Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

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 44 38 28 31
mél. : mip.dgefp@emploi.gouv.fr;

Mission de l'emploi des travailleurs handicapés
Personne chargée du dossier : METH
tél. : 01 44 38 28 31
mél. : 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 44 38 33 48
mél. : 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
- Mesdames et Messieurs les recteurs d'académie
- Monsieur le directeur général de Pôle emploi
- 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/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 (parcours emploi compétences, insertion par l'activité économique, entreprises adaptées, groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification).**

Date d'application : dès publication
NOR : MTRD1902567C
Classement thématique :
**Publiée au BO :** oui

**Déposée sur le site circulaire.legifrance.gouv.fr :** oui

| |
|---|
| **Catégorie :** Directives adressées par le ministre aux services chargés de leur application, sous réserve, le cas échéant, de l'examen particulier des situations individuelles. |
| **Annexes** :<br>FICHE N° 1 : Mobilisation des outils d'insertion sur le marché du travail<br>FICHE N° 2 : Ventilation régionale du Fonds d'inclusion dans l'emploi<br>FICHE N° 3 : Principes de gestion du Fonds d'inclusion dans l'emploi<br>FICHE N° 4 : Formalisation des stratégies régionales et suivi des données de pilotage |

Par-delà les cycles économiques et les variations des taux de chômage, il demeure en France un niveau trop important de chômeurs de longue et de très longue durée qui, sans intervention dédiée, restent à l'écart du marché du travail. Le chômage des moins qualifiés est quatre fois plus élevé que celui des bac + 2 ; le chômage des jeunes deux fois plus élevé que celui du reste de la population. Le taux d'emploi des travailleurs handicapés est deux fois inférieur à celui des autres actifs. Or l'absence de travail expose à la vulnérabilité, à la précarité et à l'isolement.

Dans une période de retour de la croissance et de création d'emplois, l'enjeu de cohésion sociale partagé par tous est fort : chacun doit pouvoir participer, selon ses aptitudes et ses talents, à la dynamique économique. Dans ce contexte, l'action du gouvernement a pour ambition de créer les conditions d'une croissance inclusive, permettant, selon le principe « nul n'est inemployable », l'insertion des personnes éloignées du marché du travail. Ainsi le pari de l'inclusion dans l'emploi est double : pour les personnes qui doivent être accompagnées dans leur parcours vers un emploi et pour les entreprises confrontées à un besoin de main d'œuvre et de compétences qui peuvent trouver une réponse à leurs problématiques de recrutement dans l'inclusion des premières.

Depuis plus d'un an, l'approche des politiques d'inclusion a été renouvelée sur une approche structurelle, décloisonnée et recentrée sur les bénéficiaires les plus éloignés du marché du travail. D'abord par la création d'un fonds unique d'inclusion dans l'emploi ouvrant de nouvelles marges de manœuvre aux territoires. Ensuite, par la transformation des contrats aidés en parcours emploi compétences dont les bénéficiaires sont plus ciblés et davantage accompagnés par le prescripteur et l'employeur pour que soient assurées les conditions d'un parcours insérant par la formation et le développement des compétences. Enfin, par la réforme des entreprises adaptées dont l'optique plus inclusive est renforcée par une plus grande mixité des publics et par des expérimentations pour donner une passerelle vers les autres employeurs (publics ou privés) pour les personnes en situation de handicap : l'accompagnement des transitions professionnelles avec le CDD Tremplin ou les entreprises adaptées de travail temporaire.

La présente circulaire consolide ces acquis et va plus loin afin de donner à la fois une vision et une gestion globales des moyens dédiés à l'inclusion dans chaque région et permettre ainsi une meilleure cohérence de l'offre d'insertion avec les spécificités des territoires et les besoins des populations. Ainsi, le périmètre du fonds d'inclusion dans l'emploi est étendu, renforcant l'approche décloisonnée entre dispositifs. Aux parcours emploi compétences et à l'insertion par l'activité économique (IAE) s'ajoutent désormais les entreprises adaptées (EA) et les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ).

Elle traduit, pour 2019, la mise en application de la loi de finances initiale par la mise en œuvre de 90 000 nouveaux parcours emploi compétences dans le secteur non marchand, niveau proche des prescriptions réalisées en 2018 (hors contrats prescrits pour l'accompagnement des élèves en situation de handicap, désormais gérés par le Ministère de l'Education nationale). Elle prévoit également l'accompagnement de l'équivalent de 76 000 ETP dans les structures de l'insertion par l'activité économique soit une augmentation de 5 000 aides par rapport à 2018, première année de la trajectoire 2019-2022 inscrite dans le cadre de la Stratégie de prévention et de lutte contre la pauvreté. Ce sont également, 29 509 ETP dans les entreprises

adaptées dont 1 200 aides à l'accompagnement de mise à disposition et 3 273 au titre des expérimentations portées par des entreprises volontaires, 1ère année de mise en œuvre de l'engagement 2019-2022 « Cap vers l'entreprise inclusive » permettant d'employer 10 000 personnes supplémentaires pour atteindre la cible de 80 000 en 2022 contre près de 40 000 aujourd'hui. Il est également prévu, avec le plan d'investissement dans les compétences, de porter à 5 558 le nombre d'aides à l'accompagnement social et professionnel mis en œuvre dans les GEIQ.

Je souhaite plus précisément insister sur les principes d'action suivants :

(i) **Orienter chaque demandeur d'emploi, en fonction de ses besoins, vers le bon parcours.** L'orientation vers l'un des dispositifs d'insertion - ou l'un puis l'autre - doit permettre d'apporter une réponse individualisée aux besoins diagnostiqués avec la personne par les conseillers du service public de l'emploi ou d'autres acteurs socio-professionnels. L'orientation est essentielle à la construction de parcours vers l'autonomie et l'emploi à partir du besoin de la personne : orientation vers un parcours emploi compétences, une structure de l'IAE, une entreprise adaptée, mais également, s'il s'agit d'une question de qualification, vers des contrats en alternance ou une formation notamment dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences et des programmes régionaux. Ainsi pour les jeunes, la priorité doit être donnée à leur orientation vers les solutions de formation longue, d'alternance ou vers les mesures qui leur sont spécifiquement dédiées ;

(ii) **Inscrire la qualité de l'accompagnement tout au long du parcours dans l'ensemble des outils de la politique de l'emploi pour rendre efficient le triptyque emploi-formation-accompagnement.** Recentrés sur les publics éloignés de l'emploi, les dispositifs d'accès à l'emploi doivent associer à la fois mise en situation professionnelle auprès d'employeurs sélectionnés, accès facilité à la formation et acquisition de compétences. Dans ce cadre, la transformation des contrats aidés en parcours emploi compétences devra être consolidée via le renforcement du rôle des prescripteurs pour assurer le suivi des engagements en termes d'accompagnement et de formation et pour accompagner les employeurs à devenir insérants. Le plan d'investissement dans les compétences à travers les pactes régionaux permet d'accroître l'effort de formation de ceux qui en ont le plus besoin. Il faut veiller à articuler les dispositifs ;

(iii) **Innover et expérimenter de nouveaux dispositifs pour s'adapter aux besoins des personnes.** De nouvelles expérimentations se déploieront à compter du 1er janvier 2019. Tout d'abord dans le champ des entreprises adaptées (EA), les CDD tremplin ou la création des entreprises adaptées de travail temporaire visent à faciliter les passerelles entre ces dernières et les employeurs classiques. Dès novembre 2018, 40 entreprises adaptées sont entrées dans l'expérimentation du CDD tremplin ; début 2019, elles sont 53 pour une prévision de 400 en contrats tremplins. Sous votre impulsion, de nouvelles entreprises rejoindront la dynamique d'expérimentation pour proposer des parcours de transition. Ensuite, dans le champ de l'IAE via l'élargissement à titre expérimental de l'insertion par le travail indépendant qui permettra de viser de nouveaux publics et de tester un nouveau modèle économique d'insertion. Enfin vous soutiendrez les initiatives territoriales pour lesquelles le fonds peut être, de manière renforcée par rapport à 2018, mobilisé ;

(iv) **Renforcer la territorialisation des politiques d'insertion par la globalisation des moyens au sein du fonds d'inclusion dans l'emploi.** Cette approche globale doit accroître et faciliter les capacités d'intervention en matière d'offre d'insertion au plus près des spécificités de terrain et en lien avec les collectivités territoriales, notamment les conseils départementaux dans le cadre des conventions annuelles d'objectifs et de moyens qui trouvent toute leur place dans la dynamique de contractualisation impulsée à l'occasion de la stratégie de prévention et de lutte contre la pauvreté, et les conseils régionaux. Ainsi, la mise en œuvre des politiques d'insertion doit pouvoir concrètement s'adapter tant aux spécificités des publics, qu'à celles des tissus économiques et de leur dynamisme ou encore aux besoins des bassins d'emploi en matière de compétences ;

(v) **Renforcer les liens entre les structures d'insertion, les entreprises adaptées, les entreprises et leurs branches.** Les structures d'insertion et les entreprises adaptées sont des acteurs économiques produisant biens et services qui participent au développement économique des territoires et, à ce titre, elles doivent s'inscrire en cohérence avec le schéma régional de développement économique,

d'innovation et d'internationalisation (SRDEII). Elles constituent par là même des maillons parfois essentiels de filières économiques. Les liens avec les entreprises de votre région doivent être développés, sous votre impulsion et en lien avec le conseil régional pour dynamiser l'acquisition de compétences et développer une approche de pré-recrutement pour les branches et les filières, et faciliter ainsi les passerelles vers les autres employeurs. Sur la base d'une stratégie régionale discutée en CREFOP, vous impulserez le développement de partenariats entre les structures d'insertion, les entreprises adaptées, les GEIQ et les autres acteurs économiques du territoire. Cette action pourra s'appuyer sur une logique de consolidation de filières et d'identification des compétences recherchées sur le territoire.

Je compte sur votre mobilisation immédiate 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.

Muriel PENICAUD

Visa n° 24
Laurent FLEURIOT
Contrôleur budgétaire et comptable ministériel

Laurent FLEURIOT
Contrôleur budgétaire
et comptable ministériel

## Fiche n°1 : Mobilisation des outils concourant à l'inclusion dans l'emploi

Afin de garantir « le bon parcours pour la bonne personne » et d'assurer une articulation entre les différents outils de l'inclusion aux côtés du Plan d'investissement dans les compétences, l'action de l'ensemble des acteurs doit assurer une bonne adéquation de l'offre et de la demande d'insertion autour de trois objectifs :

- cibler les publics les plus éloignés du marché du travail et les orienter vers le parcours (parcours emploi compétences, IAE, EA, formation, alternance...) répondant au besoin diagnostiqué et assurer l'articulation entre les différents outils ;
- mobiliser sur le territoire la structure employeuse de droit commun, dès lors qu'elle présente un environnement favorisant l'insertion, ou dédiée à l'accompagnement des plus vulnérables, répondant au mieux aux enjeux rencontrés sur les territoires ;
- activer le triptyque emploi-accompagnement-formation en fonction des situations individuelles et des structures employeuses dans une logique d'alternance d'insertion.

### 1. Les parcours emploi compétences

En premier lieu, les parcours emploi compétences de la présente circulaire renvoient au 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 sous conditions précisées dans la fiche 3.

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'automaticité 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'automaticité 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 de la première année de mise en œuvre, les orientations nationales, structurées en cinq axes exposés ci-après 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. Les cellules opérationnelles pilotées par les DIRECCTE peuvent utilement définir les priorités avec l'ensemble des prescripteurs. Ces cellules sont une instance de suivi qualitatif concernant les publics bénéficiaires, le choix des employeurs et la mobilisation des formations existantes sur le territoire.

### 1.1. 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, rupture trop forte avec le monde de l'école et de la formation etc.) ;
- les raisons de l'éloignement à 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. Parallèlement, il sera maintenu au niveau national un *reporting* par caractéristiques de publics (TH, DETLD, bRSA, QPV, niveau de qualification, etc.) dont il sera fait un bilan trimestriel avec les DIRECCTE.

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

- les travailleurs handicapés : ils 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 : il conviendra de respecter un objectif de 15 % permettant de garantir un nombre équivalent à 2018 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 ;
- les jeunes : s'ils ne sont pas exclus des parcours emploi compétences, la priorité doit être donnée à leur orientation vers les solutions de formation 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).

### 1.2. 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 propices 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 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.

A compter de 2019, un transfert de gestion s'opère concernant les CUI-CAE recrutés par les établissements scolaires du Ministère de l'Education nationale pour l'accompagnement des élèves handicapés. Une circulaire du Ministère de l'Education nationale précisera les règles de pilotage physico-financier ainsi que les modalités d'application des exigences qualitatives des Parcours emploi compétences attachées aux contrats établis sous statut de CUI-CAE.

### 1.3. 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.).

A titre d'illustration, la proposition d'un parcours emploi compétences à des bénéficiaires du dispositif Sésame (Sésame vers l'emploi pour le sport et l'animation dans les métiers de l'encadrement) - sous réserve que les employeurs remplissent les engagements prévus attachés aux PEC - fait partie des bonnes pratiques pouvant être développées dès lors qu'il couple formation pré-qualifiante (ou qualifiante) et mise en situation professionnelle vers un emploi d'éducateur sportif ou d'animateur. Ce dispositif a en effet pour objectif d'accompagner des jeunes de 16 à 25 ans rencontrant des difficultés d'insertion sociale et/ou professionnelle et résidant au sein d'un quartier politique de la ville ou d'une zone de revitalisation rurale vers un emploi d'éducateur sportif ou d'animateur.

### 1.4. 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 ¾ 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 compétences. De même, les mesures d'accompagnement à la sortie pour les jeunes en emplois d'avenir demeurent une priorité.

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

Dans le cadre d'un objectif global de durée des contrats de 12 mois, la durée de l'aide initiale ne doit pas être inférieure à 9 mois afin de permettre au parcours emploi compétences d'être un réel levier d'accompagnement vers l'emploi et d'accès à la formation.

Par ailleurs, 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.

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

### 2.1 Assurer un pilotage garantissant la montée en charge des effectifs fixée par la stratégie de prévention et de lutte contre la pauvreté

La stratégie de prévention et de lutte contre la pauvreté fixe une trajectoire de croissance pluriannuelle qui constitue un effort sans précédent pour l'IAE. 2019 constitue une première étape avec une augmentation de 5 000 ETP budgétés.

Dans ce cadre, il est demandé aux DIRECCTE de prévoir une feuille de route du déploiement de l'IAE couplant couverture des besoins non couverts et projets permettant le développement de compétences recherchées par les entreprises et filières économiques du territoire. Ce travail doit être partagé avec les acteurs de l'IAE et le service public de l'emploi.

Cette stratégie s'appuiera utilement sur des appels à projets ou appels à manifestation d'intérêt permettant d'alimenter la réflexion sur un déploiement pluriannuel.

### 2.2 Déterminer les publics éligibles à l'IAE en fonction d'un diagnostic personnalisé

L'IAE s'adresse à des personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières qui, au-delà de critères administratifs traditionnels, cumulent des difficultés sociales et professionnelles en raison de leur âge, de leur état de santé, de la précarité de leur situation, etc. L'entrée en parcours d'insertion doit s'inscrire dans une logique d'approche individualisée des situations, des besoins des personnes et des projets individuels au regard des projets proposés par les structures.

Ce sont des difficultés ou freins d'accès à l'emploi qui justifient la mise en situation professionnelle dans une structure dédiée à l'insertion par l'activité économique.

### 2.3 Renforcer l'efficacité des parcours

Plusieurs leviers pourront et devront être mobilisés afin de faciliter l'employabilité des personnes qui ne possèdent pas les attendus du marché du travail et pour lesquelles s'ajoutent des problématiques sociales.

#### ➢ Accompagnement professionnel et social

**Dans le cadre du parcours dans une SIAE**, les outils et méthodes favorisant le *coaching* professionnel des salariés en vue de leur recherche d'emploi, l'accompagnement à la montée en compétences et le développement d'expériences valorisables doivent être encouragés. Parmi ces actions figurent :

- **la médiation pour l'emploi** dans une logique de partenariat avec les entreprises et les branches : la médiation suppose d'inciter les SIAE à se rapprocher des entreprises de leur territoire, pour connaître leurs besoins et les accompagner à recruter des salariés en insertion. Vis-à-vis des salariés en insertion, la médiation pour l'emploi fait évoluer leur demande d'emploi en insertion en projet professionnel concret et en capacité effective à occuper un emploi précis grâce à une valorisation des compétences attendues par les recruteurs. Dans cette perspective, l'IAE a pour vocation de renforcer sa dimension de sas d'acquisition de compétences et de pré-recrutement pour les branches et filières. Les DIRECCTE pourront faciliter le repérage d'entreprises et développer des partenariats avec des entreprises, notamment dans une logique de filière ;
- **les expériences dans l'emploi hors SIAE, notamment via les périodes de mise en situation professionnelle (PMSMP** – voir au 3.) ;
- **les suspensions de CDDI facilitant les expériences profesionnelles ou la formation :** le code du travail (articles L.5132-5, L.5132-11-1, L.5132-15-1) prévoit la possibilité de suspendre un CDDI à la demande du salarié, afin notamment de lui permettre d'effectuer « une action concourant à son insertion professionnelle ». Ces actions s'inscrivent dans le parcours d'insertion avec un objectif de sécurisation des projets professionnels des salariés et peuvent prendre différentes formes, notamment :
    - o des situations de travail courtes au profit d'employeurs tiers sous forme par exemple de CDD de courte durée ou en intérim ;
    - o des actions d'acquisition de compétences, y compris des actions de formation certifiante ou qualifiante.

Afin de sécuriser les parcours, le suivi post sortie de la SIAE des publics les plus fragiles doit être encouragé et peut figurer parmi les objectifs co-construits avec la SIAE.

#### ➢ Formation professionnelle

Eu égard aux objectifs poursuivis par l'IAE, la mobilisation de la formation professionnelle constitue un maillon essentiel du parcours d'insertion du salarié qui doit lui permettre d'acquérir des compétences, y compris des compétences de base, d'accéder à une certification (complète ou partielle) et de consolider des compétences transférables acquises en situation de travail.

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 de 260 M€ a été réservée sur cinq ans.

Les DIRECCTE pilotent régionalement de l'accord dans le cadre des comités de pilotage prévus à cet effet, 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.

Dans ce cadre, pourront être soutenues les actions de formation en situation de travail (AFEST), dont les résultats de l'expérimentation publiés en juillet 2018 ont mis en évidence un gain significatif de compétences concernant des salariés peu qualifiés https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/documentation-et-publications-officielles/rapports/article/rapport-l-experimentation-relative-aux-actions-de-formation-en-situation-de

### ➢ Durée des parcours d'insertion

#### ✓ La durée hebdomadaire de travail

La durée hebdomadaire minimale de travail est de 20 heures pour les personnes embauchées en CDDI dans une entreprise d'insertion (article L. 5132-5 du code du travail) et dans une association intermédiaire (article L. 5132-11-1 du code du travail). 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.

Le contrat de mission quand il est conclu avec une ETTI (article L. 5132-6 du code du travail) et le CDD dit « contrat d'usage » conclu avec une AI (article L. 5132-7 du code du travail) n'est pas soumis à la durée hebdomadaire minimale de 24 heures afin de permettre d'adapter le temps de travail pendant le parcours d'insertion pour des personnes en grande difficulté ou très éloignées du marché du travail.

Dans tous les cas, la durée hebdomadaire de travail ne peut pas dépasser en cumul d'heures d'insertion, d'accompagnement et de formation le plafond de la durée maximale de travail.

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.[1]

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 ;

[1] 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.

✓ **La durée du contrat de travail**

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 ou âgées de 50 ans et plus.

Une nouvelle possibilité de prolongation de contrat a été introduite à l'article L5132-15-1 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.

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.

La situation du salarié au regard de l'emploi intègre la question des freins à l'emploi, notamment en matière de logement ou de santé.

La demande de prolongation est appréciée par Pôle emploi par décisions successives d'un an au plus, dans la limite de soixante mois.

L'encadrement de ce mécanisme de prolongation préserve le caractère de sas de transition vers l'insertion durable sur le marché du travail : le parcours en insertion demeure un passage au terme duquel le bénéficiaire doit pouvoir réintégrer le marché du travail de manière durable.

➢ **Les possibilités de progressivité et de continuité des parcours d'insertion**

Afin de favoriser une progression des salariés en insertion, dans une logique de parcours vers l'emploi, le parcours d'insertion peut se construire avec un ou plusieurs employeurs conventionnés au titre de l'IAE par le biais de l'extension de l'agrément.

### 2.4 Ouvrir la possibilité d'expérimenter des Entreprises d'Insertion par le Travail Indépendant (EITI)

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 réalisés 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 doivent 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 tel que prévu dans le droit commun de l'IAE.

- **Aide financière perçue par l'entreprise d'insertion par l'activité indépendante :**
  - 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 ;
  - les modalités de suivi et de déclaration des heures travaillées font l'objet d'un questions/réponses transmis aux DIRECCTE en parallèle de la présente circulaire.

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

## 3. Les entreprises adaptées

### 3.1 Réaffirmation de la vocation économique et sociale des entreprises adaptées

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 d'un projet économique en tenant compte des besoins du territoire.

La réforme des entreprises adaptées portée par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel vise à :

- renforcer la logique entrepreneuriale des EA (pour une moindre dépendance aux subventions publiques) vers un modèle plus inclusif (par l'encouragement de la diversité des profils employés en EA) ;

- développer l'emploi durable pour les travailleurs handicapés les plus éloignés du marché du travail au sein des EA elles-mêmes et dans les autres entreprises en mobilisant le savoir-faire « inclusif » des EA, grâce à l'innovation et l'expérimentation qui faciliteront les passerelles entre « entreprises adaptées » et les autres employeurs publics ou privés.

Afin d'accompagner la réforme des entreprises adaptées, les DIRECCTE veilleront à ce que les représentants de ces entreprises soient associés aux réflexions du PRITH et en particulier à ce que des actions spécifiques aux entreprises adaptées soient mises en œuvre dans le cadre du PRITH. Il peut s'agir par exemple d'actions pour faire connaître les entreprises adaptées, favoriser les partenariats notamment avec le service public de l'emploi, développer les coopérations avec les autres acteurs économiques, fluidifier et sécuriser les parcours ou encore développer les passerelles entre le milieu protégé, les entreprises adaptées et les autres employeurs publics ou privés.

### 3.2 Evolution profonde du cadre conventionnel et introduction de véritables dialogues de gestion avec les entreprises adaptées à compter de 2019

La loi du 5 septembre crée un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) d'une durée maximale de 5 ans. Cette mesure permet de donner plus de visibilité aux entreprises adaptées pour déployer leur stratégie de développement en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés et conclure des partenariats, notamment avec les opérateurs du service public de l'emploi et les autres employeurs publics et privés.

Les CPOM seront complétés d'une annexe opérationnelle individualisée présentant les perspectives et les engagements en termes de publics, d'accompagnement, de formation et de sorties. Ces objectifs opérationnels sont contextualisés (besoins du territoire, situation de l'entreprise). Ils sont négociés et évalués à l'occasion de dialogues de gestion annuels. Une instruction relative au nouveau cadre de conventionnement et de pilotage des entreprises adaptées précise ces points.

### 3.3. Expérimentation de nouvelles formes de réponses accompagnées de proximité

Le réforme des entreprises adaptées s'accompagne de trois expérimentations sur le territoire national permettant l'acquisition d'une expérience professionnelle et fondées sur des parcours individualisés, dans la logique du triptyque emploi-formation-accompagnement. Chaque expérimentation est encadrée par un cahier des charges et fait l'objet d'un appel à candidatures. Elles se terminent au 31 décembre 2022.

- **L'expérimentation d'un accompagnement des transitions professionnelles en recourant au contrat à durée déterminée Tremplin**

Cette expérimentation débutée au cours du quatrième trimestre 2018 a pour objet de favoriser les mobilités professionnelles vers les employeurs autres que les entreprises adaptées. Les entreprises adaptées autorisées expérimentent la mise en place d'un parcours d'accompagnement individualisé dans le cadre d'un contrat conclu pour une durée comprise entre 4 mois minimum et 24 mois maximum hors cas de dérogation prévus par l'article 78 de la loi du 5 septembre 2018. Ces contrats visent à dynamiser les parcours et transitions professionnelles et favoriser le développement de l'emploi des travailleurs handicapés par l'acquisition d'une expérience professionnelle et l'accès à des formations notamment pré-qualifiantes et qualifiantes selon leurs besoins.

- **L'Entreprise adaptée de travail temporaire (EA TT)**

Au premier trimestre 2019, des entreprises adaptées volontaires pourront créer un établissement juridique distinct ayant pour activité exclusive de faciliter l'accès à l'emploi durable des travailleurs handicapés sans emploi ou qui courent le risque de perdre leur emploi en raison de leur handicap.
Ces EA TT auront pour objet de placer dans le cadre de missions d'intérim des travailleurs handicapés dans des entreprises adaptées ou ordinaires. Les EA TT mettront en œuvre un accompagnement professionnel renforcé durant le contrat de mission et en intermission, dans le respect du projet professionnel de leurs salariés. Elles proposeront de construire des parcours individualisés qui tiendront 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.

- **Entreprise adaptée Pro-inclusive**

Cette troisième expérimentation sera lancée au deuxième trimestre 2019. Elle est ouverte aux entreprises adaptées existantes ou nouvellement créées qui expérimenteront un modèle favorisant la parité et la mixité des publics, avec une part de travailleurs handicapés éligibles aux aides spécifiques qui sera limitée à 50% des effectifs totaux.

### 3.4 La fondation d'une nouvelle coopération renforcée avec le service public de l'emploi

La réduction de l'écart du taux de chômage des personnes en situation de handicap est un enjeu central pour une société du travail pour tous. Cette réforme doit offrir des perspectives et des opportunités à davantage de personnes handicapées. Dans les expérimentations, outre les plus éloignés du marché du travail, un nouveau public est susceptible de bénéficier du savoir-faire inclusif des entreprises adaptées. Il s'agit des personnes courant le risque de perdre leur emploi en raison de leur handicap (bien que leur employeur ait mis en œuvre toutes les mesures nécessaires pour leur maintien en emploi). C'est le cas des personnes déclarées inaptes ou en cours de reconnaissance d'inaptitude, mais pas encore licenciées, qui sont susceptibles d'intégrer un CDD tremplin ou une EATT.

Ce type d'accompagnement nécessite un développement des liens entre le service public de l'emploi, les entreprises adaptées et les autres employeurs.

Des conventions de coopération locales entre chaque entreprise adaptée et les opérateurs du SPE (Pôle emploi, Cap emploi et missions locales) pourront être mises en œuvre pour définir les conditions de réussite d'un partenariat qui couvrirait toutes les phases du parcours des personnes handicapées : au moment du recrutement, pendant son parcours dans l'EA, en préparation à la sortie vers un employeur autre qu'une EA.

### 4. Les Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ)

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. Ils ont donc naturellement vocation à être mobilisés dans le cadre de la politique régionale de l'Etat en faveur de l'insertion professionnelle.

L'accompagnement social et professionnel des salariés en contrats de professionnalisation délivré par les GEIQ peut être financé à hauteur de 814€ par an et par contrat pour les salariés âgés de moins de 26 ans et les salariés de 45 ans et plus. Il est à noter que la ligne GEIQ a été abondée par des crédits du Plan d'investissement dans les compétences (PIC) depuis 2018.

De manière temporaire, les réfugiés en contrat de professionnalisation peuvent bénéficier de cette aide sans condition liée à l'âge.

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, 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 OPCA, des organisations professionnelles et des réseaux associatifs (se référer à l'instruction DGEFP du 13 juin 2018 relative au développement des parcours d'insertion qualification en contrat de professionnalisation dans les GEIQ dans le cadre du PIC 2018-2022).

### 5. Le soutien aux initiatives territoriales

Comme en 2018, 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, les DIRECCTE communiqueront à la DGEFP, avant la fin de l'année 2019, un tableau de reporting et des fiches projets qui leur seront adressés en début d'année et qui recenseront notamment le public bénéficiaire, la description du projet, les thématiques d'intervention ainsi que des indicateurs de suivi et de résultats.

### 6. Les périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a ouvert la possibilité, à toute personne faisant l'objet d'un accompagnement social ou professionnel, de bénéficier, au cours d'un parcours d'insertion, de périodes de mise en situation en milieu professionnel (article L.5135-1 et suivants du code du travail). Ce dispositif doit permettre aux bénéficiaires de se confronter à des situations réelles de travail pour :
- découvrir un métier ou un secteur d'activité ;

- confirmer un projet professionnel ;
- initier une démarche de recrutement.

La PMSMP est un cadre juridique spécifique, ce n'est ni une période de travail ni une période d'essai, ni une période de formation ou de stage, auxquelles elle ne peut se substituer. Elle s'inscrit dans une logique renouvelée des pratiques d'accompagnement. Cet outil doit également servir une démarche de médiation pour l'emploi, faire émerger des opportunités de contractualisation avec des employeurs avant même qu'ils aient formalisé des offres d'emploi. Il s'agit donc d'un appui au recrutement pour l'entreprise et d'un appui au processus d'insertion pour le bénéficiaire.

Les prescripteurs légaux des PMSMP sont :
- Pôle emploi, les missions locales et les Cap emploi – soit les prescripteurs de parcours emploi compétences pour le compte de l'Etat ;
- les entreprises d'insertion (EI), les associations intermédiaires (AI) et les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) – soit les structures de l'insertion par l'activité économique à l'exception des entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI).

Les salariés en parcours emploi compétences ou en IAE (hors ETTI) qui bénéficient d'un accompagnement personnalisé, sont par définition éligibles à la PMSMP. Dans le cadre de leur mission d'accompagnement social et professionnel, les prescripteurs de parcours emploi compétences et les SIAE (hors ETTI) peuvent donc leur prescrire directement des PMSMP dans les conditions fixées par la loi du 5 mars 2014 et le décret n° 2014-1360 du 13 novembre 2014 relatif aux périodes de mise en situation en milieu professionnel. Pendant ces périodes, les bénéficiaires demeurent des salariés de leur employeur (maintien du contrat de travail) et bénéficient de la couverture AT/MP à ce titre. Dans les bilans des parcours emploi compétences, les PMSMP figureront parmi les actions d'accompagnement mises en œuvre.

Points de vigilance :
- pour les parcours emploi compétences comme pour l'IAE, la durée passée en PMSMP ne doit pas excéder 25% de la durée du contrat de travail ;
- les structures d'accueil auprès desquelles sont prescrites des PMSMP pour des salariés de l'IAE ne doivent pas être elles-mêmes des SIAE, en raison : 1° de leurs perspectives insuffisantes pour les salariés au regard de l'objet du dispositif PMSMP et 2° des possibles dévoiements dont elles contribueraient à préparer le terrain (période d'essai déguisée, mise à disposition déguisée ou tout autre situation renvoyant à du travail dissimulé), lesquels peuvent s'avérer de véritables risques juridiques, éventuellement de nature pénale, pour les structures d'accueil.

### 7. Les clauses sociales

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).

Les clauses sociales constituent un outil de la politique 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.

## Fiche n°2 : 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 2019 prévoit 100 000 PEC avant retrait de la réserve.

Après application de la réserve, 90 000 parcours vous sont effectivement notifiés par la présente circulaire, dont 16 500 parcours pour les territoires ultra-marins, ce qui conduit à réserver à l'outre-mer plus de 18 % du volume global des emplois aidés, au nom de la solidarité nationale attachée à la situation de ces territoires.

Les enveloppes physiques attachées à la métropole 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 a été assurée sur proposition de la DGOM.

Ces volumes sont indiqués de façon à calibrer 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 2019, notamment :

- un taux de prise en charge moyen par l'Etat de 50%, à l'exception des parcours conclus en outre-mer pour lesquels un taux moyen de 60% 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 2019 ;
    - 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 aides au poste d'insertion de l'expérimentation EITI avec un montant socle ;
- les conventionnements au titre du fonds départemental d'insertion (FDI).

Les enveloppes régionales 2019 ont été réparties sur la base des deux critères suivants :
- à titre principal, la moyenne du poids régional 2018 des crédits IAE programmés et des crédits IAE conventionnés - permettant ainsi de tenir compte de la fongibilité mobilisée par les préfets en 2018 ;
- à titre secondaire, un rééquilibrage au profit des régions au regard du poids des publics DELD.

➢ **Paramètres financiers**

Les montants unitaires des aides au poste sont établis à compter du 1er janvier 2019 comme suit :

| Montant socle (en euros) | EI | ETTI | ACI | AI |
|---|---|---|---|---|
| Métropole | 10 520 | 4 472 | 20 199 | 1 367 |
| Mayotte | 7 940 | 3 375 | 15 244 | 1 031 |

Ils seront fixés par arrêté à paraître des ministres du travail et des comptes publics pour tenir compte de la revalorisation 2019 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.

Le montant unitaire relatif plus spécifiquement aux aides aux postes de l'expérimentation EITI sera fixé par arrêté.

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

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

Les crédits ventilés au titre des entreprises adaptées, sous-jacent utilisé pour la consolidation de l'enveloppe du Fonds d'inclusion dans l'emploi, recouvrent deux lignes :
- les aides au poste hors expérimentations ;
- les aides à l'accompagnement pendant les périodes de mise à disposition (MAD), visant à financer l'accompagnement individualisé du salarié.

**La fongibilité de ces deux lignes sera examinée en cours d'année en tenant compte de la dynamique de développement de la MAD rénovée.**

Les enveloppes régionales 2019 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 :
- à titre principal, la consolidation des enveloppes 2018 en tenant compte des nouveaux paramètres financiers ci-dessous ;
- à titre secondaire,
    - la poursuite de la démarche de rééquilibrage territorial pour tenir compte du poids des demandeurs d'emploi handicapés dans la DEFM.

- la prise en compte de la dynamique d'emploi des EA sur la base des remontées des DIRECCTE dans le cadre des dialogues de gestion.

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

### ➢ 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 1er janvier 2019 comme suit :

| | Moins de 50 ans | De 50 à 55 ans | 56 ans et plus | Mise à disposition |
|---|---|---|---|---|
| Montant (en euros) | 15 400 | 15 600 | 16 000 | 4 100 |

Ils seront fixés par arrêté 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 2019, de l'impact du vieillissement au regard de la pyramide des âges observée permettant d'identifier un montant moyen de l'aide de 15 534 € (avant écrêtage).

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

| | |
|---|---|
| -50 ans | 63% |
| 50-55 ans | 22% |
| 56 ans et + | 15% |

**Principe des écrêtages**

a) Ecrêtage Plafond

En application de l'article D.5213-63-1 du code du travail : *« Le montant total annuel d'aide versée à l'entreprise adaptée au titre de l'enveloppe financière fixée par l'avenant au contrat conclu avec le préfet de région est calculé sur la base d'une proportion de travailleurs qui ne peut être supérieure à 75 % de l'effectif salarié annuel de l'entreprise ».*
L'ASP calcule ce pourcentage, qui est égal au rapport, du nombre en équivalents temps plein, des personnes mentionnées au deuxième alinéa de l'article L. 5213-13-1, dont l'emploi ouvre droit à une aide financière et de l'effectif salarié annuel de l'entreprise.
Pour ce calcul, les travailleurs reconnus handicapés ayant conclu un contrat à durée déterminée tremplin sont exclus du numérateur et du dénominateur.

Les cas où un écrêtage pourra être réalisé sont ceux pour lesquels la proportion de travailleurs handicapés excédera 90% pour l'année 2019, 85 % pour l'année 2020, 80 % pour l'année 2021, et 75 % pour l'année 2022 des effectifs salariés annuel pour les EA agréées avant le 1er janvier 2019, et 75% pour les nouvelles EA.

b) Ecrêtage Europe

En application combinée de l'article R. 5213-78 du code du travail et du régime cadre exempté de notification N° SA.40208 relatif aux aides en faveur de l'emploi des travailleurs défavorisés et des travailleurs handicapés, l'ASP procède à la vérification du montant maximum d'aide susceptible d'être perçue par l'entreprise adaptée pour chaque travailleur handicapé.
Ce montant ne peut excéder 75% des coûts salariaux supportés par l'entreprise au cours de toute période pendant laquelle le travailleur handicapé est employé. 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)

En 2020, les exercices d'écrêtage sont 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

Pour 2019 le premier exercice d'écrêtage plafond interviendra au mois de juin, lors du paiement du bordereau du mois de mai et en au mois de septembre lors du paiement du bordereau du mois d'août.

Ces exercices doivent permettre d'identifier les crédits éventuellement dégagés par l'application des écrêtages en 2019. 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 2019, les paramètres financiers ci-après** :

- aides au poste en CDD Tremplin : 10 520 € par an par ETP, complétés d'une partie modulée selon la performance de l'entreprise adaptée (+ 0 à 10%) à partir de 2020 ;
- aides à l'accompagnement en entreprises adaptées de travail temporaire - EA TT : 4 472 € par an par ETP accompagné ;
- aides au poste spécifiques à l'entreprise adaptée pro-inclusive : 11 980 € par an par ETP.

## 4. Détermination des moyens indicatifs relatifs aux GEIQ

La répartition des enveloppes régionales tient compte du volume des aides à l'accompagnement prévu par les Direccte et des actions de développement envisagées sur les territoires.
Comme en 2018, les crédits du PIC consacrés aux GEIQ sont affectés sur la ligne GEIQ dans le programme 103. La ligne GEIQ n'est pas fongible avec d'autres lignes budgétaires.

### Paramètres financiers

Le montant des aides à l'accompagnement des publics en contrats de professionnalisation délivré par les GEIQ peut être financé à hauteur de 814€ par an et par contrat pour les jeunes de moins de 26 ans peu qualifiés ou en difficulté d'insertion professionnelle et les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus, ainsi que, de manière temporaire et sans condition d'âge, pour les réfugiés en contrat de professionnalisation.

## 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 | 6 773 | 27 217 111 | 14 525 787 | 98 211 880 | 98 211 880 | 46 547 039 | 46 547 039 | 1 047 150 | 1 055 424 | 173 023 181 | 160 340 130 |
| Bourgogne-Franche-Comté | 3 991 | 16 037 221 | 8 559 073 | 46 549 618 | 46 549 618 | 20 727 163 | 20 727 163 | 322 920 | 299 431 | 83 636 923 | 76 135 286 |
| Bretagne | 3 027 | 12 163 399 | 6 491 613 | 33 071 467 | 33 071 467 | 31 581 221 | 31 581 221 | 304 336 | 260 381 | 77 120 422 | 71 404 681 |
| Centre-Val-de-Loire | 2 133 | 8 570 580 | 4 574 123 | 28 574 637 | 28 574 637 | 27 428 884 | 27 428 884 | 125 820 | 130 708 | 64 699 922 | 60 708 353 |
| Corse | 323 | 1 296 626 | 692 010 | 4 901 044 | 4 901 044 | 303 346 | 303 346 | - | - | 6 501 016 | 5 896 400 |
| Grand Est | 7 388 | 29 689 934 | 15 845 534 | 109 062 056 | 109 062 056 | 32 574 724 | 32 574 724 | 246 060 | 246 060 | 171 572 774 | 157 728 373 |
| Hauts-de-France | 9 881 | 39 709 685 | 21 193 080 | 147 027 146 | 147 027 146 | 45 643 332 | 45 643 332 | 490 140 | 504 628 | 232 870 304 | 214 368 187 |
| Île-de-France | 8 279 | 33 270 711 | 17 756 596 | 85 292 451 | 85 292 451 | 36 029 862 | 36 029 862 | 210 820 | 230 820 | 154 803 844 | 139 309 729 |
| Normandie | 4 226 | 16 984 601 | 9 064 691 | 48 676 715 | 48 676 715 | 25 264 716 | 25 264 716 | 334 320 | 319 668 | 91 260 353 | 83 325 790 |
| Nouvelle-Aquitaine | 8 891 | 35 731 491 | 19 069 916 | 75 223 502 | 75 223 502 | 35 325 565 | 35 325 565 | 725 220 | 576 665 | 147 005 778 | 130 195 648 |
| Occitanie | 7 286 | 29 280 473 | 15 627 004 | 61 012 791 | 61 012 791 | 27 732 203 | 27 732 203 | 740 720 | 724 440 | 118 766 188 | 105 096 438 |
| Pays de la Loire | 3 277 | 13 170 994 | 7 029 367 | 48 423 081 | 48 423 081 | 44 510 393 | 44 510 393 | 437 000 | 437 000 | 106 541 469 | 100 399 841 |
| Provence-Alpes-Côte-d'Azur | 8 025 | 32 251 072 | 17 212 415 | 59 608 309 | 59 608 309 | 11 918 525 | 11 918 525 | 555 254 | 416 441 | 104 333 160 | 89 155 690 |
| **Total France Métropole** | 73 500 | 295 373 900 | 157 641 207 | 845 634 698 | 845 634 698 | 385 586 975 | 385 586 975 | 5 539 760 | 5 201 666 | 1 532 135 332 | 1 394 064 546 |
| Guadeloupe | | | | 9 495 106 | 9 495 106 | 1 181 450 | 1 181 450 | 75 584 | 78 210 | | |
| Guyane | | | | 4 685 127 | 4 685 127 | 847 841 | 847 841 | 263 500 | 220 305 | | |
| La Réunion | | | | 13 613 682 | 13 613 682 | 1 130 748 | 1 130 748 | 60 000 | 60 000 | | |
| Martinique | | | | 13 033 688 | 13 033 688 | 1 307 454 | 1 307 454 | 40 000 | 40 000 | | |
| Mayotte | | | | 3 127 535 | 3 127 535 | 194 608 | 194 608 | - | - | | |
| Saint-Pierre-et-Miquelon | | | | 191 407 | 191 407 | - | - | - | - | | |
| **Total DOM** | 16 500 | 82 035 762 | 43 875 742 | 44 146 545 | 44 146 545 | 4 662 101 | 4 662 101 | 439 084 | 398 515 | 131 283 493 | 93 082 904 |
| **Total France entière** | 90 000 | 377 409 662 | 201 516 949 | 889 781 243 | 889 781 243 | 390 249 076 | 390 249 076 | 5 978 844 | 5 600 181 | 1 663 418 825 | 1 487 147 449 |

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

## Annexe : 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 | 46 547 039 | 46 547 039 | 46 005 839 | 46 005 839 | 541 200 | 541 200 |
| Bourgogne-Franche-Comté | 20 727 163 | 20 727 163 | 20 464 763 | 20 464 763 | 262 400 | 262 400 |
| Bretagne | 31 581 221 | 31 581 221 | 31 183 521 | 31 183 521 | 397 700 | 397 700 |
| Centre-Val-de-Loire | 27 428 884 | 27 428 884 | 27 084 484 | 27 084 484 | 344 400 | 344 400 |
| Corse | 303 346 | 303 346 | 295 146 | 295 146 | 8 200 | 8 200 |
| Grand Est | 32 574 724 | 32 574 724 | 32 164 724 | 32 164 724 | 410 000 | 410 000 |
| Hauts-de-France | 45 643 332 | 45 643 332 | 45 069 332 | 45 069 332 | 574 000 | 574 000 |
| Île-de-France | 36 029 862 | 36 029 862 | 35 574 762 | 35 574 762 | 455 100 | 455 100 |
| Normandie | 25 264 716 | 25 264 716 | 24 944 916 | 24 944 916 | 319 800 | 319 800 |
| Nouvelle-Aquitaine | 35 325 565 | 35 325 565 | 34 878 665 | 34 878 665 | 446 900 | 446 900 |
| Occitanie | 27 732 203 | 27 732 203 | 27 383 703 | 27 383 703 | 348 500 | 348 500 |
| Pays de la Loire | 44 510 393 | 44 510 393 | 43 948 693 | 43 948 693 | 561 700 | 561 700 |
| Provence-Alpes-Côte-d'Azur | 11 918 525 | 11 918 525 | 11 766 825 | 11 766 825 | 151 700 | 151 700 |
| **Total France Métropole** | **385 586 975** | **385 586 975** | **380 765 375** | **380 765 375** | **4 821 600** | **4 821 600** |
| Guadeloupe | 1 181 450 | 1 181 450 | 1 165 050 | 1 165 050 | 16 400 | 16 400 |
| Guyane | 847 841 | 847 841 | 835 541 | 835 541 | 12 300 | 12 300 |
| La Réunion | 1 130 748 | 1 130 748 | 1 118 448 | 1 118 448 | 12 300 | 12 300 |
| Martinique | 1 307 454 | 1 307 454 | 1 258 254 | 1 258 254 | 49 200 | 49 200 |
| Mayotte | 194 608 | 194 608 | 186 408 | 186 408 | 8 200 | 8 200 |
| Saint-Pierre-et-Miquelon | - | - | - | - | - | - |
| **Total DOM** | **4 662 101** | **4 662 101** | **4 563 701** | **4 563 701** | **98 400** | **98 400** |
| **Total France entière** | **390 249 076** | **390 249 076** | **385 329 076** | **385 329 076** | **4 920 000** | **4 920 000** |

## Fiche 3 : Principes de gestion du Fonds d'inclusion dans l'emploi

### 1. Leviers de gestion

Le schéma de gestion 2019 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 2019, 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 sous-jacentes à cette programmation. Ces remontées sont à prévoir a maxima pour les 15 février, 15 mai, 15 septembre, 15 novembre. Comme indiqué plus bas, la DGEFP mettra à disposition un outil unique de remontée des programmations du FIE.

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 des nouveaux volumes de contrats aidés dans son système d'information bloquant.

#### 1.1 Mobilisation des volumes

Pour mieux adapter l'offre d'insertion aux spécificités des publics, du tissu économique et des besoins en compétence des bassins d'emploi, à partir des moyens initialement programmés pour les contrats aidés en loi de finances et dans la limite des enveloppes financières globales :

- le volume programmé de parcours emploi compétences peut être réduit pour abonder la programmation des volumes d'aides au poste dans le champ de l'IAE ainsi que pour soutenir des initiatives territoriales à caractère innovant en matière de création ou d'accès à l'emploi, dans une limite totale de 20% des volumes initialement répartis, de manière à ce que les parcours emploi compétences demeurent un outil parmi la palette des solutions proposées au bénéfice des personnes éloignées du marché du travail ;
- en sus de cette fongibilité limitée sur les volumes de PEC, il est précisé que les initiatives territoriales ne peuvent conduire à engager plus de 4% des AE attachées à l'enveloppe notifiée pour les PEC. Cette limite permet, au vu de l'exécuté 2018, 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, ainsi qu'assurer la possibilité, au cas par cas, de mobiliser ces crédits pour soutenir les « clauses sociales », en sus du schéma privilégié de financement de cette politique par les acheteurs eux-mêmes ;
- le principe de fongibilité asymétrique est maintenu en 2019 : les moyens dédiés initialement à l'IAE et aux entreprises adaptées ne peuvent pas être mobilisés pour augmenter le volume prescrit de parcours emploi compétences ;
- la fongibilité des moyens programmés pour les contrats aidés ne s'applique pas au secteur des entreprises adaptées.

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.

Aussi, en dehors de ces cas dérogatoires, aucun contrat initiative-emploi (CUI-CIE) ne sera prescrit en 2019, 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.

En ce qui concerne les dispositifs d'insertion par l'activité économique, le montant de l'aide au poste forfaitaire demeure fixé en 2019 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 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).

### 1.3 Mobilisation des durées

La circulaire DGEFP n°2013-02 du 22 février 2013 prévoit l'allongement de la durée des CUI-CAE afin de tendre, en ce qui concerne les conventions initiales, vers 12 mois. Pour 2019, ces orientations sont poursuivies, les durées des contrats initiaux ne pouvant être fixées sous le seuil de 9 mois, sauf dérogations exceptionnelles.

### 1.4 Conventions annuelles d'objectifs et de moyens avec les conseils départementaux

Il appartient à chaque préfet de négocier la Convention annuelle d'objectifs et de moyens tant pour les parcours emploi compétences que pour l'IAE dans le cadre du principe de cofinancement par les conseils départementaux posé par le code du travail.

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 de durcir les 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, le PEC ne sera pas cofinancé, sa charge incombera à l'Etat seul et 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. Les prescriptions de ce type doivent donc rester exceptionnelles.

## 2. 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 1er trimestre étant plus consommateur de CP sur l'année en cours qu'un parcours prescrit au 4ème 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...

### 2.1 Un seul 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 2019, un modèle établi à jour en concertation avec la direction du budget permettant de convertir les enveloppes physico-financières des deux dispositifs en une trajectoire AE / CP sur l'année dans le cadre de programmations ajustées.

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

### 2.2 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, qui évolueront au cours de l'année 2019.

Concernant les EA, les outils actuellement mis à disposition des DIRECCTE permettent un suivi mensuel physico-financier par région, par département et par EA. Ces outils vont évoluer à partir du second trimestre 2019 pour prendre en compte les évolutions de la réforme et le suivi des expérimentations mises en place. Une solution transitoire est en cours d'expertise pour permettre le suivi des dépenses sur le premier trimestre.

### 2.3 Un pilotage resserré de la consommation financière par la DGEFP

Au-delà du suivi mensuel mis en œuvre par la DGEFP des consommations financières – permettant d'assurer un pilotage ajusté des régions en fonction de leurs situations, 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.

En particulier, un suivi sera effectué au titre de la mise en œuvre de la réforme du financement des entreprises adaptées, au vu d'enveloppes prévisionnelles attachées à des sous-jacents structurants en termes notamment de répartition de la population concernée par âge.

**Fiche n°4 : Formalisation des stratégies régionales de l'inclusion dans l'emploi et suivi des données de pilotage**

## 1. Une formalisation de la stratégie régionale de l'inclusion dans l'emploi

Les préfets de région sont chargés d'établir annuellement une stratégie régionale de l'inclusion dans l'emploi des publics éloignés du marché du travail, feuille de route annuelle qui est la déclinaison opérationnelle et financière de la stratégie régionale de l'emploi reposant sur celles définies à l'échelon départemental. Ce document présentera les objectifs poursuivis au regard des enjeux territoriaux, la programmation physico-financière retenue en début d'exercice pour le Fonds régional d'inclusion dans l'emploi et, en annexe, les copies des arrêtés préfectoraux des parcours emploi compétences.

La stratégie régionale ainsi définie servira ensuite de document de référence au cours de l'exercice et fera l'objet d'un bilan en fin d'année, en amont de la détermination de l'allocation des moyens N+1.

## 2. Suivi des engagements qualitatifs attachés aux parcours emploi compétences

Afin d'assurer un suivi plus qualitatif de la mise en œuvre des parcours emploi compétences, les prescripteurs communiqueront mensuellement l'ensemble des données listées ci-dessous (remontée attendue pour les données du mois M-1 au plus tard le 10 du mois M à une maille contrat) :

| Données attendues des opérateurs | Précisions |
|---|---|
| Nombre d'entretiens d'entrée tripartites | En flux et en cumul |
| Nombre d'entretiens de suivi | En flux et en cumul |
| Nombre d'entretiens de sortie | En flux et en cumul |
| Actions d'accompagnement réellement mises en œuvre pendant le PEC | A minima, ces données doivent permettre d'identifier précisément les engagements initiaux du cerfa. |
| Actions de formation réellement mises en œuvre pendant le PEC | A minima, ces données doivent permettre d'identifier précisément les engagements initiaux du cerfa. |
| Savoirs et savoir faire acquis | |
| Savoir-être professionnels acquis | |
| Motif de sortie du PEC | |
| Situation 1 mois après la fin d'un PEC | |
| Situation 3 mois après la fin d'un PEC | |
| Situation 6 mois après la fin d'un PEC | |
| Situation 12 mois après la fin d'un PEC | |
| Formation à l'issue du PEC | Domaine de formation |
| | Durée prévisionnelle de l'action de formation |

| | |
|---|---|
| | Date d'entrée prévisionnelle de l'action de formation |
| | Date de sortie prévisionnelle de l'action |
| | Date d'entrée réelle de l'action de formation |
| | Date de sortie réelle |
| | Le cas échéant, niveau obtenu à l'issue de la formation |
| Type d'emploi à l'issue du PEC | |

Chaque prescripteur communiquera dès février 2019 un dictionnaire de données précis détaillant le périmètre exact des données transmises, leur définition, et les référentiels qui y sont associés, de façon notamment à assurer une lecture homogène et cohérente de l'ensemble de ces informations. Un contrat de service à venir formalisera les engagements des prescripteurs en termes de transmission de données.

### 3. Suivi des données de pilotage des initiatives territoriales innovantes

Les DIRECCTE communiqueront à la DGEFP avant la fin de l'année 2019, un tableau de reporting et des fiches projets qui leur seront adressés en début d'année et qui recenseront notamment le public bénéficiaire, la description du projet, les thématiques d'intervention ainsi que des indicateurs de suivi et de résultats.