aux prescripteurs d'être attentifs aux conditions de prescription de CUI, au nom de l'Etat, pour ces publics. Par conséquent :

- lorsqu'il n'y a pas de délégation de compétence du conseil départemental à Pôle emploi, ce dernier devra prioritairement orienter le bRSA vers les services départementaux pour qu'il puisse se voir prescrire un CUI ;
- lorsqu'il y a délégation de compétence à Pôle emploi, ce dernier devra systématiquement imputer au contingent CAOM la prescription d'un CUI à un bRSA ;
- lorsque le prescripteur agit pour le compte de l'Etat, il peut prescrire, le cas échéant, un PEC pour une personne relevant des publics prioritaires de l'Etat mais par ailleurs bénéficiaire du RSA. En ce cas toutefois, j'attire votre attention sur le fait que le PEC ne sera pas cofinancé et que sa charge incombera à l'Etat seul. En conséquence, le taux de l'aide applicable ne sera pas celui prévu par la CAOM pour les bRSA, mais celui de l'arrêté du préfet pour la catégorie de publics concernée.

## **2.2 La mobilisation des conseils départementaux pour l'IAE dans le cadre de la stratégie de prévention et de lutte contre la pauvreté**

Chefs de file de la politique d'insertion au niveau territorial, les Conseils départementaux sont le deuxième financeur des structures d'insertion après l'Etat. En conséquence, outre l'investissement de l'Etat, la croissance de l'offre d'insertion doit nécessairement passer par une hausse du soutien financier apporté par les Conseils départementaux aux SIAE.

Or, le soutien à l'IAE constitue pour les départements un investissement social de long terme : l'augmentation des places d'insertion permettra à une partie croissante des allocataires du RSA de retrouver une activité, d'être accompagnés pour se former et à l'issue des parcours de s'insérer dans l'emploi. Cette ambition doit permettre de réduire, dans une logique d'activation des dépenses, les charges sociales pesant sur les départements.

De plus, le savoir-faire des SIAE en matière d'accueil, d'accompagnement et d'orientation mérite d'être reconnu dans la perspective d'améliorer l'insertion des allocataires du RSA et de mettre en œuvre la garantie d'activité départementale, faisant partie des objectifs socles de la contractualisation entre l'Etat et les départements d'appui à la lutte contre la pauvreté et d'accès à l'emploi.

Ainsi, pour assurer une pleine complémentarité avec l'effort de l'Etat, les Conseils départementaux seront invités lors de la contractualisation 2020 qui sera encadrée par une circulaire de la délégation interministérielle à la prévention et à la lutte contre la pauvreté (DIPLP) à :

- poursuivre des actions de cofinancement des aides au poste dans le cadre des conventions annuelles d'objectifs et de moyens signées chaque année avec l'Etat, permettant d'accroître sur le territoire le nombre de personnes accompagnées ;
- cibler une partie des engagements à leur initiative dans le cadre des conventions d'appui à la lutte contre la pauvreté et d'accès à l'emploi conclues avec l'Etat en direction des SIAE afin d'en consolider le fonctionnement. Ils pourront ainsi contribuer au versement de subventions complémentaires aux aides au poste, notamment au bénéfice des ateliers et chantiers d'insertion : aides renforcées à l'accompagnement, aides au démarrage, au développement, au conseil pour les SIAE par exemple.

### **3. Soutien aux initiatives territoriales**

Comme en 2019, les DIRECCTE peuvent repérer et soutenir des initiatives sur le territoire qui ne s'inscriraient pas en tant que telles dans les dispositifs prévus au niveau national et sous réserve de leur pertinence et de leur impact en termes de maintien, d'accès et de retour à l'emploi. Peuvent être financées dans ce cadre des actions relatives à la mobilisation des clauses sociales.

Ce soutien sera formalisé par une convention avec les parties prenantes et fera l'objet d'un reporting qualitatif et financier.

A cette fin, la DGEFP communiquera aux DIRECCTE en début d'année 2020, un tableau de reporting et des fiches projets à remplir récapitulant les actions financées au titre de 2019 et leurs résultats.

### **4. Modalités de gestion des enveloppes financières**

Les enveloppes financières doivent être strictement respectées, dans un contexte caractérisé par l'absence d'ouverture en gestion de crédits complémentaires aux notifications initiales organisées par la présente circulaire.

#### **Rappel des règles de gestion et des modalités actuelles de reporting financier**

##### **Les parcours emploi compétences**

Les parcours font l'objet d'un suivi en AE/ CP :

- les AE correspondent au coût total du parcours et peuvent donc être pluriannuelles : l'ensemble des AE sont décomptées de votre enveloppe dans l'outil de suivi de gestion (disponible sur l'extranet POP) lors de la prescription du parcours ; à terme, elles seront consommées dans le SI CHORUS ;
- les CP correspondent au coût du parcours jusqu'à la fin de l'année civile. Les CP affichés au moment de la prescription correspondent à la projection du coût du parcours jusqu'au 31 décembre de l'exercice en cours. Le rythme de « consommation » des CP dépend donc de la date de la prescription, un parcours prescrit au cours du 1<sup>er</sup> trimestre étant plus consommateur de CP sur l'année en cours qu'un parcours prescrit au 4<sup>ème</sup> trimestre.

Les outils de pilotage mis à disposition par la DGEFP pour le pilotage des parcours emploi compétences par les DIRECCTE reposent sur le décompte des prescriptions. Lors de la prescription d'un parcours, l'ASP calcule le coût du parcours en AE et en CP à partir des paramètres de prise en charge figurant dans le CERFA support de la demande d'aide. Ce calcul permet ainsi d'afficher le coût prévisionnel attaché sur l'exercice au parcours prescrit. Cette prévision est corrigée au fur et à mesure de la vie du parcours et de ce qui a réellement été payé. Il permet également d'établir le coût du parcours qui restera à couvrir en CP en N+1.

##### **L'insertion par l'activité économique**

Les aides au poste versées aux structures de l'insertion par l'activité économique font l'objet d'une gestion en AE=CP par type de structures.

Les outils de pilotage mis à disposition par la DGEFP permettent de suivre les ETP conventionnés et les ETP réalisés, ainsi que la dépense associée à chacun des deux éléments. Un taux de consommation à partir de l'effectif de référence notifié en début d'année est ensuite calculé.

Un suivi est établi mensuellement en volume et en crédits sur le niveau des engagements et des paiements prévisionnels à l'aide des outils de gestion.



#### Les aides au poste des entreprises adaptées

Les aides au poste versées aux entreprises adaptées font l'objet d'une gestion en AE=CP.

L'évolution du système d'information de l'ASP, consécutive à la réforme du secteur, doit permettre de disposer de données de pilotage adaptées aux besoins des territoires. Au-delà des restitutions financières, des tableaux de bord permettront de suivre les caractéristiques des travailleurs handicapés recrutés (âge, minimum social...), la part des prescripteurs dans ces recrutements, la durée des parcours, les taux de sortie...

#### **5. Un outil de modélisation et de programmation physico-financière mis au service du FIE**

Pour accompagner les DIRECCTE dans le suivi de la fongibilité entre dispositifs, le calcul d'impact des ajustements souhaités par rapport à la programmation nationale et les évolutions de programmation de l'ensemble du FIE, la DGEFP adressera à chaque région, en début de gestion 2020, un modèle établi à jour en concertation avec la direction du budget permettant de convertir les enveloppes physico-financières des trois dispositifs en une trajectoire AE / CP sur l'année dans le cadre de programmations ajustées.

Cet outil servira de support aux remontées par les DIRECCTE des évolutions de programmation de l'IAE - jusqu'au niveau départemental -, des EA et des PEC.

S'agissant plus particulièrement des PEC, et pour faciliter le travail des DIRECCTE, un outil de reprogrammation leur sera mis à disposition pour les ajustements de programmation en cours d'année.

#### **6. Des outils de suivi hebdomadaire physico-financier couvrant le champ des parcours emploi compétences / IAE / EA**

Les outils mis à disposition des DIRECCTE permettent d'ores et déjà d'avoir un suivi hebdomadaire des crédits AE / CP mobilisés en prévision sur l'ensemble de l'année au titre des prescriptions validées de parcours emploi compétences. La logique d'enveloppes notifiées sur une base annuelle facilitera par ailleurs ce suivi.

L'IAE dispose également d'outils de pilotage physico-financier publiés chaque semaine.

Concernant les EA, les outils actuellement mis à disposition des DIRECCTE permettent un suivi mensuel physico-financier par région, par département et par EA.

#### **7. Un pilotage resserré de la consommation financière par la DGEFP**

Un suivi mensuel sera mis en œuvre par la DGEFP pour le pilotage budgétaire et la consommation des enveloppes - permettant d'assurer un pilotage ajusté des régions en fonction de leurs situations, les DIRECCTE organisant ensuite un partage d'information avec l'ensemble des acteurs à l'échelle régionale. Localement, les prescripteurs seront ainsi associés, par les DIRECCTE, au suivi de la consommation financière liée aux PEC. Naturellement, des échanges pourront intervenir au cas par cas s'il est observé un rythme anormal, à la baisse ou à la hausse, des enveloppes notifiées.

L'objectif est de renforcer le pilotage pour un meilleur suivi partagé tout au long de l'année, en vue d'anticiper les ajustements de programmation. Nationalement, la DGEFP met à disposition des DIRECCTE des outils de pilotage notamment pour pouvoir suivre les PEC avant traitement par l'ASP. L'organisation de la remontée des programmations se fera selon un calendrier déterminé à l'avance et cadencé (un mois après la publication de la circulaire - puis les 30 mai, 30 septembre, 30 novembre). Cela n'empêchera pas les ajustements exceptionnels lorsque ceux-ci seront nécessaires. Le respect de ces délais

par les DIRECCTE est impératif, car il permettra de limiter dans le temps la durée de l'opération et de mettre à jour dans les meilleurs délais le système de quotas bloquants de Pôle emploi. Ce mécanisme de quotas bloquant pourra être réajusté plus tôt que le cadencement trimestriel prévu, en cas de dérapage identifié dans une ou plusieurs régions.

Localement, les prescripteurs seront associés, par les DIRECCTE, au suivi de la consommation financière liée aux PEC. Les informations seront partagées dans ce cadre et liées aux évolutions de la consommation physique des mesures. Par ailleurs, le système d'information des missions locales devrait évoluer pour permettre la mise en place d'un mécanisme équivalent à compter de septembre 2020.

Pôle emploi s'assure du partage de la gestion des quotas bloquants avec la DGEFP au niveau national et localement avec les DIRECCTE afin d'anticiper les alertes reçues dans le réseau et de prendre les décisions en conséquence. En cas d'alerte sur la consommation financière, Pôle emploi et les autres prescripteurs adaptent leur prescription pour assurer le respect des enveloppes budgétaires.