



AGIR ENSEMBLE POUR L'INSERTION
PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE

IAÉ / ENTREPRISES

Dossier thématique 2021

INAÉ
Centre Régional Vincent Merle
102 avenue de Canéjan - 33600 PESSAC
05 57 89 01 10
contact@inae-nouvelleaquitaine.org
www.inae-nouvelleaquitaine.org


**PRÉFÈTE
DE LA RÉGION
NOUVELLE-AQUITAINE**
*Liberté
Égalité
Fraternité*


RÉGION
**Nouvelle-
Aquitaine**


Gironde
LE DÉPARTEMENT
gironde.fr

Développer de la synergie avec les acteurs économiques et un lien direct avec les entreprises de son territoire est un sujet récurrent au sein des Structures d'Insertion par L'Activité Economique.

Il y a plusieurs raisons à cela :

- ➔ Le besoin de se développer, de se diversifier pour assoir son modèle économique.
- ➔ Favoriser la sortie vers l'emploi dit pérenne des salariés accompagnés

La crise que nous vivons a accéléré cette nécessité de s'adapter, de se réinventer, de se relocaliser, de coopérer, de mutualiser.

Cette démarche de coopération permettra de répondre aux besoins sociaux et territoriaux existants et/ou naissants grâce à de nouvelles activités et supports d'activités mais aussi en adaptant les parcours d'insertion et de formation.

Ces objectifs servent également l'intérêt des entreprises notamment les TPE et PME qui doivent s'inscrire aussi dans cette dynamique territoriale et qui rencontrent des difficultés de recrutement. Elles doivent s'appuyer sur un partenaire privilégié en mesure de comprendre leurs besoins de main d'œuvre, d'en identifier les compétences recherchées et de trouver le candidat qui conviendra à leurs attentes.

Par conséquent, le souhait de développement/diversification d'activité sert la sortie à l'emploi et inversement.

Les besoins de recrutement des entreprises sont une réelle opportunité pour mettre en avant le travail quotidien d'une SIAE soit l'accompagnement de ses salariés en parcours, la montée en compétences et le diagnostic RH.

Aujourd'hui, les SIAE ne sont pas toujours reconnues sur ce terrain car leurs pratiques nécessitent parfois d'être actualisées/ réinventées voir d'être professionnalisées pour :

- ➔ Être reconnu comme partenaire économique
- ➔ Favoriser la co-traitance et la sous-traitance entre SIAE mais aussi avec les entreprises du territoire.
- ➔ Être reconnu comme un partenaire évident pour les donneurs d'ordre publics et privés.
- ➔ Pour devenir un partenaire privilégié des entreprises de son territoire notamment celles ne disposant pas de ressource RH en interne.
- ➔ Construire des parcours sécurisés de l'insertion à l'emploi et ainsi faciliter le retour à l'emploi pérenne des salariés.
- ➔ Être agile et répondre aux nouveaux besoins du territoire
- ➔ Valoriser les compétences des publics accompagnés pour les mettre à disposition des entreprises
- ➔ Développer les dynamiques de parcours entre SIAE et entreprises

Pour répondre à ces enjeux, les SIAE de Nouvelle-Aquitaine se mobilisent autour de différents dispositifs qui les accompagnent à revoir/réviser/adapter/modifier leurs pratiques.

Ce dossier thématique a pour but de vous en présenter certains.

Pour plus d'informations : Adeline NOURISSON : a.nourisson@inae-nouvelleaquitaine.org

Sommaire

Méthode SEVE EMPLOI	p.4
Méthode VITA AIR	p. 6
Méthode IOD	p. 8
Méthode ZEST	p. 10
Méthode AFEST	p. 12
Contrat de professionnalisation inclusion	p. 14
Contrat passerelle	p. 16
L'expérimentation Territoire Zéro Chômeur de Longue Durée (TZCLD)	p. 18
Annexe	p. 20



Méthode SEVE EMPLOI

Qui : La FAS avec le soutien de la DGEFP et de la Délégation interministérielle à la lutte contre la pauvreté

Pourquoi : Lutter contre le chômage de longue durée en accompagnant les SIAE à devenir des partenaires privilégiés des entreprises, en particulier des TPE - PME sur les sujets du recrutement, de l'intégration en milieu de travail et du maintien en emploi, favorisant ainsi le retour à l'emploi durable pour tous.

Quoi : Il s'agit d'un programme de formation-action de 10 jours proposé par la FAS pour l'ensemble des salariés permanents de la SIAE impliquée, dispensé sur une année. A cela s'ajoute 5 jours de formation-action spécifiquement pour les directeurs de structures sous format de séminaires de direction. Ce dispositif a d'abord été expérimenté sur 23 SIAE. 45 SIAE dont 7 en Nouvelle-Aquitaine ont été accompagnées sur 2020. 10 nouvelles SIAE ont été retenues pour la session 2021. Il s'agit pour les structures de construire une offre de services RH et de développer une posture de médiation active en direction des PME-TPE de leur territoire.

Où : L'accompagnement se déroule majoritairement au sein même de la SIAE adhérente ou non à la FAS. Les séminaires de direction se déroulent à Bordeaux Métropole et à Paris pour les 2 journées de regroupement national.

Quand : Le programme est ouvert à toutes les SIAE en répondant à l'appel à mobilisation national pour 45 SIAE sur 2020 puis 90 sur 2021 et 180 sur 2022. Il démarre tous les ans au mois de juin.

Comment : L'accompagnement part du terrain de la SIAE en s'appuyant sur ce qui est déjà fait au sein de la structure, sur ce qui manque et sur ses possibilités de leviers. Chaque salarié permanent est associé afin d'identifier les possibilités de réponse aux enjeux de la médiation active. Pour ce faire, les SIAE construisent leurs moyens de médiation avec les acteurs du territoire. La méthode consiste à accompagner les salariés en parcours dès leurs premiers jours. Elle implique une réorganisation interne quant à sa mise en œuvre entre les salariés permanents de la SIAE. C'est pourquoi, tous sont impliqués dans l'accompagnement à la méthode. Un travail est mené avec l'entreprise afin qu'elle s'adapte aux salariés dans une logique « gagnant-gagnant » : c'est ce qui est appelé l'employeurabilité.

Quels moyens : Il y a une aide de 20 000 euros de la DGEFP pour aider à la mise en place de ce programme. Elle peut être complétée par une aide de 10 à 25 000 euros à l'issue de l'année d'accompagnement pour la mise en place d'actions de suivi dans l'emploi (de l'entreprise et du salarié) sur l'année qui suit. Cela vaut actuellement jusqu'en 2022.

Durée : Le dépôt de dossier se fait de de juin à octobre. La sélection est en décembre. L'accompagnement dure ensuite 12 mois.

Avantages :

- ➔ L'ensemble des salariés de la structure sont associés et investis dans la mise en place de la méthode. Cela permet une véritable cohésion dans le discours vis à vis des partenaires et prescripteurs
- ➔ Un soutien à la mise en place du dispositif sur le territoire
- ➔ l'accompagnement financier lors de la phase 1
- ➔ l'accompagnement financier lors de la phase 2 qui peut permettre de contribuer à la création d'un poste
- ➔ Un soutien sur la communication de leur implication dans la démarche (site / réseaux sociaux, ...)
- ➔ Une plateforme de formation en ligne
- ➔ Une évaluation de SEVE 1 grâce aux remontées mensuelles des structures impliquées

Points de vigilance :

Il s'agit d'un véritable chamboulement dans la manière de travailler pour l'équipe, qui doit nécessairement y être préparée (stabilité / temps / compatibilité avec l'activité économique).

Cette méthode d'accompagnement est intéressante, les SIAE doivent donc être prêtes à s'engager sur la longueur. C'est aussi pour cela qu'il y a une sélection via un appel à candidature.

En 2020 : Sève Emploi c'est 7 SIAE de Nouvelle-Aquitaine en formation sur SEVE 1 avec un bilan positif malgré le contexte sanitaire et 2 SIAE qui continuent sur SEVE 2 et constatent l'impact significatif sur les sorties en emploi durable.

A titre d'exemple la Régie de Quartier Bacalan, ATOS, La Main Forte, Le SAS et la Régie de Territoire du Bassin de Brive se sont impliquées dans l'accompagnement SEVE.

En 2021 : Sève Emploi c'est 10 SIAE de Nouvelle-Aquitaine qui ont été sélectionnées pour suivre la formation SEVE 1 et 4 SIAE qui poursuivent sur SEVE 2.

[Site de SEVE](#)

Contact pour plus d'informations :

Julie RAYON - julie.rayon@federationsolidarite.org - 07 49 21 06 44

Qui : Le Réseau COORACE

Pourquoi : Vita Air est une démarche qui vise à répondre aux transformations du marché de l'emploi. Cette méthode développée par COORACE et portée par la structure d'insertion par l'activité économique s'engage à accompagner, par le biais de cette solution, d'un côté les salariés en parcours vers l'emploi durable, et d'un autre, les employeurs ayant une volonté à recruter. Ainsi, la structure devient un véritable conseiller en recrutement auprès des entreprises du territoire.

Quoi : Un programme de formation et d'accompagnement qui s'adresse à l'ensemble des salariés permanents de la structure soit :

1. Une formation incluant :

- a. 8 modules en présentiel et e-learning
- b. Des ateliers collectifs et des exercices individuels dont :
 - ➔ Changement de posture / positionnement expert RH
 - ➔ Démarches commerciales vers les entreprises
 - ➔ Méthodologie - diagnostic RH en entreprise
 - ➔ Analyse et exploitation d'un rapport de diagnostic RH
 - ➔ Proposition de solutions (candidats, réorganisation des missions)

2. Des outils :

- a. Fourniture d'un référentiel COORACE - Métiers / compétences
- b. Méthode de matching pour mettre en adéquation les compétences des salariés en insertion et les besoins de main d'œuvre des employeurs

3. Un accompagnement :

- a. 1^{er} diagnostic en entreprise accompagné par la formatrice
- b. Infos et suivi par COORACE national
- c. Mise en réseau, échanges entre pairs sur le territoire organisés par la délégation régionale

Où : Au sein de la SIAE adhérente COORACE et en entreprise.

Quand : Une fois la candidature de la structure retenue par le comité de validation, l'accompagnement peut s'engager.

Comment : C'est un processus en plusieurs étapes

1. **Une manifestation d'intérêt de la structure intéressée pour Vita Air auprès de la délégation régionale.**

2. **La structure procède à :**

- ➔ Un autodiagnostic
- ➔ Au dépôt de son dossier de candidature
- ➔ Au remplissage d'un questionnaire préparatoire à la formation

3. Un entretien entre le service Innovation Sociale et Développement Economique COORACE et la structure intéressée afin de valider et vérifier :

- ➔ La compréhension de la démarche
- ➔ Les prérequis et facteurs de réussite
- ➔ Les attentes et objectifs de la structure
- ➔ Les ressources financières et humaines mobilisées
- ➔ Le calendrier prévisionnel ou la période souhaitée pour démarrer.

4. Passage en comité de validation

5. Une fois la candidature validée le service formation prend le relais pour proposer un planning prévisionnel de l'accompagnement.

Durée : Il s'agit d'un programme de formation et d'accompagnement qui s'échelonne sur 9 mois.

Quels moyens : Coût de la formation.

Avantages :

- ➔ La méthode permet de réaliser un diagnostic territorial permettant une meilleure connaissance de son territoire, de ses acteurs, de leur place et de leurs besoins
- ➔ Il s'agit d'une démarche globale et d'un réel projet de structure porté par toute l'équipe
- ➔ Des résultats réels à moyen et long terme dans les mois et années suivant la mise en place de la méthode

Points de vigilance :

- ➔ Il doit y avoir une réelle ouverture au changement car la méthode nécessite d'être dans une démarche d'amélioration, de progrès et de changement de posture avec une remise en question du fonctionnement, des pratiques, des liens partenariaux.
- ➔ La démarche nécessite une implication de toute l'équipe pilotée de manière solide et engagée engendrant une modification de la charge de travail dans le fonctionnement actuel, une réorganisation (pouvant impliquer d'embaucher un référent Vita Air), et de dégager du temps pour la démarche.
- ➔ La structure engagée doit être financièrement solide pour s'engager dans cette méthode.

19 structures
engagées au niveau
national dont 3 en
Nouvelle-Aquitaine

Un accompagnement-formation
de 10 jours

www.coorace.org

Service développement économique COORACE national :

entrepreneuriat@coorace.org - 01 49 23 70 50

et/ou votre délégation régionale COORACE :

Adeline NOURISSON INAÉ - a.nourisson@inae-nouvelleaquitaine.org - 06 15 88 33 48

Qui : Le Département des Deux-Sèvres

Pourquoi : IOD est une méthode qui vise à faciliter l'analyse des besoins et des pratiques de recrutement. Elle est utilisée pour accompagner prioritairement les BRSA dès leur première mission, s'assurer de leur intégration et de leur adaptation au poste.

Quoi : La labellisation IOD repose à la fois sur un cahier des charges spécifique et sur un compagnonnage au long court. Cette méthode ne passe pas par l'étape recrutement sur CV. L'entreprise fait confiance à la structure pour lui trouver la personne qui conviendra au profil qu'elle recherche. Le recrutement se fait sur poste de travail et implique un suivi spécifique.

Cette méthode implique que la structure dispose d'un conseiller formé aux techniques de prospection et de médiation vers l'emploi pour :

1. Démarcher les entreprises, collecter leurs besoins et négocier des contrats de longue durée (CDI et CDD + 6 mois).
2. Rechercher des candidats et leur proposer plusieurs offres pour qu'ils puissent choisir où postuler.
3. Proposer à l'entreprise le candidat intéressé par l'offre et le mettre en relation.
4. Favoriser l'intégration du candidat en proposant des points réguliers qui permet d'assurer un suivi sur les premiers mois de prise de poste.

Où : Sur chaque structure impliquée et dans l'entreprise partenaire.

Quand : Quand un candidat est identifié comme correspondant au besoin d'une entreprise.

Comment :

- ➔ des temps de formations découpés en plusieurs modules
- ➔ des temps de mise en situation épaulés par le cabinet Transfer
- ➔ des temps de coordination tous les 15 jours avec le Département et Transfer

Durée : Marché d'accompagnement signé avec [Transfer](#) mi 2020 pour une durée de 4 ans.

Quels moyens : Prise en charge par le Département 79.

Avantages :

- ➔ Une méthode qui facilite l'étude des besoins de recrutement de l'entreprise.
- ➔ Une méthode qui permet à l'entreprise de passer outre les aprioris.
- ➔ L'accompagnement à la mise en place de la 1^{ère} mission qui sécurise la prise de poste.
- ➔ Un parcours individualisé de 6 mois renouvelable selon la situation du candidat (posture, motivation, opportunités d'emplois).
- ➔ Un conseiller spécifiquement formé à la mise en place de cette méthode.

Points de vigilance :

- ➔ Les demandeurs d'emploi rentrant dans le dispositif doivent le faire de manière volontaire.
- ➔ Le demandeur doit être disponible et prêt à accéder à un emploi à court terme sans pré-requis (niveau, expérience, secteur de recherche).
- ➔ Être rigoureux dans le suivi des candidats lors de leur prise de poste impliquant un contact téléphonique ou physique au moins tous les 15 jours.

Plaquette de présentation

Depuis le début de l'action dans ce département : plus de 57 % des entreprises rencontrées ont déjà confié au moins une offre. Et 63% d'entre elles aboutissent sur un entretien d'embauche.

6 structures du Département 79 soit l' AI POE, l'ACI la MIPE, CBE, la maison de l'emploi et des entreprises de Parthenay et de Gâtine, Actif et Bocage Bressuirais et Hauts-Val de Sèvres sont impliquées dans la mise en place de ce dispositif.



Qui : Le Réseau COORACE

Pourquoi : Zest est un dispositif d'accompagnement à la création d'offres de services sur un territoire donné afin d'y développer l'activité des secteurs en tension. A cette fin, le dispositif accompagne la professionnalisation des permanents et la montée en compétences des salariés en parcours pour un retour à l'emploi pérenne.

Quoi : ZEST s'adresse aux responsables de développement des structures et aux encadrants techniques via une formation-action de 6 jours (présentiel et e-learning) + accompagnement soit :

1. L'accompagnement des entreprises dans :
 - a. la compréhension de besoins de la filière
 - b. la constitution d'une équipe en interne - outils
 - c. le repérage des profils des candidats
 - d. la mobilisation des partenaires
 - e. l'accompagnement socio-professionnel des candidats pour valider leur projet
2. La montée en compétences des candidats via :
 - a. l'élaboration d'un parcours de formation sur-mesure aux savoirs professionnels de base
 - b. la mise en situation de travail : stages et mise à disposition d'entreprises partenaires
3. La mise à l'emploi grâce à :
 - a. des méthodes, outils et argumentaires commerciaux
 - b. des rencontres avec les professionnels des métiers en tension
 - c. la sensibilisation au travail en réseau
 - d. la mise en réseau

Où : Au sein de la SIAE adhérente COORACE et dans TPE/PME du secteur choisi.

Quand : Quand la structure qui souhaite s'impliquer est prête. Cela est identifié par la réalisation d'un pré-diagnostic de la structure (équipe permanente et administrateurs) réalisé par COORACE qui détermine si la structure peut ou non intégrer le programme.

Comment :

1. Manifestation d'intérêt de la structure pour Zest auprès de la délégation régionale.
2. La délégation régionale transmet à la structure le dossier de candidature.
3. Une fois l'entrée dans la démarche validée par Coorace national ; la délégation régionale assure l'accompagnement complet : Formation-action, coordination fédérale et coordination territoriale

Durée : Le programme s'échelonne sur 9 à 18 mois et propose une méthodologie en trois phases.

Quels moyens : Le cofinancement par l'OPCO ou l'employeur est rare. Pôle emploi est un partenaire clef pour accéder au financement de la formation par la POEC.

Avantages :

- ➔ La méthode part des besoins des entreprises, cela permet à la structure de mieux comprendre leurs attentes mais aussi de mieux identifier les freins à l'embauche à travailler.
- ➔ Il s'agit d'une démarche globale qui prend en compte le recrutement des candidats, leur formation mais aussi le développement commercial. Cela en fait un réel projet de structure porté par toute l'équipe.
- ➔ En travaillant sur la montée en compétences des candidats (formation et mise en situation de travail), ZEST permet de sécuriser leurs prises de postes.
- ➔ Des résultats réels en matière de développement d'activité dès les premiers mois suivant la mise en place de la méthode.

Points de vigilance :

- ➔ Il doit y avoir une ouverture au changement car la méthode nécessite de réviser son mode de fonctionnement, ses pratiques et ses liens partenariaux.
- ➔ La démarche nécessite de dégager du temps pour la démarche et une implication de l'ensemble de l'équipe qui doit être pilotée de manière solide et engagée.

7 filières en tension investies au niveau national : Hôtellerie-Restaurant, Bâtiments et Travaux Publics, Collèges et Lycées, Gardiens d'immeubles, Propreté, Services à la Personne et Numérique sur 5 territoires dont la Nouvelle-Aquitaine qui a fait l'expérience du ZEST Hôtellerie-Restaurant.

www.coorace.org

Service développement économique COORACE national :

entrepreneuriat@coorace.org - 01 49 23 70 50

et/ou votre délégation régionale COORACE :

Adeline NOURISSON INAÉ - a.nourisson@inae-nouvelleaquitaine.org - 06 15 88 33 48

Méthode AFEST

Qui : La loi de 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel remet la FEST au goût du jour en lui donnant un statut officiel. Le législateur offre ainsi aux entreprises un cadre de référence, une méthodologie ainsi qu'une possibilité de financement.

Pourquoi :

- ➔ Lever les freins de l'accès à la formation
- ➔ Répondre à la mission de progression des personnes en matière de compétences
- ➔ Support d'insertion adapté à l'apprentissage de travail
- ➔ Valoriser le travail réalisé par la SIAE

Quoi : Nouvelle modalité de formation, la FEST est un acronyme qui signifie Formation En Situation de Travail. En rajoutant un A l'acronyme devient AFEST : Action de Formation En Situation de Travail. La FEST, c'est une modalité de formation, spécifique, qui contient 6 ingrédients incontournables :

1. Du temps dédié
2. Un accompagnement personnel
3. Des objectifs pédagogiques
4. Des actions de mise en situation
5. Des séquences réflexives
6. Un dispositif d'évaluation du parcours (traçabilité, efficacité)

Où : Dans une SIAE, l'ensemble de l'équipe des permanents doit être partante (y compris le CA), mais aussi dans les entreprises qui souhaitent former ses nouveaux salariés.

Quand : Au souhait de la structure

Comment : C'est un processus en 5 étapes

1. Un autodiagnostic : avec des questions préalables avant le lancement permettant d'évaluer si l'AFEST est la modalité de formation la plus adaptée

- ➔ Le projet AFEST est-il porté par l'ensemble de la structure ?
- ➔ L'activité : avez-vous une activité permettant la reproductivité de l'activité travail ?
- ➔ Disposez-vous en interne de compétences RH ? besoin de conception d'outils pour avancer dans la démarche

2. La conception de l'AFEST : composée des séquences préparatoires suivantes

- ➔ Organiser la démarche AFEST
- ➔ Mobiliser l'équipe
- ➔ Définir de manière précise toutes les actions à réaliser à chaque étape de la mise en œuvre de l'AFEST/ planifier
- ➔ Construire les outils nécessaires à la mise en œuvre des différentes étapes
- ➔ Préparer un environnement de travail favorable à la mise en œuvre de l'AFEST

3. La mise en situation : des mises en situation dédiées

La mise en situation de travail permet le développement des compétences : le salarié en parcours est mis en situation de réaliser une activité, avec une intention pédagogique dont il est informé.

Les acteurs sont : le salarié en parcours (apprenant) + le formateur (encadrant(e) technique et/ou l'accompagnateur(rice) socioprofessionnel(elle)), le chargé(e) de professionnalisation, ...

4. Réflexivité : soit le retour sur la formation

La phase réflexive constitue un temps distinct de la situation de travail, qui, grâce à un accompagnement pédagogique, permet à l'apprenant de :

- ➔ Utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail
- ➔ Observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'explicitier les apprentissages (droit à l'erreur)
- ➔ Ancrer les apprentissages. Les processus d'apprentissage doivent être adaptés à l'évolution du salarié
- ➔ Formaliser les compétences acquises

Les Acteurs sont les mêmes que ceux de l'étape précédente

5. Evaluation : pour mesurer la progression de l'apprenant et l'atteinte des objectifs professionnels

Elle doit :

- ➔ Etre centrée sur les objectifs pédagogiques fixés individuellement
- ➔ Acter de l'acquisition ou non de nouvelles compétences
- ➔ Permettre d'identifier les suites éventuelles et notamment aller vers la certification
- ➔ Permettre également d'améliorer la pratique de l'AFEST par le formateur

Les acteurs sont : L'apprenant / formateur / éventuellement ASP

Durée : Variable car il s'agit d'un temps de formation

Quels moyens : Il peut y avoir une compensation financière à voir avec son OPCO

Avantages : Montée en compétence des salariés, meilleure productivité de la structure, la reconnaissance des SIAE

Points de vigilance : L'adhésion, l'implication et la réorganisation de l'ensemble de l'équipe permanente lors de la mise en place du processus

[Pour en savoir plus sur l'AFEST, retrouvez ici le dossier thématique réalisé par INAÉ](#)

Contact pour plus d'informations :

Candice VALÉRY INAÉ - c.valery@inae-nouvelleaquitaine.org - 06 23 51 92 48

A titre d'exemple Association d'Aide à l'Emploi, Inercycles et Isle et Dronne sont impliquées dans la méthode AFEST

Contrat de professionnalisation inclusion

Qui : La loi promulguée 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 » vient, dans son article 16, prolonger le contrat de professionnalisation expérimental jusqu'au 31 décembre 2023.

Pour se faire, le Gouvernement met en place une aide à l'embauche favorisant la logique d'alternance d'insertion pour les structures de l'IAE ([décret n°2020-1741 du 29 décembre 2020](#)).

Quoi : Le contrat de professionnalisation dans l'IAE s'adresse aux personnes éligibles à un parcours d'insertion par l'activité économique.

Ce contrat est conclu entre l'employeur et l'employé et permet l'acquisition de bloc de compétences pour le salarié.

Pourquoi : A titre expérimental, le contrat de professionnalisation peut être conclu en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences, en accord avec le salarié en parcours d'insertion.

Où : Au sein de la SIAE et au sein d'un ou plusieurs organismes de formation.

Quand : Le décret d'application est paru le 29/12/2020. La mise en œuvre s'applique depuis le 1^{er} janvier 2021 **pour toutes les SIAE.**

L'aide s'applique à tous contrats de professionnalisation conclu à compter du 1^{er} janvier 2021.

Comment : L'aide financière est gérée par Pôle emploi, versé en deux fois, à l'issue des 3^{ème} et 6^{ème} mois d'exécution du contrat, après déclaration de l'employeur de la poursuite dudit contrat.

Conditions d'attribution :

- ➔ Ne pas avoir procédé à un licenciement économique sur le poste dans les 6 mois précédent l'embauche.
- ➔ Être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard des organismes de recouvrement des cotisations et des contributions de sécurité sociale et d'assurance chômage.
- ➔ Ne pas bénéficier d'une autre aide financée par l'Etat ou par Pôle emploi au titre du salarié recruté en contrat de professionnalisation.
- ➔ Public éligible : personne éligibles à un parcours d'insertion par l'activité économique (agrément ou Pass'IAE valide).

Procédure : dans les 3 mois suivant la conclusion du contrat de professionnalisation, adresser la demande à Pôle emploi, avec :

- ➔ Le formulaire de demande (en annexe)
- ➔ La copie de l'agrément ou du PASS
- ➔ La copie du contrat
- ➔ La décision de prise en charge de l'OPCO
- ➔ Les coordonnées bancaires

Quels moyens : Le montant de l'aide est fixé à 4 000 € pour un même salarié en contrat de professionnalisation conclu à temps plein.

Ce montant est **proratisé** en fonction :

1. de la durée effective du contrat de travail si le contrat de travail est interrompu en cours d'année civile ;
2. de la quotité de temps de travail du salarié lorsqu'elle est inférieure à un temps plein ;
3. des périodes d'absence du salarié qui n'ont pas donné lieu au maintien de la rémunération.

Durée : La durée minimale de ces actions de formation est entre 15 % (au moins 150 h) et 25 % de la durée totale du contrat (ou du temps de professionnalisation en cas de CDI).

Avantages :

- La finalité de ce contrat de professionnalisation inclusion évolue vers l'acquisition de compétences définies avec le salarié plutôt que l'obtention d'une qualification.
- Il permet de renforcer :
Le triptyque Accompagnement - Formation - Emploi en le sécurisant via le recours aux dispositifs de l'alternance.
La formation et la montée en compétences des salarié.es notamment par le développement de compétences spécifiques pour accéder à certains métiers.
Un parcours de formation sur mesure personnalisé.
- Spécificités des AI : Le décret instituant l'aide permet également de faciliter le recours des associations intermédiaires aux contrats de professionnalisation, en leur donnant un cadre de **tutorat adapté à la mise à disposition**.

Points de vigilance : Cette aide est non cumulable, pour un même poste, avec une autre aide financée par l'Etat ou par Pôle emploi notamment les aides à l'embauche de salariés en contrat de professionnalisation et avec l'aide financière prévue à l'article L. 5132-3 du code du travail.

Si le montant proratisé au titre de l'une des 2 échéances **est inférieur à 100€, l'aide n'est pas versée.**

Sources : [Loi n° 2020-1577 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 », article 16](#)

- [Fiches techniques juridiques Contrat de professionnalisation de Cap Métiers](#)
- [Le décret](#)
- [La demande d'aide](#)
- [Le Questions-Réponses](#)

Contact pour plus d'informations :

Marine CHAPOTOT INAE - m.chapotot@inae-nouvelleaquitaine.org - 06 80 06 22 35

Contrat passerelle

Qui : 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 ».

Pourquoi : Faciliter et sécuriser le recrutement par les entreprises de droit commun de personnes en fin de parcours d'insertion. L'objectif du gouvernement est de permettre à 5 000 salariés d'accéder à un CDI d'ici à 2022.

Quoi :

- ➔ Un salarié engagé dans un parcours IAE au sein d'une EI ou d'un ACI pourra être mis à disposition d'une entreprise utilisatrice, autre qu'une SIAE et une EA, pour une durée de 3 mois renouvelable une fois.
- ➔ Cette mise à disposition devra être opérée selon les principes et règles applicables au prêt de main d'œuvre.

Où : Au sein de la SIAE et au sein d'une entreprise de droit commun.

Quand : La mise à disposition est possible pour les salariés engagés dans un parcours d'insertion depuis au moins 4 mois au sein d'une EI ou d'un ACI.

Comment : Les contrats passerelles fonctionnent par une mise à disposition du salarié en insertion vers l'entreprise de droit commun dans les conditions prévues à l'article L.8241-2 du code du travail.

L'entreprise prêteuse (EI ou ACI) doit poursuivre l'accompagnement socio-professionnel durant la mise à disposition en entreprise, ce qui lui permettra de recevoir une aide financière versée au titre de cet accompagnement.

L'aide financière sera versée dans la limite du nombre de postes fixé dans la convention et pour chaque poste occupé à temps plein. Le montant est fixé par arrêté. Et, il n'y a pas de cumul possible avec une autre aide à l'emploi pour un même poste.

Pour mettre en place ce contrat, la SIAE doit signer deux conventions et un avenant :

1) Une convention avec le préfet de département, laquelle précisera :

- ➔ Le nombre prévisionnel de mises à disposition ouvrant droit à l'aide financière.
- ➔ Les modalités de l'accompagnement socio-professionnel individualisé des salariés en insertion mis à disposition.
- ➔ La présentation des moyens (en personnel, matériels et financiers) pour la mise en œuvre de l'accompagnement.
- ➔ Les engagements d'insertion pris par l'EI ou l'ACI au titre de l'accompagnement et les indicateurs destinés à rendre compte des actions et des résultats.
- ➔ Les modalités de suspension du versement de l'aide financière.

2) Une convention de MAD avec l'entreprise utilisatrice

3) Un avenant au contrat du salarié en parcours signé par le salarié, précisant le travail confié dans l'entreprise utilisatrice, les horaires et le lieu d'exécution du travail, ainsi que les caractéristiques particulières du poste de travail.

Un bilan annuel devra être transmis chaque année au préfet.

Durée : La durée est de trois mois, renouvelable une fois (soit 6 mois maximum).

Avantages : Permet de faciliter le recrutement au sein d'une entreprise de droit commun et d'éviter la rupture grâce au maintien de l'accompagnement socio-professionnel par la SIAE prêteuse.

Points de vigilance :

- ➡ Faire un diagnostic de non-concurrence avec les AI et ETTI du territoire.
- ➡ Impliquer les entreprises utilisatrices dans leur mise en œuvre et leur évaluation.

Source :

[Décret n°2021-1129 du 30 août 2021 relatif à l'insertion par l'activité économique et à l'expérimentation visant à faciliter le recrutement par les entreprises de droit commun de personnes en fin de parcours d'insertion.](#)

Contact pour plus d'informations :

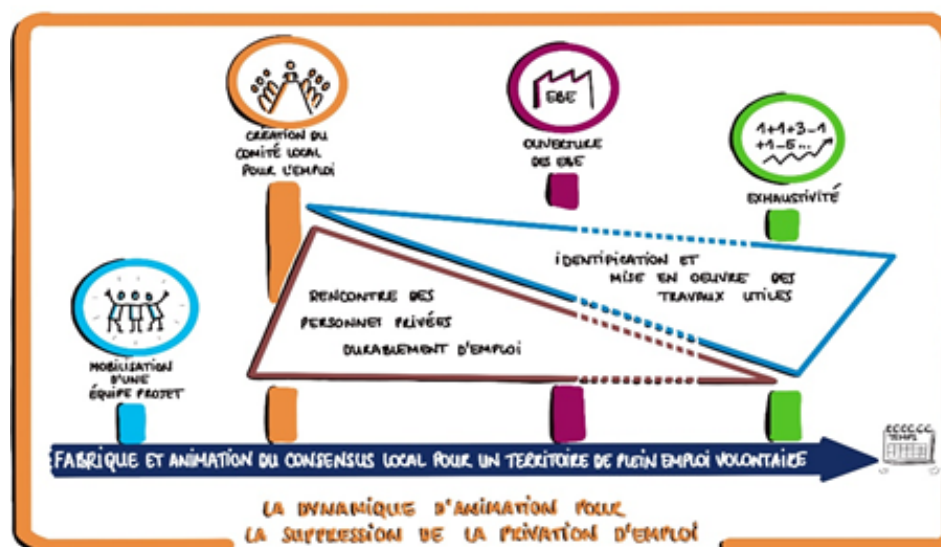
Marine CHAPOTOT INAÉ - m.chapotot@inae-nouvelleaquitaine.org - 06 80 06 22 35

Qui : Le projet « Territoires zéro chômeur de longue durée » a été porté pour sa phase de démarrage par ATD Quart Monde en partenariat avec le Secours catholique, Emmaüs France, Le Pacte civique et la Fédération des Acteurs de la Solidarité. Depuis le 7 octobre 2016, une organisation ad-hoc, l'association « Territoires zéro chômeur de longue durée » accompagne les territoires intéressés par l'expérimentation.

Pourquoi : L'expérimentation a pour objectif de démontrer qu'il est possible à l'échelle de petits territoires, sans surcoût significatif pour la collectivité, de proposer à toutes les personnes privées durablement d'emploi, un emploi à durée indéterminée à temps choisi, en développant des activités utiles pour répondre aux besoins du territoire.

Quoi : L'expérimentation est portée par les territoires et les SIAE y sont associées comme acteurs socioéconomiques du territoire au sein d'un CLE (Comité Local pour l'Emploi).

Le projet comprend 4 phases qui ne se succèdent pas chronologiquement mais coexistent selon le schéma suivant :



1. Fabrique du consensus

C'est une phase d'explication du projet et de mobilisation de tous les acteurs, élus et population la plus large, du territoire prêts à s'impliquer dans la démarche.

2. Rencontre des personnes privées durablement d'emploi (PPDE) volontaires

Il s'agit à ce stade de recenser leurs savoir-faire et leurs envies. Trois questions leur sont posées : Qu'est ce que vous savez faire ? Qu'est ce que vous voulez faire ? Qu'est ce que vous, futurs salariés, acceptez d'apprendre ? Une attention toute particulière est apportée aux personnes en situation d'exclusion qu'il faut parvenir à toucher.

3. Recensement des travaux utiles

Le CLE se charge d'identifier précisément les besoins non satisfaits sur le territoire et présentés comme utiles par les acteurs locaux (habitants, entreprises, institutions...).

Ils veillent à ce que les emplois qui seront créés développent la coopération entre les différents acteurs de l'économie locale.

4. Ouverture d'une ou plusieurs EBE

Une fois les ressources humaines et les emplois attendus identifiés sur le territoire, une ou plusieurs entreprises à but d'emploi sont mises en place pour opérer la connexion entre les deux. Elles se chargent de recruter les demandeurs d'emploi et de prospecter de manière permanente pour continuer de développer l'activité sur le territoire et garantir une offre d'emplois à proportion des besoins de la population. L'EBE peut être ouverte dans une structure existante de l'ESS.

Où : L'expérimentation se déroule sur un espace géographique continu entre 5000 et 10 000 habitants soit un maximum de 400 personnes privées durablement d'emploi. L'association TZ, avec l'appui d'INAE en Nouvelle-Aquitaine, accompagne les projets émergents de manière individuelle et collective.

Quand : Depuis le 1^{er} juillet 2021, les territoires peuvent candidater à l'expérimentation via un cahier des charges à déposer tout au long de l'année et jusqu'au 30 juin 2024. Quelques éléments complémentaires sur le cahier des charges ICI.

Comment : A minima 50 territoires seront sélectionnés via le fonds ETCLD qui se prononce sur le fonds de la candidature et propose à la ministre un territoire à l'habilitation. La candidature est portée par une collectivité locale ou un établissement public de coopération intercommunale (EPCI), doté d'un comité local pour l'emploi composé des partenaires du territoire dont l'objectif est d'atteindre l'exhaustivité, c'est-à-dire proposer un emploi à tous les chômeurs depuis plus d'un an, domiciliés sur le territoire depuis au moins 6 mois.

Quels moyens : Une fois habilité, le territoire reçoit une contribution par poste conventionné de l'ordre de 20 000 euros ; demande des subventions aux différents partenaires publics privés et produit un chiffre d'affaires.

Durée : Le dépôt de dossier se fait au fil de l'eau quand les territoires sont prêts. L'instruction du cahier des charges dure 4 mois.

Avantages :

- ➔ Droit à l'emploi sur le territoire des SIAE, valeurs communes
- ➔ Suite de parcours en CDI pour les SEP
- ➔ Expérimentation innovante

Points de vigilance :

- ➔ Collaboration à mettre en place en local pour éviter des phénomènes de « concurrence » tant sur les activités que sur le public.
- ➔ Communication commune à élaborer en local auprès des partenaires financiers pour démontrer de la complémentarité IAE/ expérimentation et éviter le remplacement de l'un par l'autre.

[Site TZCLD](#)

[Lien vers les territoires qui réfléchissent à l'expérimentation](#)

Contact pour plus d'informations :

Barbara LAURENT Association TZ : barbara.laurent@tzclld.fr 07 87 24 39 30 ou

Lucie BONNANFANT INAE - l.bonnanfant@inae-nouvelleaquitaine.org - 06 01 91 25 69

Annexe

Les dispositifs nationaux ou d'autres régions

[Guide de pratiques expérimentées Faciliter l'accès à l'emploi durable des salariés en parcours d'insertion](#)