



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

CIRCULAIRE N° DGEFP/MIP/METH/MPP/2023/14 du 7 avril 2023 relative au Fonds d'inclusion dans l'emploi (FIE) en faveur des personnes les plus éloignées du marché du travail (parcours emploi compétences, contrats initiative emploi, insertion par l'activité économique, entreprises adaptées, groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification)

Le ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion

à

Mesdames et Messieurs les préfets de région
Mesdames et Messieurs les préfets de département

Copie à :

Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux de l'économie,
de l'emploi, du travail et des solidarités

Monsieur le directeur général de Pôle emploi

Monsieur le président de l'Union nationale
des missions locales (UNML)

Monsieur le président de l'Association de gestion du Fonds
pour l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH)

Madame la présidente du Fonds pour l'insertion des personnes
handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)

Monsieur le président du Conseil national handicap et emploi
des organismes de placement spécialisés (CHEOPS)

Monsieur le directeur général de l'Agence de services et de paiement (ASP)

Monsieur le contrôleur budgétaire et comptable ministériel

Référence	NOR : MTRD2303123C
Date de signature	07/04/2023
Emetteur	Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP)
Objet	Fonds d'inclusion dans l'emploi (FIE) en faveur des personnes les plus éloignées du marché du travail (parcours emploi compétences, contrats initiative emploi, insertion par l'activité économique, entreprises adaptées, groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification).
Commande	Application des règles relatives au FIE au titre de 2023.
Actions à réaliser	- Remontée des programmations relatives au FIE ; - Reprise d'arrêtés préfectoraux conformes sur les contrats aidés le cas échéant.

Echéance	Trois semaines après la publication de la circulaire.
Contacts utiles	Sous-direction des parcours d'accès à l'emploi Mission insertion professionnelle (MIP) Tél. : 01 44 38 28 31 Mél. : mip.dgefp@emploi.gouv.fr Mission de l'emploi des travailleurs handicapés (METH) Tél. : 01 44 38 28 81 Mél. : meth.dgefp@emploi.gouv.fr Sous-direction du financement et de la modernisation Mission du pilotage et de la performance (MPP) Tél. : 01 44 38 33 48 Mél. : mpp.dgefp@emploi.gouv.fr
Nombre de pages et annexes	6 pages + 7 annexes (36 pages) FICHE N° 1 : Parcours emploi compétences (PEC) et Contrats initiative emploi (CIE) FICHE N° 2 : Insertion par l'activité économique (IAE) FICHE N° 3 : Entreprises adaptées FICHE N° 4 : Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) FICHE N° 5 : Clauses sociales d'insertion (CSI) FICHE N° 6 : Ventilation régionale du Fonds d'inclusion dans l'emploi FICHE N° 7 : Principes de gestion et modalités de pilotage du Fonds d'inclusion dans l'emploi
Catégorie	À titre exceptionnel, mesures d'organisation des services signées personnellement par le ministre.
Résumé	Les orientations du Fonds d'inclusion dans l'emploi en 2023 traduisent, dans un contexte de reprise du marché du travail, la volonté d'accompagner vers l'emploi les publics qui en sont les plus éloignés, dans un cadre de pilotage renforcé. Pour 2023, vos actions devront donc se structurer autour des enjeux suivants : • Accompagner le secteur de l'insertion de l'activité économique (IAE) sur une année de consolidation avec le renforcement du pilotage et l'accompagnement des publics les plus éloignés de l'emploi ; • Poursuivre la transformation des entreprises adaptées (EA) et faciliter les recrutements ; • Orienter les contrats aidés vers les personnes les plus éloignées de l'emploi et vers les employeurs les plus insérants.
Mention Outre-mer	Ces dispositions s'appliquent aux Outre-mer, à l'exception de la Polynésie française, de la Nouvelle Calédonie, et de Wallis et Futuna.
Mots-clés	Fonds d'inclusion dans l'emploi (FIE), insertion par l'activité économique (IAE), entreprises adaptées (EA), parcours emplois compétences et contrats initiatives emploi (PEC, CIE), groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ), clauses sociales d'insertion (CSI).
Classement thématique	Emploi/Chômage

Textes de référence	- Article L. 5134-19-1 du code du travail et suivants relatifs au contrat unique d'insertion ; - Article L. 5134-20 du code du travail et suivants relatifs au contrat d'accompagnement dans l'emploi ; - Article L. 5134-65 du code du travail et suivants relatifs au contrat initiative emploi ; - Article L. 5132-1 du code du travail et suivants relatifs à l'insertion par l'activité économique ; - Article L. 5213-13 du code du travail et suivants relatifs aux entreprises adaptées ; - Article L. 1253-1 du code du travail et suivants relatifs aux groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification.
Circulaire / instruction abrogée	Circulaire n° DGEFP/MIP/METH/MPP/2022/29 du 7 février 2022 relative au Fonds d'inclusion dans l'emploi (FIE) en faveur des personnes les plus éloignées du marché du travail (parcours emploi compétences, contrats initiative emploi, insertion par l'activité économique, entreprises adaptées, groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification).
Rediffusion locale	Diffusion aux directrices et directeurs départementaux de l'emploi, du travail et des solidarités ; au service public de l'emploi et aux prescripteurs de contrats aidés.
Document opposable	Oui
Déposée sur le site Légifrance	Oui
Publiée au BO	Non
Date d'application	Immédiate

L'année 2023 doit venir consolider les efforts inédits d'investissement de l'État engagés depuis 2020 en faveur des employeurs inclusifs, en particulier les structures de l'insertion par l'activité économique (SIAE) au titre du Pacte d'ambition pour l'insertion par l'activité économique (IAE) et les entreprises adaptées (EA) au titre du Cap vers l'entreprise inclusive, dans un contexte de relance du marché du travail. Cette consolidation s'inscrira par ailleurs dans le cadre du **déploiement du chantier France Travail, de l'élaboration d'une nouvelle feuille de route pour le secteur de l'IAE et des travaux issus de la Conférence nationale du handicap de 2023**.

La présente circulaire vous permet de disposer d'une vision globale et décloisonnée des moyens investis par l'État dans le champ de l'inclusion dans l'emploi.

1- Accompagner le secteur de l'insertion de l'activité économique (IAE) sur une année de consolidation avec le renforcement du pilotage et de l'accompagnement des publics les plus éloignés de l'emploi

L'année 2023 s'inscrit comme **une année de consolidation**, orientée vers le renforcement de la qualité des parcours, l'entrée en formation et le ciblage des personnes les plus éloignées de l'emploi, dans un contexte de relance du marché du travail.

Dans ce cadre, le budget de **1,2 milliard d'euros en 2023 assure** la reconduction du réalisé 2022 tout en intégrant la revalorisation des aides aux postes au 1^{er} janvier 2023 et l'impact des projets déjà lancés notamment au titre des crédits du Fonds de développement de l'inclusion. Pour libérer des marges de manœuvre et soutenir au besoin les projets de croissance des structures, les services déconcentrés sont invités à conventionner en 2023 en prenant comme référence le réalisé 2022. Ainsi aucune structure ne sera, sauf demande de ladite structure, en diminution au regard des équivalents temps plein (ETP) réalisés en 2022.

La consolidation constituera le principe en 2023 et les créations de nouvelles structures devront être l'exception, les marges de développement devant être priorisées sur les structures de l'insertion par l'activité économique du secteur marchand. Les demandes de création de structures feront l'objet d'un examen particulièrement attentif de la part des directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) pour mesurer leur intérêt par rapport au développement de structures existantes et en privilégiant des créations dans des zones blanches.

La réallocation des crédits et l'organisation de bourses aux postes entre les structures et entre les départements aura lieu avant l'été, dans une logique de confiance et de proximité avec les structures de l'insertion et l'activité économique. À ce titre, les conventionnements pourront être ajustés en cours d'année au regard des ETP effectivement déclarés par les structures sur la base du bilan du réalisé établi par l'Agence de services et de paiement et disponible à 6 mois de conventionnement. Un écart important non justifié entre le conventionné et le réalisé pourra justifier un avenant à la baisse du conventionnement et une réaffectation vers des SIAE ayant fait part de besoins avérés.

Les efforts devront porter sur l'efficacité et la qualité de l'accompagnement vers l'emploi durable, et le ciblage des personnes les plus éloignées de l'emploi en lien avec la mobilisation des prescripteurs, et dans le cadre du développement de démarches « d'aller vers », particulièrement pour les ateliers et chantiers d'insertion.

À cet égard, une **attention particulière sera portée à la qualité du parcours d'insertion** s'agissant de l'effectivité de l'accompagnement du projet socio-professionnel des bénéficiaires et l'orientation professionnelle des bénéficiaires **en particulier vers des filières en tension de recrutement.**

Il s'agira également de **renforcer le lien avec les employeurs privés et publics afin d'anticiper la sortie du parcours** : développement d'**immersions en entreprises au titre des périodes de mise en situation en milieu professionnel** en cours de parcours, mise en œuvre d'**actions de formation** à partir d'un besoin de compétence identifié sur le bassin d'emploi par les employeurs locaux, accompagnement de l'employeur final pour **sécuriser la mise en emploi à l'issue du parcours en IAE**. À ce titre, **le budget du Plan d'investissement dans les compétences (PIC)-IAE, porté à près de 100 M€, bénéficie d'une augmentation en 2023,** pour poursuivre le développement de l'accès à la formation pour les structures et les bénéficiaires.

Il s'agira enfin d'**améliorer le positionnement des SIAE dans l'écosystème territorial notamment dans le cadre du chantier France Travail** afin de conforter leur mobilisation dans les parcours vers l'emploi durable des personnes les plus éloignées. **Une attention particulière sera portée au lien avec le service public de l'emploi,** notamment, le cas échéant, **à l'issue du parcours,** afin d'éviter toute rupture d'accompagnement de la personne.

La mise en oeuvre des expérimentations législatives (Territoires Zéro Chômeurs Longue Durée, Entreprises d'Insertion par le Travail Indépendant) et issues de la Stratégie de prévention et de lutte contre la pauvreté (SEVE, Convergence, Premières heures en chantier [PHC], Travail alternatif payé à la journée [TAPAJ]) se poursuivra en 2023.

2- Poursuivre la transformation des entreprises adaptées (EA) et faciliter les recrutements

En 2023, l'accompagnement du changement d'échelle des entreprises adaptées reste une priorité en contrepartie d'une prolongation des expérimentations (contrat à durée déterminée tremplin et entreprise adaptée de travail temporaire) jusqu'au 31 décembre 2023 et de la fluidification de leurs recrutements.

Le changement d'échelle repose sur deux ambitions : conforter le modèle des entreprises adaptées tout en innovant pour faciliter les transitions professionnelles. Il s'agit d'encourager toutes les formes d'emploi au service du développement de l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap conformément à l'engagement national « Cap vers l'entreprise inclusive ».

La fluidification des recrutements pour les entreprises adaptées est un enjeu fort. À ce titre, les agences Pôle emploi, en lien avec les Cap Emploi, ont un rôle important à jouer d'une part dans la mise en visibilité auprès des demandeurs d'emploi en situation de handicap des opportunités offertes par les entreprises adaptées (emploi, périodes de mises en situation professionnelle, apprentissage) dans le territoire et d'autre part dans la mise en œuvre en mode agile et pragmatique de leurs offres de services employeurs.

Pour devenir des viviers de compétences pour les employeurs « classiques », améliorer les parcours proposés aux salariés et leur formation, plusieurs leviers sont à la disposition des entreprises adaptées : outre les expérimentations, **le PIC-EA prolongé jusqu'au 31 décembre 2023** reste ouvert pour les entreprises adaptées habilitées à mettre en œuvre une expérimentation à tous les travailleurs handicapés éligibles à une aide au poste. **Les DREETS seront attentives à la mobilisation en proximité des directions régionales de l'AGEFIPH** afin qu'elles présentent aux entreprises adaptées le PIC et les aident à la définition de leurs besoins et projets de formation pour les travailleurs reconnus handicapés qu'elles embauchent. Le PIC-EA doit pleinement être mobilisé pour favoriser le développement des compétences des salariés en insertion et améliorer les sorties en emploi, notamment dans les secteurs d'avenir.

Vous veillerez à la mobilisation des services de l'État, des collectivités territoriales, des entreprises adaptées elles-mêmes et de leurs représentants tout au long de l'année 2023 sur les voies et moyens à engager pour faciliter les partenariats gagnant-gagnant avec les autres employeurs publics ou privés de vos territoires. Les entreprises adaptées doivent être encouragées à développer des stratégies commerciales et des opérations favorisant leur visibilité auprès des acteurs économiques dans les territoires.

Le budget de 457,8 millions d'euros en 2023 hors expérimentation (26 676 ETP) témoigne d'une confiance renouvelée de l'État envers les entreprises adaptées qui doivent s'engager à poursuivre leur transformation pour réussir le changement d'échelle. L'utilisation efficiente de budget repose aussi sur une gestion rigoureuse et appelle un point de situation trimestriel afin de mieux préparer les réallocations de moyens entre les entreprises adaptées d'un même territoire. Les DREETS en sont les garantes.

Les conventions FATEA (Fonds d'accompagnement à la transformation des entreprises adaptées) 2020 et 2021 arrivant à leur terme, les DREETS seront donc vigilantes pour l'instruction de leur clôture à la réalisation des engagements de créations d'emplois conventionnés, notamment dans le cadre des consortiums nationaux (textile, automobile et numérique).

Enfin, il est attendu que l'année 2023 permette l'achèvement du déploiement des premières entreprises adaptées en détention dans le cadre de la phase pilote. À ce titre, la démarche a pu prendre appui sur la constitution des comités de projet associant l'Union nationale des entreprises adaptées [UNEA], les entreprises adaptées candidates, les services pénitentiaires (directions interrégionales des services pénitentiaires [DISP], services pénitentiaires d'insertion et de probation [SPIP]) et les DREETS/DEETS. Ces efforts communs doivent être poursuivis sur les projets restants.

3- Orienter les contrats aidés vers les personnes les plus éloignées de l'emploi et vers les employeurs les plus insérants

Les volumes de contrats financés en 2023 s'élèvent à 76 153 PEC et à 30 165 CIE Jeunes.

Ces enveloppes visent l'insertion dans l'emploi des personnes qui en sont les plus éloignées pour atteindre l'objectif du plein emploi. La prescription des PEC s'effectue depuis une enveloppe unique, sans distinction de pilotage entre les contrats initiaux et renouvelés. **Les enveloppes de PEC et de CIE Jeunes s'entendent comme une capacité à faire, calculée sur la base de paramètres moyens et non comme un objectif à atteindre.** Vous serez particulièrement attentifs au respect des paramètres prévus, afin de maîtriser l'enveloppe physico-financière qui vous est allouée, mutualisée, comme en 2022, entre les différents prescripteurs.

Une fongibilité raisonnable entre les enveloppes de PEC et de CIE Jeunes est autorisée dès le premier exercice de programmation, en lien avec les services de la DGEFP, en veillant à ne pas bouleverser les équilibres globaux entre PEC et CIE Jeunes. Cette souplesse vise à répondre au mieux aux problématiques locales rencontrées.

L'orientation des contrats aidés vers les publics les plus fragiles se traduit par une attention particulière portée aux publics seniors et travailleurs handicapés. Vous veillerez à améliorer la prescription des PEC et des CIE à destination de ces publics par rapport à l'année précédente.

L'objectif de 15 % de réalisation de l'enveloppe PEC à destination des publics résidant en quartiers prioritaires de la politique de la ville et en zone de revitalisation rurale est maintenu.

Enfin, l'objectif de cofinancement de 15 % sur les enveloppes de PEC est préservé. Vous êtes encouragés à veiller au lissage des cofinancements sur l'année dans le cadre des engagements des départements auprès des publics bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA) (lettre d'intention et convention annuelle d'objectifs et de moyens [CAOM]), et au respect de ces engagements réalistes.

* * *

Comme en 2022, des échanges réguliers seront organisés au niveau ministériel, 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 et d'inclusion par et dans l'emploi sur chacun des territoires.

A stylized signature in black ink, reading "signé", is placed within a white rectangular box.

Olivier DUSSOPT

**Fiche 1 : Parcours emploi compétences (PEC)
et Contrats initiative emploi (CIE) Jeunes**

1. Paramètres généraux relatifs aux PEC et CIE Jeunes

Les Parcours emploi compétences (PEC) sont notifiés au sein d'une enveloppe de **76 153 contrats**. **Les contrats initiative emploi (CIE) jeunes¹** sont notifiés au sein d'une enveloppe de **30 165 contrats**.

Le pilotage des PEC et des CIE s'effectue sur la base des enveloppes financières notifiées, considérées comme la limite des crédits à consommer. Ainsi, dans l'objectif de respecter l'enveloppe budgétaire, toute demande de dérogation par rapport aux valeurs moyennes de référence présentées ci-dessous devra être dûment justifiée par les préfets.

1.1 Afin d'apporter une réponse adaptée à la pluralité des situations rencontrées par les bénéficiaires, les paramètres de prise en charge des contrats aidés pourront s'inscrire au sein de fourchettes. Les DREETS et les prescripteurs veilleront cependant à tendre au maximum vers les taux moyens identifiés

	PEC	
	Paramètres moyens inscrits dans le PAP	Fourchettes de paramètres dans lesquels s'inscrivent les taux moyens
Taux de prise en charge Métropole	50 %	30 % - 60 %
Taux de prise en charge Outre-Mer	60 %	30 % - 70 %
Durée de la prise en charge	11 mois	9 mois minimum conseillés - 12 mois maximum, renouvelables
Durée hebdomadaire	26 heures	20h - 30h
Taux de cofinancement	15 %	/

	CIE	
	Paramètres moyens inscrits dans le PAP	Fourchettes de paramètres dans lesquels s'inscrivent les taux moyens
Taux de prise en charge	35%	30% - 47%
Durée de la prise en charge	9,5 mois	6 mois - 12 mois maximum, renouvelables
Durée hebdomadaire	30 heures	20h - 35h
Pas d'objectif de cofinancement		

Afin de favoriser le développement d'une expérience professionnelle et aboutir à une insertion durable dans l'emploi, une durée de 9 mois de parcours est encouragée, voir conditions de renouvellement infra au 2.

¹ Pour les jeunes de moins de 26 ans, et les travailleurs handicapés jusqu'à l'âge de 30 ans inclus.

Les contrats aidés (PEC et CIE Jeunes) doivent être proposés lorsqu'il s'agit de la meilleure solution pour le bénéficiaire. Pour cela, les fourchettes de paramètres de prise en charge visent à répondre au mieux à la pluralité des situations rencontrées. Les DREETS et les prescripteurs veillent au respect de ces fourchettes et doivent, communément, tendre vers les taux moyens identifiés afin de préserver l'attractivité de ces contrats et l'équilibre des enveloppes.

1.2 La sélection des bénéficiaires doit permettre de recruter les personnes les plus éloignées de l'emploi

Les seniors et les personnes en situation de handicap doivent faire l'objet d'une attention soutenue. L'orientation des personnes en situation de handicap vers les contrats aidés se fait en complément de l'orientation vers les entreprises adaptées (EA) et 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.

Cette attention pourra se traduire par une majoration des taux au sein des arrêtés préfectoraux. Vous veillerez à augmenter la proportion de ces publics (seniors et travailleurs en situation de handicap) dans les recrutements de PEC et de CIE par rapport à 2022.

Une attention particulière est en outre maintenue sur les **publics bénéficiaires du RSA** dans le cadre des conventions d'objectifs et de moyens signées avec les départements.

Les objectifs suivants sont maintenus sur les **publics QPV (quartiers prioritaires de la politique de la ville) et zones de revitalisation rurale (ZRR) :**

- **15 % de recrutements de résidents QPV en PEC ;**
- **15 % de recrutements de résidents ZRR en PEC.**

Le fait d'être bénéficiaire du **dispositif SÉSAME (sésame vers l'emploi pour le sport et l'animation dans les métiers de l'encadrement)** est considéré comme une condition d'éligibilité à un PEC, compte-tenu des caractéristiques du public retenu et du parcours prévu dans le cadre de SÉSAME proposant une formation pré-qualifiante ou qualifiante dans les métiers du sport.

1.3 Le secteur sanitaire, social et médico-social, le secteur de la petite enfance, le secteur du grand-âge et le secteur du handicap restent prioritaires pour le recrutement en 2023

1.4 Les préfets et les DREETS doivent apporter une vigilance particulière sur la question du cofinancement des contrats aidés par les conseils départementaux

En amont de la signature des conventions annuelles d'objectifs et de moyen (CAOM) entre les préfets de département et les présidents de conseils départementaux, **il est fortement recommandé de souscrire à des lettres d'intention permettant d'éviter toute rupture dans les prescriptions de contrats aidés à l'adresse des bénéficiaires du RSA.** Ces lettres d'intention sont des outils de pilotage des enveloppes en volume et en financier de contrats aidés : elles permettent un lissage des engagements sur l'année et leurs engagements doivent être réalistes quant à la capacité à faire des départements au regard du contexte local. Une fois signées, les CAOM devront faire l'objet d'une transmission à la DGEFP.

La négociation doit porter sur un objectif de cofinancement de 15 % concernant l'enveloppe de PEC, et peut porter sur l'enveloppe de CIE Jeunes, sans fixation d'un taux cible. Pour autant, et afin d'avoir une visibilité la plus juste possible sur la capacité réelle à faire, l'aboutissement à un engagement réaliste est encouragé.

Les règles s'appliquant habituellement au cofinancement sont conservées :

- le cofinancement porte uniquement sur les allocataires du RSA ;
- l'aide à l'insertion professionnelle versée par le département s'établit à hauteur de 88 % du RSA socle, le solde étant financé par l'État ;
- au-delà de la couverture de l'aide à l'insertion professionnelle définie, le département peut décider de majorer sa participation et donc l'aide versée à l'employeur ;
- le département peut prescrire et effectuer lui-même le versement de l'aide à l'insertion professionnelle à l'employeur, ou effectuer une délégation de prescription à un organisme ou une délégation de gestion à l'Agence de services et de paiement.

Les services de l'État veillent à la participation réelle de l'État dans le cadre du cofinancement.

2. 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 leur utilité pour le bénéficiaire et autorisés sous réserve du respect des engagements de l'employeur.

Ils s'effectuent dans les conditions de l'arrêté préfectoral en vigueur et dans le respect des dispositions du code du travail. Leur durée est examinée au regard du caractère insérant du parcours.

Les renouvellements des CIE Jeunes conclus en 2021 et 2022 sont possibles même si le jeune a dépassé l'âge limite identifié (26 ans et 31 ans pour une personne en situation de handicap).

3. Assurer les conditions d'un parcours insérant : les étapes clés des parcours emploi compétences et des contrats initiative emploi

Les contrats aidés de la présente circulaire s'inscrivent dans le cadre juridique des contrats uniques d'insertion - contrats d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) et des contrats uniques d'insertion - contrats initiative emploi (CUI-CIE) prévus dans le code du travail (respectivement articles L. 5134-20 et L. 5134-65 et suivants du code du travail).

Le positionnement des contrats aidés en parcours emploi compétences autour du **trptyque emploi-formation-accompagnement doit permettre d'en faire l'un des leviers efficaces de la politique de l'emploi et de la formation**. Les grands principes de l'accompagnement développés au profit des contrats aidés dans le secteur non-marchand (PEC) s'appliquent aux contrats aidés dans le secteur marchand : **une mise en situation professionnelle, un accompagnement - la formation n'étant pas obligatoire pour les CUI-CIE - et un accès facilité à l'acquisition de compétences auprès d'employeurs de droit commun**.

4. Cibler les publics à partir du besoin diagnostiqué avec le demandeur d'emploi

La prescription des parcours emploi compétences et des contrats initiative emploi est centrée sur les publics éloignés du marché du travail au sens de « personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi » (articles L. 5134-20 et L. 5134-65 du code du travail) pour lesquelles :

- la formation seule n'est pas l'outil le plus 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 s'appuyer sur le diagnostic global conduit par le conseiller du service public de l'emploi. Ainsi, le prescripteur oriente le bénéficiaire vers le PEC ou le CIE lorsqu'il s'agit de la réponse la plus adaptée aux causes de son éloignement du marché du travail.

A contrario, s'agissant des jeunes ne rencontrant pas de difficultés particulières d'accès au marché du travail, d'autres mesures peuvent faciliter leur recrutement, notamment les emplois francs pour les résidents des quartiers prioritaires de la politique de la ville.

5. Sélectionner les employeurs en fonction de leurs capacités à proposer les conditions d'un parcours insérant

L'objectif d'insertion durable dans l'emploi, qui constitue la vocation même des PEC et CIE, 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, que ce soit dans le cadre d'un PEC ou d'un CIE**, notamment au regard de l'effectivité de la désignation et de la mobilisation d'un tuteur²;
- **la formation, obligatoire dans le cadre d'un parcours en PEC**. Les employeurs proposant des formations *a minima* pré-qualifiantes doivent être prioritaires. S'agissant des CIE, les engagements en matière de formation sont encouragés, sans être obligatoires. De ce fait, un CIE ne peut être refusé à un employeur au seul motif que la mise en place d'une formation n'est pas prévue ;
- le cas échéant, la capacité de l'employeur à pérenniser le poste doit être valorisée².

Le dispositif Compétences PEC a pris fin au 31 décembre 2022. L'accompagnement des bénéficiaires inscrits dans ce dispositif avant cette date est garanti par l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA).

6. Renforcer le rôle du prescripteur en matière d'accompagnement des salariés avant, pendant et à la sortie du parcours emploi compétences

Pour produire leur plein effet, les PEC et CIE doivent faire l'objet d'un accompagnement par le prescripteur. Cet accompagnement s'articule en quatre phases complémentaires :

- (i) le diagnostic ;
- (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 des 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 *à 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 ;

² Notamment s'agissant des employeurs publics en mobilisant les aides du FIPHFP pour les travailleurs handicapés.

- (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. L'emploi accompagné pourra former l'un des relais d'accompagnement possibles pour les personnes en situation de handicap.

Fiche 2 : Insertion par l'activité économique (IAE)

I. Cadrage général : consolider le pilotage physico-financier de l'insertion par l'activité économique en 2023

L'année 2023 s'inscrit comme **une année de consolidation**, orientée vers le renforcement de **la qualité des parcours, l'entrée en formation et le ciblage des personnes plus éloignées de l'emploi**, après une première phase de développement des SIAE dans le cadre de la mise en œuvre du Pacte d'ambition pour l'insertion par l'activité économique.

L'atteinte des objectifs quantitatifs issus du Pacte d'ambition sont maintenus et lissés jusqu'en 2025. Sur la base du rapport de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) sur l'IAE, une nouvelle feuille de route nationale pour l'IAE sera élaborée dans le cadre de groupes de travail associant la DGEFP, les services déconcentrés, les professionnels du secteur et leurs partenaires dont les prescripteurs et les entreprises.

Dans ce cadre, les services de l'État prioriseront en 2023 leur action sur :

- Le pilotage budgétaire et la gouvernance locale ;
- Le recentrage de chaque SIAE sur son public cible et le « aller vers » les plus éloignés de l'emploi ;
- L'amélioration de l'accompagnement des publics les plus éloignés de l'emploi en lien avec l'offre de service du Service Public de l'Emploi dans le cadre du chantier France Travail.

Dans ce contexte, l'enveloppe 2023 s'établit à **1 203,3 M€¹**. Cette enveloppe permet de couvrir :

- Les réalisations de postes 2022, intégrant les revalorisations successives des montants d'aide au poste en 2022 et la revalorisation de 1,81 % prévue au 1^{er} janvier 2023 ;
- Le soutien ciblé à des besoins complémentaires de structures répondant aux objectifs prioritaires précisés infra.

1. Pilotage de l'enveloppe et orientations budgétaires pour 2023

L'année 2023 doit permettre d'opérer une transition marquée par le **renforcement du pilotage budgétaire de l'insertion par l'activité économique (IAE)** par les services déconcentrés de l'État dans une logique de développement des partenariats avec les acteurs locaux et de communication régulière.

L'amélioration du pilotage budgétaire se traduira par les actions suivantes :

- (i) **Programmer et conventionner le nombre d'ETP avec les SIAE sur la base des réalisations 2022 pour libérer des marges de manœuvre et soutenir au besoin, les projets de croissance des structures.**

Les services déconcentrés sont invités à conventionner en 2023 en prenant compte le réalisé, de sorte qu'aucune structure ne soit - sauf demande de la structure - en diminution au regard des ETP réalisés en 2022. Les SIAE ont été invitées à transmettre leur réalisé jusqu'en fin 2022 avant le 10 février 2023.

Les DREETS devront conventionner initialement le volume d'ETP avec les SIAE sur la base de l'exécution constatée en 2022, sans repartir du nombre d'aides au poste conventionnées en N-1.

¹ Budget après mise en réserve, hors crédits expérimentations, IAE création d'entreprises et FDI (Fonds de développement de l'inclusion).

Pour déterminer le nombre de postes conventionnés en 2023, il sera possible de tenir compte de projets de développement déjà engagés, notamment dans le cadre d'un financement au titre du FDI, qui produiront des effets en 2023. Dans la même logique, il sera tenu compte de la création de SIAE intervenue courant 2022 qui auront un effet en année pleine pour 2023.

Une attention particulière devra être portée aux **SIAE du secteur marchand**.

Les orientations suivantes devront être suivies :

- S'agissant de la création de nouvelles SIAE en 2023, le principe reste la consolidation de l'existant. Les créations de nouvelles structures, notamment sur le secteur non marchand, devront donc être l'exception et faire l'objet d'un examen particulièrement attentif de la part des DREETS pour mesurer leur intérêt, en privilégiant notamment les créations dans des zones blanches ;
- Une attention particulière sera portée à la qualité du parcours s'agissant de l'effectivité de l'accompagnement socio-professionnel des bénéficiaires ; **les chantiers à durée déterminée ne seront pas systématiquement reconduits**. Le renouvellement de leur conventionnement sera examiné au regard notamment des besoins sur le territoire, de la qualité de l'accompagnement et du taux de sortie observé.

L'accompagnement des publics les plus éloignés de l'emploi se traduira par une attention particulière des services déconcentrés de l'État au développement de *l'aller-vers* les publics les plus fragiles, notamment en articulation avec **le chantier France Travail et avec les expérimentations** législatives (Territoires Zéro Chômeurs de Longue Durée, Entreprises d'Insertion par le Travail Indépendant) et issues de la Stratégie de prévention et de lutte contre la pauvreté (SEVE, Convergence, Premières heures en chantier, TAPAJ).

Dans ce cadre, les DREETS et DDETS renforceront le pilotage des SIAE en priorisant la **qualité de l'accompagnement, la formation, et favoriseront les suites de parcours** dans un contexte de **maîtrise des enveloppes budgétaires**.

- (ii) **Prévoir et organiser le processus de réallocations** (entre structures et départements) **en cours d'année notamment par la méthode de la bourse aux postes au mois de juin**, dans une logique de confiance et de proximité avec les SIAE. Afin de fiabiliser le bilan du réalisé pour chaque structure, il est rappelé que **la régularité des déclarations chaque mois est indispensable. Les conventionnements pourront être ajustés en cours d'année au regard des ETP effectivement déclarés par les structures.**

Cette déclaration est facilitée par la mise en place depuis 2022 de la dématérialisation des suivis mensuels (déclaration en ligne). En outre, l'utilisation de la déclaration sociale nominative (DSN) permettra à terme un suivi actualisé des consommations. Il est demandé aux DREETS de relayer des actions régulières de communication auprès des réseaux et des structures.

Le bilan du réalisé disponible à 6 mois de conventionnement sur l'ASP (**sur la base des 5 premiers mois de l'année**) a vocation à être exploité. Un **écart important non-justifié entre le conventionné et le réalisé pourra justifier un avenant à la baisse du conventionnement** et une **réaffectation** vers des SIAE ayant fait part de besoins avérés, avec une **priorité donnée aux demandes des SIAE du secteur marchand** : entreprises d'insertion, entreprises d'insertion de travail temporaire, association intermédiaire.

Il est demandé aux DREETS d'organiser la réallocation de crédits et l'organisation de bourses aux postes intradépartementales, puis interdépartementales avant l'été, dans une logique de confiance et de proximité avec les SIAE.

Un groupe de travail sera par ailleurs mis en place dès le début de l'année 2023 pour construire avec la DGEFP, les services déconcentrés, les représentants de SIAE et l'ensemble des partenaires (ASP, groupements d'intérêt public [GIP] Inclusion, prescripteurs ...) un nouveau cadre de pilotage permettant notamment le suivi des données sur des échéances mensuelles.

Au regard de ces orientations, il est donc essentiel que les services de l'État :

- (i) **Rappellent que dans un contexte de reprise du marché du travail, toutes les catégories de l'IAE ont vocation à accompagner les publics éloignés de l'emploi, en particulier les publics bénéficiaires du RSA en lien avec le chantier France Travail.**
- (ii) **Renforcent le pilotage des SIAE sur le ciblage des publics bénéficiaires**, notamment à l'aide des tableaux de bord déposés sur la plateforme Pilotage et outils de performance ([POP](#)) et du tableau de bord des services déconcentrés sur la [plateforme de l'inclusion](#).
- (iii) **Priorisent les dynamiques d'aller vers autour de la prescription de parcours d'insertion par l'activité économique (IAE) en s'appuyant et animant la mobilisation des prescripteurs** habilités (nouveaux et historiques) et orienteurs, via l'organisation de temps de travail et la **diffusion du guide publié début 2023**.

Zoom sur les prescripteurs et le guide de mobilisation des prescripteurs :

Depuis le 1^{er} septembre 2021 (cf arrêté du 1^{er} septembre 2021 fixant la liste des critères d'éligibilité des personnes à un parcours d'insertion par l'activité économique et des prescripteurs mentionnés à l'article L. 5132-3 du code du travail), la capacité de prescrire des parcours d'insertion a été élargie à de nombreux acteurs dans un **but commun de retour à l'emploi durable** des personnes éloignées de l'emploi, acteurs de l'accompagnement social et professionnel.

Afin d'améliorer l'orientation des publics les plus éloignés de l'emploi vers les structures de l'IAE (invisibles, personnes sous main de justice, jeunes, etc.) un **guide a été coconstruit par les acteurs qui participent activement au développement du secteur de l'IAE**. Ce guide présente les principes fondamentaux de l'IAE, la démarche à suivre pour prescrire un parcours IAE ainsi que le fonctionnement des services de la Plateforme de l'inclusion. Il contient également des annexes opérationnelles (modèle de diagnostic socio-professionnel, pas à pas sur l'utilisation des services de la Plateforme etc.).

En complément de cet outil, la **sensibilisation, la formation et la mobilisation des prescripteurs habilités** sont essentielles et ce, afin de garantir des parcours de qualité et un retour à l'emploi durable des publics cibles.

Dans ce cadre, les services déconcentrés sont invités à :

- **Diffuser et valoriser le guide** « Guide pratique, la prescription de parcours d'insertion par l'activité économique » ;
- S'assurer que les nouveaux prescripteurs et orienteurs se mobilisent au sein de leurs territoires autour de l'IAE, notamment en s'appuyant sur les **tableaux de bord de la plateforme de l'inclusion** ;
- **Proposer aux prescripteurs de participer aux Comités Techniques d'Animation (CTA)** pour développer les partenariats entre les structures de l'IAE et les acteurs de l'accompagnement social et professionnel afin de favoriser les recrutements ;
- **Inciter les rencontres au niveau local et échanges entre les acteurs** (prescripteurs habilités, orienteurs, réseaux de l'IAE, entreprises etc. / recueillir les retours d'expérience des nouveaux prescripteurs) ;
- **Participer aux événements nationaux** consacrés aux prescripteurs et orienteurs, en étant partie prenante.

Zoom sur les auto-prescriptions :

Un bilan relatif à **la campagne optionnelle d'auto-prescriptions réalisées par les SIAE** en 2022 sera disponible à l'issue du premier trimestre 2023. En cas d'irrégularités décelées lors de contrôles d'auto-prescriptions des SIAE, des sanctions seront proposées via la plateforme de l'inclusion mais elles ne seront activables que par les services déconcentrés de l'État à partir du mois de mars 2023.

La campagne optionnelle lancée en 2022 se déroule dans le calendrier suivant :

- Ouverture de la phase d'échantillonnage : le 9 octobre pour les auto-prescriptions arrêtées au 30 septembre 2022 ;
- Fin de l'échantillonnage : le 6 novembre 2022 ;
- Transmission des pièces par les SIAE et contrôle des DDETS (scindé en deux étapes) :
 - o Transmission des pièces : fin le 20 novembre 2022,
 - o Contrôle des DDETS : fin le 1^{er} janvier 2023.
- Phase contradictoire en cas d'irrégularités constatées : fin le 12 février 2023
- Déclaration des irrégularités et notification disponible et activable par les services déconcentrés de l'État : mars 2023.

La campagne de contrôle obligatoire s'ouvrira le 8 mai 2023 sur les auto-prescriptions de 2022, soit un contrôle d'auto-prescriptions sur le dernier trimestre 2022 uniquement (pour les DDETS qui auraient réalisé la campagne optionnelle), soit un contrôle d'auto-prescriptions sur l'année 2022 complète (pour les DDETS qui n'auraient pas réalisé la campagne optionnelle).

La campagne obligatoire se déroulera selon le calendrier suivant :

- Ouverture de la phase d'échantillonnage : le 8 mai 2023 pour les auto-prescriptions arrêtées au 31 décembre 2022 ;
- Fin de l'échantillonnage : le 5 juin 2023 ;
- Transmission des pièces par les SIAE et contrôle des DDETS :
 - o Transmission des pièces : fin le 17 juillet 2023,
 - o Contrôle des DDETS : fin le 31 août 2023.
- Phase contradictoire en cas d'irrégularités constatées : le 11 octobre 2023 ;
- Déclaration des irrégularités : avant le 11 novembre 2023 ;
- Notification disponible au : le 12 novembre 2023.

Un premier bilan avait été réalisé en 2021 sur les auto-prescriptions de 2020 et par conséquent, sur les 3 territoires d'expérimentation : Bas-Rhin, Seine-Saint-Denis et Pas-de-Calais.

Il avait été relevé que la période de contrôle en année N+1, bien qu'étendue sur plusieurs mois, constituait une charge difficile à absorber dans certains départements d'autant plus dans un contexte de congés estivaux et un volume de recrutements conséquent, en lien avec l'accroissement de l'IAE sur les dernières années.

Afin de répondre à ces problématiques, il a été proposé de réfléchir à la possibilité d'un contrôle « au fil de l'eau ». La réflexion débutera au 1^{er} trimestre 2023.

(iv) Poursuivent leur appui au déploiement de la DSN qui viendra appuyer à terme les modalités de pilotage et notamment avec le suivi actualisé de la consommation, en complément des démarches de dématérialisation.

2. Un « kit de pilotage et d'animation territoriale » pour renforcer la capacité de pilotage des services de l'État

Le développement d'outils de pilotage contribue à **renforcer la capacité de suivi et d'animation territoriale des services de l'État**.

Les outils suivants constituent un « **kit de pilotage et d'animation territoriale** » vous permettant de **renforcer le suivi physico-financier du dispositif, le dialogue de gestion avec les structures et de mener des actions ciblées pour répondre aux enjeux de votre territoire**. Ils doivent être exploités pleinement.

- (i) *Des tableaux de bord de pilotage financier enrichis et modernisés et un tableau qualitatif qui permet de connaître les principales caractéristiques sociales des bénéficiaires de l'IAE*

Les rapports hebdomadaires de suivi financier et de suivi des ETP disponibles sur le [site ministériel « performance et outils de pilotage » \(POP\)](#) ont évolué en 2022 au format de rapports web qui seront actualisés automatiquement chaque semaine. Ces rapports sont exportables pour consultation et partage en version PDF, Excel, Power Point ou en version HTML.

Ces rapports ont été simplifiés dans leur ergonomie et enrichis de nouveaux indicateurs et graphiques afin de **renforcer la capacité d'analyse sur le plan physico-financier de vos services**. Ces nouveaux indicateurs permettent notamment de comparer l'évolution du conventionnement et de la réalisation d'une année sur l'autre ou encore de suivre le rythme de réalisation par rapport au conventionnement sur votre territoire.

Ils permettent par ailleurs d'accéder à l'historique financier et des ETP jusqu'en 2018, ainsi que de consulter à la date la plus récente la situation actualisée à un moment déterminé pour les cinq années précédentes.

Un rapport qualitatif mensuel est également disponible sur [site ministériel « performance et outils de pilotage » \(POP\)](#). Il apporte des informations sur les caractéristiques des bénéficiaires de l'IAE, et fournit aux services de l'État une vue du stock de personnes physiques ayant un contrat en cours du mois, le nombre de personnes ayant effectivement travaillé un mois donné, par territoire et par type de structure, ainsi qu'une vision des principales caractéristiques de ces bénéficiaires.

- (ii) *Des tableaux de bord thématiques*

La plateforme de l'inclusion a développé des [tableaux de bord thématiques publics](#). La mise à disposition d'indicateurs partagés, accessibles à tous les acteurs de l'IAE, a vocation à **renforcer la coopération territoriale et la mise en place de plans d'actions thématiques** mobilisant l'ensemble des partenaires de l'IAE.

En 2023, à l'appui des tableaux de bord [#Recrutement](#) et [#Prescripteurs habilités](#), deux plans d'actions ciblés devront être poursuivis :

- **Plan d'action de diminution des difficultés de recrutement** en lien étroit avec Pôle emploi ainsi que les autres représentants des prescripteurs et des SIAE ;
- **Plan d'action de mobilisation des prescripteurs habilités** en lien étroit avec les représentants des prescripteurs habilités, détaillé dans l'encadré du II ci-après.

II. Dans un contexte d'enveloppe budgétaire maîtrisée, soutenir le modèle économique des SIAE ainsi que le renforcement de la gouvernance territoriale de l'IAE

1. Inciter les SIAE à répondre à la commande publique et privée qui offre de nouveaux débouchés et relais de croissance, ainsi que l'opportunité de développer des relations avec des employeurs potentiels

Identifié dans le troisième axe du Pacte d'ambition pour l'IAE, le développement des considérations sociales dans la commande publique et les achats privés doit en effet permettre aux SIAE de trouver de nouveaux relais de croissance et débouchés économiques, nécessaires dans le contexte de consolidation du budget de l'IAE en 2023. **À ce titre, le marché de l'inclusion, plateforme de sourcing de prestataires inclusifs, financée par l'État (<https://lemarche.inclusion.beta.gouv.fr>) présente l'offre de services des structures d'insertion par l'activité économique, des entreprises adaptées et des établissements et services d'aide par le travail et permet aux acheteurs de poster leurs besoins et d'être mis en relation avec des prestataires inclusifs.**

Les dialogues de gestion seront l'occasion de sensibiliser les SIAE à ces enjeux.

En outre, le Plan national des achats durables 2022-2025 cible particulièrement le secteur de l'IAE dans le développement des achats durables (se reporter à la fiche n° 5 de la circulaire pour plus de précisions). Les services déconcentrés pourront notamment s'appuyer sur les réseaux de l'IAE, dont les conventions pluriannuelles d'objectifs passées avec l'État comportent un axe relatif à la promotion des achats responsables.

2. Dynamiser la gouvernance locale de l'IAE dans une logique d'amélioration des parcours et de développement des liens avec les entreprises

Les services déconcentrés sont incités :

- **au niveau régional**, à organiser un comité de pilotage régional de l'insertion par l'activité économique, incluant l'ensemble des partenaires publics et privés de ce dispositif (partenaires institutionnels, réseaux de l'IAE, réseaux de prescripteurs habilités, etc.) ;
- **au niveau départemental et local :**
 - o **à poursuivre l'organisation régulière des conseils départementaux de l'insertion par l'activité économique (CDIAE),**
 - o **et à participer aux comités techniques d'animation (CTA).** Centrés sur le suivi des parcours des salariés en insertion, les CTA ont vocation à se dérouler sur l'ensemble du territoire.

Ces instances peuvent notamment constituer le lieu pour développer le lien avec les entreprises et répondre à des secteurs en tension de recrutement. Les services déconcentrés sont invités à porter une attention particulière sur le **secteur de la petite enfance** et auprès des prescripteurs habilités en application de la mise en œuvre opérationnelle du Protocole « Insertion dans l'emploi / petite enfance 2022-2023 ». Il s'agit notamment des actions suivantes à entreprendre :

- Informer et mobiliser les acteurs de l'insertion ;
- Encourager les formations aux métiers de la petite enfance ;
- Développer l'immersion dans les métiers de la petite enfance ;
- Répondre de manière ciblée aux tensions de recrutement ;
- Accompagner les SIAE et les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) à se positionner sur les métiers de la petite enfance.

Dans le cadre de ces instances, les services déconcentrés sont également invités à favoriser la **connaissance des leviers permettant de lever les freins à l'accès à l'emploi**, notamment favoriser l'accès au logement des personnes en parcours d'insertion, mobiliser les solutions de garde d'enfants (crèche à vocation d'insertion professionnelle [AVIP], aide à la garde d'enfant de Pôle emploi) et les solutions de mobilité.

Sur les freins à l'accès à l'emploi, le portail DORA (découvrir, orienter, renseigner, accompagner), développé au sein du GIP Plateforme de l'inclusion, répertorie progressivement l'ensemble des « solutions d'insertion » d'un territoire : les solutions de mobilité (plateformes mobilité, garages solidaires, etc.), de garde d'enfants, de logement, d'appui à des situations de précarité financière (points conseil budget), etc.

III. Soutenir l'accompagnement des publics les plus éloignés de l'emploi dans un contexte de reprise du marché du travail

Il est essentiel que les services de l'État :

1. Incitent les SIAE à développer les compétences des salariés en insertion pour améliorer les sorties en emploi

Le PIC-IAE doit bénéficier au maximum de structures, notamment les plus petites de moins de 11 ETP. Il doit faciliter l'accès aux formations certifiantes en lien avec les métiers en tension sur le territoire. Les DREETS s'assureront notamment que les OPCO mettent en œuvre les objectifs de positionnement des salariés en insertion sur les formations relatives aux métiers grand-âge et autonomie, aux métiers de la petite enfance comme le prévoit le protocole insertion dans l'emploi / petite enfance et assurent des actions relatives à la lutte contre l'illettrisme.

Une expérimentation sera lancée dans le courant de l'année 2023 pour tester de nouvelles modalités de mobilisation du PIC-IAE pour les entreprises d'insertion, par exemple à travers la mobilisation de l'offre de formation de Pôle emploi.

Dans la continuité de la loi du 14 décembre 2020, **les salariés placés en contrat passerelle ou en contrat à durée indéterminée (CDI) inclusion restent éligibles au PIC-IAE.**

Les modalités de prise en charge au titre de l'enveloppe État demeurent inchangées par rapport à l'année 2022. La DGEFP transmet trimestriellement, sur l'espace collaboratif dédié *Symbiose* (PIC-IAE) les données relatives aux actions de formation engagées et réalisées par les OPCO au titre du PIC-IAE, pour alimenter les comités de pilotage régionaux.

Les crédits délégués aux DREETS ont permis de financer dans les régions, et ce, malgré l'impact de la crise sanitaire, des projets structurants de coordination, de soutien à l'ingénierie des projets de formation et de développement **d'expérimentations innovantes**. Cet effort sera donc poursuivi en 2023, notamment dans un objectif de coordination et de soutien à l'ingénierie, et de poursuite du déploiement de l'action de formation en situation de travail dans les SIAE.

2. Incitent les structures à favoriser les suites de parcours d'insertion dans une logique de tremplin et de montée en compétences vers l'emploi durable. Vous serez attentifs notamment au déploiement de l'expérimentation du contrat-passerelle et à la mise en œuvre de la mesure permettant le cumul de contrats (contrat d'insertion/contrat de droit commun) qui sont des actions créant du lien entre les entreprises du territoire et les SIAE, au bénéfice des salariés en insertion et de leur sortie de parcours en emploi durable.

3. Soient attentifs à la dérogation au plafond de 480 heures en association intermédiaire, afin de soutenir la croissance dans les territoires des acteurs de l'insertion avec une étude au cas par cas en veillant au respect des deux critères suivants (cf. Instruction n° DGEFP/SDPAE/MIP/2021/212 du 19 octobre 2021) :

- tenir compte de la nature et de l'intensité des activités exercées par les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) dans le département ;
- garantir la qualité des parcours d'insertion en examinant le bilan d'activité (article R. 5132-13 du code du travail).

4. Poursuivent l'essaimage des expérimentations de la stratégie de prévention et de lutte contre la pauvreté à destination des publics particulièrement vulnérables en vue d'une démarche d'entrée dans le droit commun :

a. Convergence et Premières heures en chantier

En 2023, Convergence sera déployé sur **4 nouveaux territoires** (passant ainsi de 8 territoires actuellement à 12 territoires) et se développera sur les territoires existants afin d'accompagner plus de **2 600 salariés à la fin de l'année 2023**. Complémentaire au programme Convergence, Premières heures en chantier se développera sur **12 nouveaux territoires**, outre les territoires actuels, pour passer de 52 à **68 ateliers et chantiers d'insertion porteurs** fin 2023, avec une **capacité d'accueil de 1 100 parcours (annuels)**.

b. SEVE Emploi

Le programme SEVE 1 (accompagnement vers l'emploi) est reconduit et le format du programme SEVE 2 (mise en œuvre d'actions d'accompagnement dans l'emploi) **évolue en 2023**, intégrant des journées de formation dédiées à l'accompagnement dans l'emploi.

Les crédits SEVE accordés aux SIAE sélectionnées dans les programmes SEVE 1 et SEVE 2 en 2023 seront notifiés par mail.

c. TAPAJ

L'objectif de 85 sites qui était fixé dans le cadre de la Stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté (2019-2022) a été reconduit à fin 2023. TAPAJ est aujourd'hui présent dans 63 sites et devra donc se développer au sein de **22 nouveaux sites**, et au bénéfice de **1 747 jeunes** (objectif file active 2023).

5. Renforcent l'insertion professionnelle des publics les plus fragiles :

- a. Par la **mise en œuvre du CDI inclusion senior** pour les publics les plus vulnérables de plus de 57 ans ;
- b. Par le **déploiement des liens entre les SIAE et les entreprises du territoire** au bénéfice des salariés en insertion via le **contrat passerelle** et le **cumul du contrat**.

6. Accompagnent l'expérimentation « Territoire zéro chômeur de longue durée »

L'expérimentation « Territoire zéro chômeur de longue durée » (TZCLD) connaît depuis la loi du 14 décembre 2020 relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique et à l'expérimentation « Territoire zéro chômeur de longue durée », un **passage à l'échelle important**. Dans ce cadre, cinquante nouveaux territoires peuvent être habilités par arrêté ministériel, ce plafond pouvant être relevé par décret en Conseil d'État, en plus des 10 territoires historiques. Actuellement, 47 territoires sont habilités, dont les 10 territoires historiques.

Il est rappelé que les services déconcentrés sont invités à :

- Siéger pour représenter la voix du ministère en charge du travail au sein des comités locaux pour l'emploi ;
- Soutenir la logique partenariale de l'expérimentation, en lien avec les co-financeurs, et en particulier les départements ;
- Informer la DGEFP des nouvelles candidatures, instruire ces candidatures en lien étroit avec l'association nationale en garantissant en amont l'engagement du département concerné et le caractère non concurrent des activités.

7. Soutiennent le développement de l'IAE en détention pour les personnes placées sous main de justice

Aujourd'hui, 22 SIAE sont implantées au sein d'établissements pénitentiaires et dans 12 régions. Il convient ainsi désormais **d'augmenter le nombre d'ETP par SIAE et d'accompagner l'implantation de nouvelles SIAE en milieu pénitentiaire, notamment au sein des maisons d'arrêt.**

La **mise en œuvre opérationnelle de la réforme du travail pénitentiaire** issue de la loi n° 2021-1729 du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire, qui rapproche le statut du travailleur détenu de celui du droit commun, se poursuit en 2023.

8. Accompagnent l'élargissement de l'IAE au travail indépendant pour les publics rencontrant des difficultés particulières. Dans ce cadre, tout projet pertinent d'entreprise d'insertion par le travail indépendant (EITI) qui respecte les critères relatifs à l'expérimentation doit être présenté en CDIAE. Comme les autres catégories de l'IAE, les EITI contribuent à renforcer l'aller-vers en proposant une forme d'accompagnement.

Fiche 3 : Entreprises adaptées

La politique de l'emploi des travailleurs handicapés reste une politique prioritaire du Gouvernement. Face à la persistance de leurs difficultés spécifiques d'accès à l'emploi (accès à l'emploi durable ou maintien dans l'emploi), les entreprises adaptées sont un instrument important que l'État porte dans les territoires.

Il s'agit d'apporter en tant que de besoin une réponse accompagnée et adaptée tant aux travailleurs handicapés qu'aux entreprises qui souhaitent s'engager dans une approche inclusive.

La contribution des 795 entreprises adaptées au développement économique des territoires et leur rôle social par la promotion d'un environnement favorable à la prise en compte du handicap traduit **une ambition double : conforter le modèle des entreprises adaptées tout en innovant pour faciliter les transitions professionnelles vers les autres employeurs.**

L'appropriation de cette ambition à travers un nouveau cadre d'intervention des entreprises adaptées **reste encore un enjeu fort pour tous les acteurs concernés** : les entreprises « classiques », opérateurs du service public de l'emploi, l'AGEFIPH (Association de gestion du Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées), les entreprises adaptées elles-mêmes, y compris les services déconcentrés de l'État.

1. Une ambition : intensifier les recrutements et faciliter les transitions professionnelles des travailleurs handicapés

Cette ambition de permettre à chaque travailleur handicapé de trouver sa place selon ses capacités implique **en premier lieu que les entreprises adaptées se saisissent de tous les outils à leur disposition, encourageant toutes les formes de mise en emploi** favorables à l'acquisition d'une expérience professionnelle et de compétences en situation de travail. À cet égard, **les expérimentations** (contrat à durée déterminée tremplin [CDD tremplin] et entreprise adaptée de travail temporaire [EATT]) **sont prolongées jusqu'au 31 décembre 2023 et les embauches ouvertes jusqu'à cette date.**

Le nombre de salariés en CDD tremplin au sein des entreprises adaptées déjà habilitées, ou en contrat de mission dans les EATT doit être accru, notamment par la mise en œuvre concrète des projets financés du Fonds d'accompagnement à la transformation des entreprises adaptées (FATEA), et notamment les projets relevant des consortiums. À ce titre les DR(I)EETS doivent maintenir un suivi attentif de la réalisation par les entreprises adaptées de leurs engagements pris sur la création d'emploi associée à ces différents projets.

En second lieu, cette ambition a pour contrepartie des exigences, en particulier une mobilisation et une coopération renforcées avec le service public de l'emploi pour définir les conditions de réussite d'un partenariat qui couvrirait toutes les phases du parcours des personnes handicapées : au moment du recrutement, pendant leur parcours en entreprise adaptée et en préparation à la sortie. Cette mobilisation doit se traduire à travers, d'une part, la mise en œuvre en mode agile et pragmatique de l'offre de service employeur auprès des entreprises adaptées dont la professionnalisation sur ces enjeux doit progresser, et d'autre part, l'inscription sans réserve des entreprises adaptées sur la transparence par la publication systématique de leurs offres d'emploi auprès du service public de l'emploi.

En troisième lieu, les entreprises adaptées doivent être encouragées à utiliser les différents leviers à leur disposition (mise à disposition rénovée, agrément d'entreprise solidaire d'utilité sociale [ESUS], PIC-EA, mutualisation de projets ou ressources) pour se positionner non pas seulement comme fournisseurs de biens et de prestations mais aussi comme fournisseurs de compétences, donc partenaires en ressources humaines (RH) de leurs clients. À cet effet, plusieurs actions sont menées au niveau national en lien avec l'Union nationale des entreprises adaptées (UNEA) à l'instar de la formation des entreprises adaptées et de leurs dirigeants aux opportunités ouvertes par la réforme, mais aussi au développement d'une stratégie commerciale des entreprises adaptées leur permettant d'être mieux identifiées auprès de tous les acteurs économiques des territoires. Le FATEA sera par ailleurs effectif en 2023.

L'entreprise adaptée est un dispositif placé sous la responsabilité du représentant de l'État dans la région. À ce titre, les DR(I)EETS assurent la cohérence de l'offre en entreprise adaptée dans la région. Elles pilotent l'allocation des moyens et leur suivi en cours d'exercice. Garanties d'une utilisation optimale des crédits, un point trimestriel de situation est mis en place dans la région. Un écart important non justifié entre le conventionné et le réalisé pourra justifier un avenant à la baisse du conventionnement et une réaffectation vers des entreprises adaptées ayant fait part de besoins avérés.

En tenant compte des organisations territoriales, les directions régionales jouent un rôle d'appui aux directions départementales et d'animation interdépartementale sur les thématiques transversales (recrutement, formation, articulation avec le monde économique). Les services de l'État doivent mieux s'articuler pour créer les conditions d'une appropriation définitive de tous les acteurs des réponses de proximité que portent les entreprises adaptées dans les bassins d'emploi du territoire. C'est le sens des comités régionaux de suivi de la réforme.

2. Le PIC-EA : un outil innovant au service de la formation

Le plan d'investissement dans les compétences (PIC) dédié aux entreprises adaptées (EA) bénéficie d'**une prolongation d'une année, jusqu'au 31 décembre 2023**.

L'élargissement pour les seules entreprises adaptées habilitées à mettre en œuvre une expérimentation (CDDT ou EATT) à tous leurs salariés travailleurs reconnus handicapés et éligibles à une aide au poste est maintenu. La simplification des modalités de dépôt des demandes des aides du PIC, via l'outil [demarches-simplifiees](#), mais aussi la mise à disposition d'outils pédagogiques à destination des entreprises adaptées et une présence des directions régionales de l'AGEFIPH plus forte en proximité des EA expérimentatrices, se sont traduits par une progression significative du nombre de formations.

Les DR(I)EETS sont invitées dans le cadre de leur animation territoriale à soutenir une meilleure identification des entreprises adaptées par les OPCO en lien avec les directions régionales de l'AGEFIPH afin de leur présenter le PIC en entreprise adaptée et d'aider à la prise en compte de leurs besoins et des projets de formation des travailleurs reconnus handicapés qu'elles embauchent.

Ces efforts communs doivent permettre d'accompagner les entreprises à se doter d'une réelle ingénierie de formation. Cette mobilisation doit rendre concrète et promouvoir dans les régions les nouvelles réponses de proximité que les entreprises adaptées portent à destination des travailleurs handicapés et des autres employeurs (publics et privés), dans un contexte de tensions de recrutement.

3. Le déploiement des consortiums, un enjeu de gestion

Les consortiums relèvent d'une démarche visant à inciter les entreprises adaptées à se rassembler autour de projets d'envergure nationale afin de répondre aux divers besoins de l'économie (production de biens ou services, sous-traitance, co-traitance...) autour de trois filières : automobile, numérique et textile. Ces démarches fortement soutenues par le FATEA ont donné lieu à de nombreuses conventions régionales qui arrivent à terme. Les DR(I)ETS seront donc attentives pour l'instruction de leur clôture à la réalisation des engagements de création d'emploi.

4. La poursuite du déploiement des entreprises adaptées en établissement pénitentiaire

L'article 77 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 a ouvert la possibilité pour les personnes en situation de handicap en détention de bénéficier des dispositions relatives à l'entreprise adaptée. L'emploi des personnes reconnues handicapées placées en détention constitue pour les entreprises adaptées un défi nouveau dans la construction de solutions supplémentaires d'appui à leur réinsertion.

L'entreprise adaptée en établissement pénitentiaire apparaît en effet comme le trait d'union entre plusieurs démarches plaçant la réussite de la préparation à la réinsertion dans un dialogue et une coopération entre les solutions implantées en détention, et la poursuite de parcours hors de la détention tenant compte des besoins et capacités du bénéficiaire mais aussi de l'offre existante sur le territoire.

Les entreprises adaptées qui souhaitent intervenir en milieu pénitentiaire devront élaborer un projet économique et social adapté aux caractéristiques des personnes détenues et aux conditions d'organisation et de fonctionnement de l'établissement pénitentiaire.

L'année 2023 devra permettre l'achèvement du déploiement des premières entreprises adaptées en détention nécessaire à la phase pilote. À ce titre, la démarche a pu prendre appui sur la constitution des comités de projet associant les directions interrégionales des services pénitentiaires (DISP) et l'ensemble des parties prenantes, dont les entreprises adaptées, afin de concrétiser ces implantations dans les meilleures conditions. Ces efforts communs doivent être poursuivis sur les projets restants.

Fiche 4 : 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'État.

Afin de soutenir le réseau des GEIQ et de les intégrer à la communauté des acteurs de l'inclusion aux côtés des structures d'insertion par l'activité économique, l'État, à travers ***l'arrêté du 10 mars 2022***, a porté le montant de l'aide à l'accompagnement à 1 400 € pour les personnes embauchées par les GEIQ correspondant aux critères du public relevant de l'insertion par l'activité économique (au sens de l'arrêté du 1^{er} septembre 2021 fixant la liste des critères d'éligibilité des personnes à un parcours d'insertion par l'activité économique) ou dont le parcours est prescrit par un prescripteur habilité (mentionnés à l'article L. 5132-3 du code du travail).

Ainsi, les catégories suivantes ouvrent droit à une aide de 1 400€ :

- bénéficiaire du revenu de solidarité active (RSA) ;
- allocataire de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ;
- allocataire de l'allocation adulte handicapé (AAH) ;
- demandeur d'emploi de très longue durée (DETL) (24 mois et plus).

L'aide s'établit également à 1 400 € pour les publics réunissant deux des critères suivants :

- niveau d'étude 3 ou infra ;
- senior (+ 50 ans) ;
- jeune (- 26 ans) ;
- sortant de l'aide sociale à l'enfance (ASE) ;
- demandeurs d'emploi de longue durée (DELD) (12 mois et plus) ;
- travailleur handicapé ;
- parent isolé ;
- personne sans hébergement ou hébergée ou ayant un parcours de rue ;
- réfugiés statutaires, protégés subsidiaires ou demandeurs d'asile ;
- résident zone de revitalisation rurale (ZRR) ;
- résident quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV) ;
- sortant de détention ou personne placée sous main de justice ;
- maîtrise de la langue française inférieure au niveau A1 ;
- difficulté de mobilité (diagnostic établi par un prescripteur habilité).

Le montant de l'aide reste identique (814 €) pour les autres publics éligibles.

Cette décision doit également permettre aux GEIQ de développer leurs relations partenariales avec les prescripteurs.

La déclaration des publics prioritaires GEIQ devra se faire, à terme, via la plateforme « Les Emplois de l'Inclusion ». Des travaux sont actuellement en cours afin d'y intégrer ces changements.

Les crédits consacrés aux GEIQ permettront :

- Le versement des aides à l'accompagnement social et professionnel ;
- Le financement d'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, en particulier dans le cadre de la feuille de route « Développement de l'emploi et de l'insertion par et pour le sport » signée le 7 novembre 2022 par le Ministre du Travail, du Plein-emploi et de l'Insertion, la Ministre des Sports et des Jeux olympiques et paralympiques et la Ministre déléguée à l'Enseignement et à la Formation professionnelle qui vise la création d'un GEIQ Sport dans chaque région ;
- Enfin, les actions de développement commercial des GEIQ existants, les actions de prospection et de communication et de financement de ressources humaines dédiées peuvent également être financées après information de la DGEFP.

Fiche 5 : Les clauses sociales d'insertion (CSI) et l'accès à la commande publique des SIAE

Les « clauses sociales d'insertion » dans les marchés constituent un levier de développement des achats socialement responsables, une source de débouchés économiques pour les entreprises sociales inclusives (SIAE, EA, établissements et service d'aide par le travail [ESAT]...) et un moyen d'offrir à des publics éloignés de l'emploi une expérience professionnelle dans le cadre d'un parcours d'insertion dans l'emploi.

Le Plan national des achats durables (PNAD 2022-2025) prévoit que d'ici 2025, 30 % de la commande publique comprenne au moins une considération sociale¹.

Pour ce faire, le PNAD prévoit notamment de :

- **densifier le réseau des « facilitateurs de la clause sociale d'insertion » et de créer des « coordinateurs », interlocuteurs privilégiés des DREETS (action 7).** C'est pourquoi l'appel à projets « **Augmentation du nombre de facilitateurs et de coordinateurs sur le territoire national - volet social** » a été lancé en 2022 par la DGEFP, en partenariat avec Alliance Ville Emploi (AVE), la Direction des achats de l'État (DAE) et l'Agence de renouvellement urbain (ANRU). Il sera renouvelé début 2023 pour 90 nouveaux postes. Les facilitateurs ont pour mission d'accompagner les acheteurs publics et privés à « acheter socialement responsable ». Pour ce faire, ils aident les acheteurs à définir la clause sociale d'insertion de leurs marchés, travaillent en collaboration avec les acteurs de l'inclusion et les acteurs des achats durables de leur territoire (ex : le service public de l'emploi, le secteur de l'insertion par l'activité économique et du handicap et plus généralement de l'économie sociale et solidaire, notamment pour identifier les publics et les actions d'accompagnement dans l'emploi...), accompagnent les employeurs dans la mise en œuvre de la clause et en suivent la mise en œuvre ;
- **d'outiller les acteurs. À ce titre, le marché de l'inclusion, plateforme de sourcing de prestataires inclusifs, financée par l'État (<https://lemarche.inclusion.beta.gouv.fr>), présente l'offre de services de structures d'insertion par l'activité économique, ESAT et entreprises adaptées et permet aux acheteurs de poster leurs besoins et d'être mis en relation avec des prestataires inclusifs.**

Outre l'enjeu de l'augmentation du nombre de marchés « clausés », **une attention particulière doit être apportée à la dimension qualitative des clauses sociales et leur contribution réelle à l'insertion dans l'emploi durable** (se référer à l'instruction interministérielle n° DGEFP/DAE/CGET/2019/80 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). Il s'agit d'accentuer l'effet de levier vers l'emploi durable de ces clauses par un ciblage plus volontariste des publics prioritaires, une diversification des segments d'achats et le développement d'une logique de parcours professionnel (la durée et la nature du contrat « clause » sont à ce titre structurants).

Dans ce contexte, les DREETS sont un acteur pilote du développement des clauses sociales d'insertion. **Il est attendu des DREETS :**

¹ Rappelons que la prise en compte des considérations relatives au domaine social ou à l'emploi est obligatoire à compter d'août 2026 pour les marchés dont la valeur estimée est égale ou supérieure aux seuils européens.

1/ l'élaboration et la mise en œuvre d'une stratégie de développement des clauses sociales (CSI), en application de l'instruction précitée et dans le cadre du PNAD 2022-2025, dans une logique de partenariat avec les parties prenantes concernées (collectivités territoriales, service public de l'emploi, Maisons de l'emploi, plans locaux pluriannuels pour l'insertion et l'emploi [PLIE], réseaux de l'IAE et du secteur du travail protégé et adapté [STPA], plateforme régionale des achats de l'État, Direction départementale des territoires [DDT] / Agence nationale pour la rénovation urbaine [ANRU], acteurs économiques et réseaux d'entreprises...). Les coordinateurs régionaux sont à ce titre un interlocuteur privilégié. Cette stratégie tiendra notamment compte des grands chantiers en cours (Jeux olympiques et paralympiques et autres grands événements sportifs, Grand Paris, rénovation de Notre-Dame, projets de renouvellement urbain, etc.). Il s'agit :

- de suivre la mise en œuvre des conventions de l'appel à projets facilitateurs 2022 et de piloter la mise en œuvre de l'édition 2023 de l'appel à projet (AAP) ;
- d'organiser des conférences de financeurs pour piloter les financements et les sécuriser dans la durée ;
- de veiller en particulier au développement des considérations sociales dans les marchés de l'État.

Les trois vecteurs de financement habituels restent mobilisables en 2023, en complément des actions portées au titre du PNAD :

- ✓ la ligne du Fonds d'inclusion dans l'emploi dédiée aux initiatives territoriales ;
- ✓ la ligne dédiée au financement des Maisons de l'emploi (BOP 102) ;
- ✓ la ligne « appui aux partenariats territoriaux » (BOP 103).

En particulier, sur les crédits du BOP 102, les actions financées pourront couvrir :

- ✓ les postes de facilitateurs existants ou en création ;
- ✓ les coordinateurs qui peuvent être mobilisés pour des actions d'animation et d'opérations complexes de facilitation de la CSI ;
- ✓ des actions d'animation, de mobilisation, et de coordination de la CSI ;
- ✓ toute autre action destinée à assurer la montée en charge de cette politique publique.

Parmi les autres sources de financement qui peuvent cofinancer les postes de facilitateurs : le Fonds social européen+ (FSE+), le programme LEADER (Liaison entre action de développement de l'économie rurale) du programme de développement rural 2021-2027, des financements des collectivités locales ou des financement privés (fondations, entreprises).

2/ L'accompagnement et la sensibilisation des SIAE à la commande publique et privée et l'incitation de ces dernières à développer des démarches commerciales, en lien avec les réseaux de l'IAE :

- identifier des partenaires potentiels (pour progressivement structurer des filières sectorielles) ;
- se former pour répondre aux marchés publics ;
- répondre aux sollicitations reçues via le marché de l'inclusion.

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

Les services régionaux se voient notifier les enveloppes financières résultant de la répartition des moyens disponibles en loi de finances initiales (LFI) 2023 sur les Parcours emploi compétences (PEC), les Contrats initiative emploi (CIE), l'insertion par l'activité économique (IAE), les entreprises adaptées (EA) et les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ).

Les enveloppes financières telles que notifiées par la présente circulaire résultent de l'application d'une réserve de précaution de 5 % sur chacun de ces dispositifs (EA/IAE/PEC/CIE/GEIQ).

S'agissant spécifiquement des PEC, l'enveloppe notifiée ne couvre que les prescriptions réalisées en 2023, le coût attaché au « stock » de contrats en cours étant directement pris en charge et suivi au niveau national.

S'agissant spécifiquement des entreprises adaptées, 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 et aux Contrats initiative emploi

Après application d'une réserve de 5 %, du coût du stock des contrats prescrits en 2022 et des paramètres de prise en charge mentionnés dans la fiche n° 1, **76 153 PEC sont notifiés par la présente circulaire au sein d'une enveloppe unique, ainsi que 30 165 CIE jeunes.**

L'enveloppe en volume a été ventilée par région selon les clefs de répartition déclinées ci-dessous. Ces volumes sont calibrés sur les enveloppes financières à l'intérieur desquelles les préfets de région détermineront leur programmation effective. La programmation des enveloppes physico-financière devra faire preuve d'une adéquation des paramètres financiers à la capacité à faire en volume. Un suivi resserré de la consommation devra être effectué.

Le principe de la mutualisation des enveloppes entre les prescripteurs, appliqué depuis 2021, est maintenu.

1.1 Les paramètres de prise en charge

PEC

La prescription des PEC s'effectue à partir d'une enveloppe, dont le volume global représente une capacité à faire, calculée sur la base de paramètres moyens et non un objectif à atteindre. La consommation des PEC doit s'effectuer au sein de l'enveloppe financière disponible.

Le montant de l'aide à l'insertion professionnelle pourra être modulé entre 30 % et 60 % du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) brut pour la métropole et entre 30 % et 70 % pour l'Outre-mer du SMIC brut dans la limite de l'enveloppe financière.

Ces contrats peuvent s'inscrire dans une fourchette de durée hebdomadaire allant de 20h à 30h.

L'adéquation entre enveloppe physique et enveloppe financière, permettant la réalisation de 76 153 contrats PEC, repose sur les paramètres de référence moyens suivants :

- durée moyenne hebdomadaire de **26h** ;
- durée moyenne de **11 mois** ;
- un taux moyen de prise en charge de **50 % en métropole et 60 % en Outre-mer**.

Tout écart dans les taux moyens de prise en charge précités devra se traduire par un ajustement à la baisse ou à la hausse correspondant du volume de contrats pour assurer le respect de l'enveloppe financière.

CIE Jeunes

Les CIE Jeunes, au taux moyen de prise en charge de 35 %, peuvent s'inscrire dans des fourchettes de durée hebdomadaire de 20h à 35h pour correspondre à une durée moyenne de référence de 9,5 mois de prise en charge.

Les renouvellements des contrats CIE Jeunes initiés en 2021 et 2022 sont autorisés même si le bénéficiaire a dépassé l'âge limite autorisé pour un contrat initial.

Le calcul de l'enveloppe de 30 165 CIE Jeunes repose sur les paramètres de prise en charge suivants :

- durée moyenne hebdomadaire de **30h** ;
- durée moyenne de **9,5 mois** ;
- un taux **moyen** de prise en charge de **35 %**.

À noter :

- Des ajustements raisonnables entre les enveloppes de PEC et de CIE Jeunes sont possibles et doivent être remontés dans la programmation. Ces ajustements n'ont pas vocation à bouleverser les équilibres globaux entre PEC et CIE Jeunes, mais à laisser des souplesses supplémentaires raisonnables au niveau territorial afin de s'adapter au mieux au contexte local. Toute région souhaitant réaliser de la fongibilité entre ses enveloppes doit le faire en lien avec la DGEFP ;
- L'enveloppe de PEC est pilotée sans distinction entre contrats initiaux et contrats renouvelés.

1.2 L'application des clefs de répartition

La ventilation régionale initiale a été effectuée en métropole selon les clefs de répartition suivantes :

PEC :

- DETLD ABC : **16,30 %** ;
- DELD ABC : **16,30 %** ;
- Nombre de bénéficiaires du revenu de solidarité active (BRSA) : **16,30 %** ;
- Taux de chômage : **16,30 %** ;
- Réalisation 2022 au 24/12 : **35 %**.

CIE Jeunes :

- DEFM ABC moins de 26 ans : **25 %** ;
- DELD Jeunes ABC : **25 %** ;
- Niveau de formation V bis + VI : **25 %** ;
- Prescriptions CIE Jeunes 2022 au 24/12 : **25 %**.

En Outre-mer, les volumes de 17 200 PEC et 1 689 CIE Jeunes retenus sont répartis selon le poids constaté de chaque territoire en réalisation 2022.

1.3 Le rappel des règles de mobilisation des CIE

La prescription de contrats dans le secteur marchand (CIE) n'est autorisée que :

- (i) en faveur des publics jeunes âgés jusqu'à 25 ans inclus ou 30 ans inclus lorsqu'ils sont en situation de handicap ;
- (ii) ou, pour les autres publics, par les conseils départementaux dans le cadre des conventions annuelles d'objectifs et de moyens (CAOM), sous réserve que le coût soit nul pour l'État d'une part, et que les conseils départementaux s'engagent d'autre part à cofinancer à bon niveau des PEC ;
- (iii) ou, pour les autres publics, en Outre-mer, dans le strict respect de l'enveloppe financière allouée par la présente circulaire au titre des PEC ;
- (iv) ou sur des territoires délimités, à des fins expérimentales dans les départements du Nord et des Pyrénées-Orientales, dans le strict respect de l'enveloppe financière allouée par la présente circulaire au titre des PEC.

La région Hauts-de-France dispose en outre de 1 450 CIE à destination des allocataires du RSA dans le cadre l'Engagement pour le renouveau du bassin minier (ERBM) du Nord et du Pas-de-Calais, à raison de 1 000 CIE ERBM pour le département du Nord et de 450 CIE ERBM pour le département du Pas-de-Calais. Les paramètres retenus pour cette enveloppe sont :

- un taux fixe de prise en charge de 47 % ;
- des durées moyennes de 30 heures hebdomadaires et de 9 mois de prise en charge.

Cette enveloppe fera l'objet d'une programmation différenciée de l'exercice de programmation relative au fonds d'inclusion dans l'emploi.

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

2.1 Crédits disponibles sur l'IAE

Les crédits disponibles pour le financement des aides au poste en IAE s'établissent à 1 203,35 M€ (aides au poste SIAE classiques, EITI, CDI inclusion, contrats passerelles, contrats de professionnalisation).

Une enveloppe FDI à hauteur de 9,5 M€ sera notifiée au cours de l'année 2023. Ces crédits feront l'objet d'une notification spécifique auprès des DREETS en fonction de leurs besoins.

2.2 Les montants des aides au poste de l'IAE

Les montants unitaires des aides au poste sont établis à compter du 1^{er} janvier 2023 comme suit :

Montant socle (en euros)	EI	ETTI	ACI	AI	EITI	Contrat passerelle (ACI et EI)
Métropole	11 819	4 535	22 692	1 536	6 233	2 254*
Mayotte	8 922	3 422	17 130	1 159	4 704	1 702*

* ETP sur 6 mois

Le montant de la part modulée est fixé entre 0 et 10 % du montant total conventionné. La modulation est réalisée selon les résultats de la SIAE.

Pour les SIAE intervenant en milieu pénitentiaire, le montant des aides financières est désormais fixé à 100 % du montant socle de l'aide. Le montant modulé reste fixé à 5 % du montant socle.

L'aide au poste relative aux CDI Inclusion correspond à 100 % du montant socle de l'aide, dégressive à 70 % à partir de la deuxième année de contrat.

2.3 Les montants des aides au poste à notifier au DR(I)EET(S)

La notification régionale 2023 du Fonds d'inclusion dans l'emploi porte sur le montant des aides au poste, soit 1 203,35 M€, composé :

- d'un montant socle revalorisé en fonction de l'évolution du SMIC au 1^{er} janvier 2023 (+1,81 %) ;
- 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'État et les conseils départementaux.

2.4 Les critères de répartition régionale de l'enveloppe disponible

Le projet de notification régionale 2023 a été réalisé à partir de la prévision de réalisation 2022. Des crédits complémentaires sont par ailleurs attribués à 8 régions au regard du taux de couverture (nombre d'ETP conventionnés par région en 2022 sur la moyenne de BRSA et DELD par région).

3. Détermination des moyens indicatifs relatifs aux entreprises adaptées (EA) hors expérimentations

Les crédits ventilés au titre des EA 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 2023 aides au poste hors expérimentations (AAP) et aides à l'accompagnement pendant les périodes de mise à disposition (MAD) ont été réparties sur la base de la consolidation des enveloppes 2022 en tenant compte des nouveaux paramètres financiers ci-dessous.

Les montants unitaires des aides au poste (tenant compte de l'impact du vieillissement) et des aides à l'accompagnement des mises à disposition sont établis par an et par ETP par arrêté conjoint des ministres chargés du travail et des comptes publics à compter du 1^{er} janvier 2023 comme suit :

	Moins de 50 ans	De 50 à 55 ans	56 ans et plus	Mise à disposition
Montant en métropole	17 293 €	17 517 €	17 967 €	4 605 €
Montant Mayotte	13 050 €	13 223 €	13 562 €	3 475 €

L'assiette financière attachée à l'enveloppe des aides au poste tient compte, conformément aux déterminants retenus dans la loi de finances pour 2023, de l'impact du vieillissement au regard de la pyramide des âges observée permettant d'identifier un montant moyen de l'aide de 17 251 €.

Les expérimentations sont hors champ de la présente circulaire. 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 2023, les paramètres financiers ci-après :

- Aides au poste en CDD Tremplin : 11 814 € par an et par ETP / 8 918€ par an et ETP à Mayotte, complétés d'une part modulée selon la performance de l'entreprise adaptée (+ 0 à 10 %) qui sera payée le 30 avril 2023 au titre de l'année 2022 ;
Le montant de la part modulée à verser sur décision de la DREETS est forfaitaire et fixé à 5 % pour les entreprises ayant perçu en 2022 des paiements au titre de l'aide CDD tremplin ;
- Aides à l'accompagnement en entreprises adaptées de travail temporaire (EATT) : 5 022 € par an par ETP accompagné / 3 790 € à Mayotte.

4. Détermination des moyens indicatifs relatifs aux groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ)

La répartition des enveloppes régionales tient compte du volume prévisionnel des aides à l'accompagnement et des 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.

Contrairement aux années précédentes, aucune enveloppe du Plan d'investissement dans les compétences (PIC) n'abondera ces crédits socles.

5. Ventilation régionale physico-financière

5.1 Ventilation régionale des enveloppes de contrats aidés

PEC

	PEC / CIE HJ		
	Volume	AE	CP
Auvergne/Rhône-Alpes	5 392	33 233 287 €	16 742 300 €
Bourgogne/Franche-Comté	3 305	20 367 407 €	10 260 714 €
Bretagne	2 000	12 323 238 €	6 208 214 €
Centre-Val-de-Loire	2 309	14 229 450 €	7 168 527 €
Corse	355	2 186 751 €	1 101 644 €
Grand Est	5 816	35 846 447 €	18 058 760 €
Hauts de France	7 847	48 362 216 €	24 363 967 €
Ile-de-France	6 976	42 994 074 €	21 659 599 €
Normandie	3 219	19 840 943 €	9 995 491 €
Nouvelle Aquitaine	7 424	45 755 344 €	23 050 675 €
Occitanie	6 257	38 564 025 €	19 427 825 €
Pays-de-la-Loire	2 292	14 127 364 €	7 117 098 €
Provence-Alpes-Côte d'Azur	5 760	35 496 618 €	17 882 523 €
Total France Métropole	58 953	363 327 165 €	183 037 335 €
Guadeloupe	1 113	8 429 983 €	4 248 318 €
Guyane	1 768	13 394 003 €	6 749 953 €
La Réunion	11 233	85 096 520 €	42 884 681 €
Martinique	1 798	13 618 712 €	6 863 196 €
Mayotte	1 270	9 621 620 €	4 848 848 €
Saint Pierre et Miquelon	18	136 187 €	68 632 €
Outre Mer	17 200	130 297 025 €	65 663 629 €
Total France Entière	76 153	493 624 190 €	248 700 964 €

CIE Jeunes

	CIE Jeunes		
	Volume	AE	CP
Auvergne/Rhône-Alpes	2 562	12 603 354 €	5 163 101 €
Bourgogne/Franche-Comté	1 374	6 757 571 €	2 768 313 €
Bretagne	1 043	5 132 997 €	2 102 788 €
Centre-Val-de-Loire	1 199	5 898 803 €	2 416 509 €
Corse	158	775 648 €	317 753 €
Grand Est	2 673	13 149 543 €	5 386 854 €
Hauts de France	4 225	20 783 259 €	8 514 089 €
Ile-de-France	4 094	20 141 002 €	8 250 981 €
Normandie	1 800	8 856 370 €	3 628 108 €
Nouvelle Aquitaine	2 955	14 533 977 €	5 954 002 €
Occitanie	2 834	13 940 118 €	5 710 721 €
Pays-de-la-Loire	1 771	8 710 096 €	3 568 186 €
Provence-Alpes-Côte d'Azur	1 788	8 794 404 €	3 602 723 €
Total France Métropole	28 476	140 077 141 €	57 384 127 €
Guadeloupe	300	1 476 237 €	604 757 €
Guyane	148	725 918 €	297 380 €
La Réunion	820	4 032 202 €	1 651 836 €
Martinique	375	1 842 247 €	754 696 €
Mayotte	41	201 305 €	82 467 €
Saint Pierre et Miquelon	6	30 501 €	12 495 €
Outre Mer	1 689	8 308 410 €	3 403 631 €
Total France Entière	30 165	148 385 551 €	60 787 758 €

5.2 Ventilation régionale de l'enveloppe de l'insertion par l'activité économique

IAE		
	AE	CP
Auvergne-Rhône-Alpes	132 177 226 €	132 177 226 €
Bourgogne-Franche-Comté	61 477 309 €	61 477 309 €
Bretagne	38 285 206 €	38 285 206 €
Centre-Val-de-Loire	36 754 390 €	36 754 390 €
Corse	8 908 874 €	8 908 874 €
Grand Est	145 797 965 €	145 797 965 €
Hauts-de-France	185 950 072 €	185 950 072 €
Île-de-France	132 256 032 €	132 256 032 €
Normandie	66 065 963 €	66 065 963 €
Nouvelle-Aquitaine	100 082 398 €	100 082 398 €
Occitanie	79 306 141 €	79 306 141 €
Pays de la Loire	61 659 460 €	61 659 460 €
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	85 298 747 €	85 298 747 €
France Métropolitaine	1 134 019 782 €	1 134 019 782 €
Guadeloupe	7 542 650 €	7 542 650 €
Guyane	9 231 891 €	9 231 891 €
La Réunion	23 642 797 €	23 642 797 €
Martinique	23 126 663 €	23 126 663 €
Mayotte	5 782 462 €	5 782 462 €
Saint-Pierre-et-Miquelon	2 133 €	2 133 €
Total DOM	69 328 596 €	69 328 596 €
France entière	1 203 348 378 €	1 203 348 378 €

5.3 Ventilation régionale de l'enveloppe des GEIQ

	AE	CP
Auvergne Rhône-Alpes	2 623 246	2 491 923
Bourgogne-Franche-Comté	409 545	543 266
Bretagne	442 420	428 513
Centre-Val de Loire	452 190	441 855
Corse	20 105	25 964
Grand Est	663 743	572 260
Guadeloupe	137 480	99 577
Guyane	126 168	130 183
Hauts-de-France	1 565 304	1 558 909
Île-de-France	634 706	624 676
La Réunion	82 786	102 436
Martinique	0	0
Mayotte	130 890	110 582
Normandie	930 798	942 995
Nouvelle-Aquitaine	1 477 014	1 477 014
Occitanie	1 200 827	1 337 659
Pays de Loire	987 554	987 645
Provence-Alpes-Côte d'Azur	1 102 746	1 115 942
Saint-Pierre-et-Miquelon	0	0
Total	12 987 522	12 991 399

5.4 Répartition détaillée physico financière des enveloppes de financement des entreprises adaptées

	Cibles emploi indicatives EA		Moyens financiers indicatifs EA		dont moyens indicatifs AAP hors expé		dont moyens indicatifs MAD	
	ETP	PP	AE	CP	AE	CP	AE	CP
Auvergne-Rhône-Alpes	3 168	4 720	54 608 444	54 608 444	54 592 314	54 592 314	16 129	16 129
Bourgogne-Franche-Comté	1 395	2 078	23 992 566	23 992 566	23 967 777	23 967 777	24 789	24 789
Bretagne	2 113	3 148	36 418 650	36 418 650	36 406 741	36 406 741	11 909	11 909
Centre-Val-de-Loire	1 816	2 706	31 288 183	31 288 183	31 274 951	31 274 951	13 232	13 232
Corse	23	35	402 937	402 937	402 937	402 937	-	-
Grand Est	2 207	3 289	38 028 264	38 028 264	38 008 856	38 008 856	19 407	19 407
Hauts-de-France	3 076	4 584	53 036 366	53 036 366	53 024 695	53 024 695	11 671	11 671
Île-de-France	2 526	3 764	43 539 626	43 539 626	43 524 327	43 524 327	15 299	15 299
Normandie	1 696	2 527	29 218 581	29 218 581	29 204 501	29 204 501	14 080	14 080
Nouvelle-Aquitaine	2 432	3 623	41 881 874	41 881 874	41 857 174	41 857 174	24 700	24 700
Occitanie	1 947	2 901	33 547 808	33 547 808	33 533 694	33 533 694	14 115	14 115
Pays de la Loire	2 966	4 419	51 046 539	51 046 539	51 005 183	51 005 183	41 356	41 356
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	887	1 321	15 255 174	15 255 174	15 240 828	15 240 828	14 346	14 346
Total France métro	26 252	39 115	452 265 012	452 265 012	452 043 979	452 043 979	221 034	221 034
Guadeloupe	81	121	1 401 631	1 401 631	1 401 631	1401630,543	-	0
Guyane	51	75	873 113	873 113	873 113	873113,4631	-	0
Réunion	94	140	1 599 262	1 599 262	1 590 052	1590052,358	9 210	9210
Martinique	87	130	1 504 372	1 504 372	1 504 372	1504372,283	-	0
Mayotte	11	17	191 279	191 279	191 279	191278,8231	-	0
Total Outre-mer	324	483	5 569 657	5 569 657	5 560 447	5 560 447	9 210	9 210
Total France entière	26 576	39 599	457 834 670	457 834 670	457 604 426	457 604 426	230 243	230 243

Fiche 7 : Principes de gestion et modalités de pilotage du Fonds d'inclusion dans l'emploi

1. Leviers de gestion

Il est demandé aux directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) de remonter à date fixe leurs programmations physico-financières, ainsi que les opérations de fongibilité de l'Insertion par l'activité économique (IAE) et des contrats aidés vers les initiatives territoriales.

Ces remontées sont à prévoir au maximum 3 semaines après la publication de la circulaire - puis les 30 mai, 30 septembre et 30 novembre 2023. La Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) met à disposition un outil unique de remontée des programmations du FIE, transmis en parallèle de la circulaire. Entre ces échéances, la possibilité pour les DREETS 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 DREETS et les acteurs du territoire (structures de l'IAE, prescripteurs de contrats aidés, entreprises adaptées), afin d'assurer une exécution conforme aux orientations retenues après concertation.

Il convient en effet que le pilotage physico-financier soit partagé tout au long de l'année et que les ajustements de programmation soient anticipés et concertés.

Concernant les contrats aidés, les programmations doivent être partagées avec le service public de l'emploi. Elles ne font pas l'objet d'une validation préalable par les services centraux de l'État tant qu'elles s'inscrivent dans le cadre de l'enveloppe notifiée. Cependant, tout souhait de dépassement des paramètres définis par la présente circulaire devra faire l'objet d'une demande exceptionnelle. Les programmations, après transmission à la DGEFP, seront ensuite envoyées à la Direction du budget pour un suivi optimal de la dépense.

De plus, s'agissant des contrats aidés, il est attendu dans un délai de **quinze jours à compter de la publication de la circulaire, la publication d'un nouvel arrêté qui devra être transmis à la DGEFP.**

2. Initiatives territoriales

Le calcul de la fongibilité vers les initiatives territoriales s'effectue depuis l'assiette financière de l'IAE, des PEC et des CIE Jeunes.

Les DREETS peuvent repérer et soutenir des **initiatives territoriales** 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 des publics cibles. Peuvent être financées dans ce cadre des actions relatives à la mobilisation des clauses sociales. **0,59 % de la somme des AE attachés à l'enveloppe globale notifiée pour l'IAE, les PEC et CIE Jeunes peuvent faire l'objet d'une fongibilité pour financer les initiatives territoriales.** Cette limite permet, au vu de l'exécuté 2023, de maintenir une capacité d'engagement en hausse, pour tenir compte d'une maturité plus importante du réseau sur la gestion de cette enveloppe.

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

3. Mobilisation des départements au titre du cofinancement des PEC et de l'IAE

Il appartient à chaque préfet de négocier la convention annuelle d'objectifs et de moyens (CAOM).

Cette négociation doit porter sur un objectif de cofinancement de 15 % concernant l'enveloppe de PEC et peut porter sur l'enveloppe de CIE Jeunes, pour les bénéficiaires du RSA, sans fixation d'un taux cible.

Afin d'éviter une rupture de prescription des PEC et CIE cofinancés en début d'année dans l'attente de la signature des CAOM, les services de l'État sont invités à inciter les départements à rédiger des lettres d'intention dès à présent pour prévenir ces ruptures. Ces lettres d'intention doivent être réalistes quant à la capacité à faire au regard du contexte local.

Pour rappel, le département est compétent pour prescrire un contrat aidé aux allocataires du revenu de solidarité active. Aussi, il devra être donné pour instruction aux prescripteurs d'être attentifs aux conditions de prescription, au nom de l'État, pour ces publics. Par conséquent :

- lorsqu'il n'y a pas de délégation de compétence du conseil départemental à un autre opérateur du service public de l'emploi, ce dernier devra prioritairement orienter l'allocataire du RSA vers les services départementaux pour qu'il puisse se voir prescrire un contrat aidé ;
- lorsqu'il y a délégation de compétence à un opérateur du service public de l'emploi, ce dernier devra systématiquement imputer au contingent CAOM la prescription d'un contrat aidé à un allocataire du RSA ;
- lorsque le prescripteur agit pour le compte de l'État, il peut prescrire, le cas échéant, un PEC pour une personne relevant des publics prioritaires de l'État mais par ailleurs bénéficiaire du RSA. En ce cas toutefois, le PEC ne sera pas cofinancé et sa charge incombera à l'État seul.

Le cadre de négociation pour l'IAE s'inscrit dans le principe du cofinancement par les départements, posé par le code du travail. Pour rappel, l'article L. 5132-3-1 du code du travail prévoit l'obligation de cofinancement des postes occupés par des bénéficiaires du RSA en Atelier et chantier d'insertion (ACI). Dans le cadre des négociations de la CAOM, vous veillerez au respect de cette obligation.

Par ailleurs, vous êtes invités à encourager l'engagement financier des départements pour l'ensemble des types de structures de l'IAE au-delà des publics bénéficiaires du RSA en ACI.

Focus sur l'importance du cofinancement par les départements de l'aide au poste IAE et de l'aide à l'insertion professionnelle des contrats aidés :

Le cofinancement par les départements est prévu à l'article L. 5132-3-1 du code du travail pour l'IAE et au b de l'article L. 5134-19-1 pour les CUI (PEC et CIE).

Modalités de cofinancement :

Le cofinancement par les départements ne peut être réalisé qu'à destination d'un bénéficiaire de Revenu de solidarité Active (RSA). Il prend la forme d'un financement à hauteur de 88 % du RSA socle par le département et du restant par l'État. S'il le souhaite, le département peut majorer cette aide par financement propre. Le cofinancement permet aux départements de poursuivre, durant leur parcours d'insertion, l'accompagnement initié avec ces bénéficiaires.

Les engagements des départements se traduisent par une convention annuelle d'objectifs et de moyens (CAOM), prévue à l'article L. 5132-2 du code du travail pour l'IAE et à l'article L. 5134-19-4 du code du travail pour les CUI, et signée entre le président du conseil départemental et le préfet de département.

En amont de la signature de la CAOM, et afin de permettre l'entrée d'allocataires du RSA dès le début de l'année civile en parcours d'insertion, il est recommandé de souscrire à une lettre d'intention. Les lettres d'intention sont des outils de pilotage des enveloppes en volume et en financier des contrats aidés et de l'aide au poste à l'usage des DREETS en permettant un lissage des prescriptions sur l'année et en donnant visibilité sur un engagement de réalisation. Ces engagements doivent porter sur une prévision de réalisation réaliste au regard du contexte local. **Les lettres d'intentions et les CAOM une fois signées devront être transmises à la DGEFP.**

À noter que le montant des cofinancements effectués par le département est pris en considération dans le calcul de l'enveloppe du Fonds de mobilisation départementale pour l'insertion (FMDI) versée par la Direction générale des collectivités locales (DGCL) en année N+1 au département.

Concernant l'IAE :

Le cadre de négociation pour l'IAE s'inscrit dans le principe du cofinancement par les départements figurant dans le code du travail. Pour rappel, l'article L. 5132-3-1 du code du travail prévoit l'obligation de cofinancement des postes occupés par des bénéficiaires du RSA en Atelier et chantier d'insertion (ACI). Dans le cadre des négociations de la CAOM, vous veillerez au respect de cette obligation.

Par ailleurs, vous êtes invités à encourager l'engagement financier des départements pour l'ensemble des types de structures de l'IAE au-delà des publics allocataires du RSA en ACI.

Chaque fois que possible, un accord global sur le cofinancement de l'IAE sera recherché, pouvant couvrir le financement pour les différentes catégories de structures et de personnes, dans une logique de complémentarité des actions entre l'État et le département.

S'il n'est pas possible de formaliser un tel accord, le conventionnement sera ciblé exclusivement sur les allocataires du revenu de solidarité active dans les ateliers et chantiers d'insertion (ACI). Ce cofinancement est une obligation.

Concernant les contrats aidés :

La capacité à faire des enveloppes notifiées de PEC est calculée sur un cofinancement à hauteur de 15 % des prescriptions. Ceci est un objectif visant à être atteint, mais qui peut être dépassé si le département souhaite s'engager davantage dans cette politique de l'emploi. Les départements ont la possibilité de majorer les paramètres de prise en charge et de financer en propre des contrats aidés ce qui présente un avantage certain pour des publics non couverts par l'aide versée par l'État, comme les CIE hors publics jeunes.

Le département est prescripteur de contrats aidés. Il peut effectuer une délégation de prescription (article L. 5134-19-2 du code du travail). Il peut verser le montant cofinancé de l'aide à l'insertion professionnelle ou effectuer une délégation de gestion (articles R. 5134-40 et R. 5134-63 du code du travail).

Les services de l'État veilleront à prévoir des paramètres de prise en charge des parcours de bénéficiaires de RSA permettant un engagement réel de l'État.

3. Pilotage du FIE

3.1 Les modalités et instances de pilotage

Parcours emploi compétences (PEC)

Les orientations nationales sont déclinées au niveau régional, autour du préfet, par la DREETS 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 DREETS 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 et s'inscrivant dans le respect de l'enveloppe budgétaire allouée.

Les enveloppes relatives aux contrats aidés sont mutualisées entre les prescripteurs. Cette mutualisation des enveloppes s'appuie donc sur un suivi resserré de la consommation financière des enveloppes de PEC et de CIE Jeunes, au regard notamment du poids des renouvellements.

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.

Insertion par l'activité économique (IAE)

Les orientations nationales sont déclinées au niveau régional et départemental, autour du préfet, par la DREETS en lien avec les partenaires du territoire (départements, réseaux de l'IAE, structures de l'IAE, etc.). Vous vous référerez en particulier à la fiche 2 - Insertion par l'activité économique - de la présente circulaire pour précision sur les modalités de pilotage attendues.

Le pilotage financier peut faire l'objet d'une conférence des financeurs aux niveaux régional et départemental, incluant les partenaires institutionnels (autres services déconcentrés de l'État, conseil régional ou départemental, établissement public de coopération intercommunale [EPCI], Pôle emploi) et privés (réseaux de l'IAE).

Le suivi des enveloppes financières est assuré par la DREETS, en lien avec les DDETS de son territoire.

De manière générale, il est important de prévoir et organiser le processus de réallocations (entre structures et départements) notamment par la méthode de la bourse aux postes dès le mois de juin, dans une logique de confiance et de proximité avec les SIAE.

3.2 Le pilotage de l'enveloppe physico-financière des Parcours emploi compétences et de Contrats initiative emploi Jeunes (PEC, CIE Jeunes)

Les préfets de région déclinent les orientations nationales au niveau régional par la DREETS en lien avec le directeur régional de Pôle emploi, les représentants régionaux des missions locales et des Cap emploi.

Le suivi de la consommation physico-financière des contrats aidés est organisé par les DREETS au sein de chaque région, et par les DDETS au sein de chaque département. Les prescripteurs y sont associés. Ainsi, le suivi des consommations des enveloppes et des caractéristiques des bénéficiaires entrant en parcours doit être partagé.

Pour assurer le suivi et pilotage territorial, les jeux de données sont mis à disposition à une fréquence hebdomadaire et mensuelle sur la plateforme Pilotage et Outils de Performance ([POP](#)).

Afin d'avoir une bonne visibilité sur l'état de consommation de l'enveloppe, les prescripteurs devront régulièrement partager la consommation relative aux contrats (volumes, paramètres, nombre de contrats en cours de validation) et joueront un rôle d'alerte auprès de la DREETS. Sur la base de ce suivi fin de la consommation en volume en lien avec les prescripteurs, les DREETS sont invitées à **suivre de façon très régulière leur consommation financière et à donner des orientations en matière de prescription permettant de respecter l'enveloppe globale allouée.**

En cas d'écart constaté entre les paramètres de prise en charge observés et ceux mentionnés dans la présente circulaire, des alertes sont immédiatement portées auprès des prescripteurs concernés. Tous les prescripteurs seront rapidement associés aux réajustements nécessaires des enveloppes physiques, des paramètres des prescriptions ou des priorités de public.

Dès ce premier exercice de programmation, des ajustements raisonnables peuvent être apportés à la répartition des PEC et des CIE Jeunes, sans pour autant déséquilibrer ces enveloppes.

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 et contrats initiative emploi

Les PEC et CIE font l'objet d'un suivi en autorisations d'engagement (AE) / crédits de paiement (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^{er} trimestre étant plus consommateur de CP sur l'année en cours qu'un parcours prescrit au 4^{ème} trimestre.

Les outils de pilotage mis à disposition par la DGEFP pour le pilotage des PEC et des CIE par les DREETS reposeront sur le décompte à date des prescriptions. Lors de la prescription d'un parcours, l'agence de services et de paiement (ASP) calcule le coût du parcours en AE et en CP à partir des paramètres de prise en charge figurant dans le formulaire du Centre d'enregistrement et de révision des formulaires administratifs (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 des entreprises adaptées, permet de disposer de données de pilotage répondant aux besoins des territoires. Au-delà des restitutions financières, des tableaux de bord permettent 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

La DGEFP adressera à chaque région, en début de gestion 2023, un modèle permettant de convertir les enveloppes physico-financières des différents dispositifs en une trajectoire AE / CP sur l'année dans le cadre de programmations ajustées.

Cet outil servira de support aux remontées par les DREETS des évolutions de programmation de l'IAE - jusqu'au niveau départemental -, des EA et des contrats aidés. Cet outil de programmation permettra notamment d'effectuer des simulations sur les contrats aidés relatives aux fourchettes horaires, à la fongibilité entre les PEC et les CIE ainsi qu'au cofinancement.