



**MINISTÈRE  
DU TRAVAIL  
DE LA SANTÉ  
ET DES SOLIDARITÉS**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**CIRCULAIRE N° ° DGEFP/MIP/METH/MPP/2024/14** du 7 février 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)

La ministre du travail, de la santé et des solidarités

à

Mesdames et Messieurs les préfets de région

Copie à :

Mesdames et Messieurs les préfets de département  
Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux de l'économie,  
de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS)  
Monsieur le directeur régional et interdépartemental de l'économie,  
de l'emploi, du travail et des solidarités (DRIEETS)  
Mesdames et Messieurs les directeurs de l'économie,  
de l'emploi, du travail et des solidarités (DEETS)  
Mesdames et Messieurs les directeurs des directions départementales  
de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS)  
Mesdames et Messieurs les directeurs des directions départementales de l'emploi,  
du travail, des solidarités et de la protection des populations (DDETSPP)  
Monsieur le directeur général de France Travail  
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

<b>Référence</b>	NOR : TSSD2403159C
<b>Date de signature</b>	07/02/2024
<b>Emetteur</b>	Ministère du travail, de la santé et des solidarités Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP)
<b>Objet</b>	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).
<b>Actions à réaliser</b>	- Remontée des programmations relatives au FIE ; - Reprise d'arrêtés préfectoraux conformes sur les contrats aidés le cas échéant.
<b>Résultat attendu</b>	Application des règles relatives au FIE au titre de 2024.
<b>Echéance</b>	1 <sup>er</sup> mars 2024
<b>Contacts utiles</b>	<p>Sous-direction des parcours d'accès à l'emploi Mission insertion professionnelle (MIP) Tél. : 01 44 38 28 31 Mél. : <a href="mailto:dgefp.mip@emploi.gouv.fr">dgefp.mip@emploi.gouv.fr</a></p> <p>Mission de l'emploi des travailleurs handicapés (METH) Tél. : 01 44 38 28 81 Mél. : <a href="mailto:meth.dgefp@emploi.gouv.fr">meth.dgefp@emploi.gouv.fr</a></p> <p>Sous-direction du financement et de la modernisation Mission du pilotage et de la performance (MPP) Tél. : 01 44 38 33 48 Mél. : <a href="mailto:dgefp-mpp@emploi.gouv.fr">dgefp-mpp@emploi.gouv.fr</a></p>
<b>Nombre de pages et annexes</b>	<p>7 pages + 7 annexes (44 pages)</p> <p>FICHE N° 1 : Parcours emploi compétences (PEC) et Contrats initiative emploi (CIE)</p> <p>FICHE N° 2 : Insertion par l'activité économique (IAE)</p> <p>FICHE N° 3 : Entreprises adaptées</p> <p>FICHE N° 4 : Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ)</p> <p>FICHE N° 5 : Clauses sociales d'insertion (CSI)</p> <p>FICHE N° 6 : Ventilation régionale du Fonds d'inclusion dans l'emploi</p> <p>FICHE N° 7 : Principes de gestion et modalités de pilotage du Fonds d'inclusion dans l'emploi</p>
<b>Catégorie</b>	À titre exceptionnel, mesures d'organisation des services signées personnellement par le ministre.
<b>Résumé</b>	<p>Les orientations du Fonds d'inclusion dans l'emploi en 2024 traduisent, dans le contexte de la mise en place du réseau pour l'emploi, la volonté d'accompagner vers l'emploi les publics qui en sont les plus éloignés, dans un cadre de pilotage renforcé.</p> <p>Pour 2024, vos actions devront donc se structurer autour des enjeux suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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 ;</li> <li>• Consolider les effets de la réforme et poursuivre la transformation des entreprises adaptées (EA) ;</li> <li>• Orienter les contrats aidés vers les personnes les plus éloignées de l'emploi et vers les employeurs les plus insérants.</li> </ul>

<b>Mention Outre-mer</b>	Ces dispositions s'appliquent aux Outre-mer, à l'exception de la Polynésie française, de la Nouvelle Calédonie, et de Wallis et Futuna.
<b>Mots-clés</b>	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), les clauses sociales d'insertion (CSI).
<b>Classement thématique</b>	Emploi/Chômage
<b>Textes de référence</b>	- 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.
<b>Circulaire / instruction abrogée</b>	<b>CIRCULAIRE N° DGEFP/MIP/METH/MPP/2023/14</b> 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)
<b>Rediffusion locale</b>	Diffusion aux directrices et directeurs départementaux de l'emploi, du travail et des solidarités ; à France Travail et aux prescripteurs de contrats aidés.
<b>Document opposable</b>	Oui
<b>Déposée sur le site Légifrance</b>	Oui
<b>Publiée au BO</b>	Non
<b>Date d'application</b>	Immédiate

Dans le contexte de la lutte contre le chômage et de la recherche du plein emploi, l'année 2024 doit être consacrée :

- au développement et à l'accélération de la mise en œuvre de France Travail, que je vous remercie d'accompagner ;
- à la lutte contre le chômage de longue durée et des jeunes dans les « quartiers politique de la ville » (QPV), notamment par le développement des emplois francs et des PEC et CIE dans ces quartiers ;
- aux métiers des solidarités ;
- à la préparation des Jeux olympiques et paralympiques, notamment dans les métiers de la sécurité privée.

Le secteur sanitaire, social et médico-social constitue un secteur prioritaire. A ce titre, il vous est demandé de vous assurer qu'au moins 20% des PEC/CIE seront consacrés aux emplois de ce secteur.

La présente circulaire devous propose d'orienter les emplois aidés dans les secteurs marchand et non-marchand, de fortement insister sur les métiers des solidarités (aide à domicile, aide soignant, éducateur spécialisé, accompagnateur éducatif et social, auxiliaire de vie sociale, assistant maternel, éducateur de jeunes enfants, auxiliaire de puériculture, animateur, assistant familial, moniteur éducateur...) d'une part, et d'autre part sur les quartiers de la politique de la ville ou les bassins en transition, où le taux de chômage de longue durée est élevé (exemple : bassin minier du Nord et du Pas de Calais...).

25% des emplois aidés (PEC et CIE) au moins bénéficieront aux habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville, et 15% des PEC et CIE bénéficieront aux habitants des zones de revitalisation rurale (ZRR).

Les renouvellements de contrats aidés ne sont 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.

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

Dans la continuité de 2023, l'année 2024 sera **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 ce cadre, le budget dédié aux aides aux postes s'élèvera à **1 376,4 M€**. La **priorité sera donnée** par les services déconcentrés à la **reconduction du réalisé 2023 en moyenne annuelle**, et les effets en année pleine des recrutements intervenus en cours d'année pourront être pris en compte, en se référant au montant conventionné sur 2023, tout en prenant en compte l'augmentation du SMIC de 1,13% au 1er janvier 2024.

Les marges de développement complémentaires pourront permettre d'accompagner le développement ou la création de structures d'insertion par l'activité économique dans le secteur marchand (entreprises d'insertion, entreprises de travail temporaire d'insertion et associations intermédiaires) et, par exception, dans le secteur non-marchand, en priorisant les ateliers et chantiers d'insertion en milieu pénitentiaire, déjà identifiés fin 2023. L'information et l'association des services de l'Etat en amont des projets seront également valorisées, permettant leur partage au sein des comités territoriaux pour l'emploi qui seront institués en 2024 et la mobilisation prévue dans ce cadre d'une « conférence des financeurs ».

**Vous serez particulièrement attentifs à la mobilisation des partenaires que sont les conseils départementaux** en matière de cofinancement de l'IAE. Cette mobilisation est essentielle au regard de l'augmentation continue des crédits de l'Etat depuis 2018 en faveur de l'IAE, et afin de permettre la consolidation de la croissance du secteur.

Il vous est également demandé un pilotage des enveloppes consacrées à l'insertion par l'activité économique, en organisant, pendant l'année, la réallocation des moyens financiers disponibles.

**Un accent devra enfin être mis sur l'efficacité et la qualité de l'accompagnement vers l'emploi durable, et le ciblage des personnes les plus éloignées de l'emploi**. La mobilisation des prescripteurs, le développement de démarches « d'aller vers », notamment pour les ateliers et chantiers d'insertion, seront des leviers importants à cet égard, et une attention particulière sera portée à l'effectivité de l'accompagnement du projet socio-professionnel des bénéficiaires.

Comme pour les contrats aidés, vous accorderez la plus grande attention aux QPV ainsi qu'aux ZRR.

**Je vous demande donc 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 compétences 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, rapprochement des filières en tension de recrutement. À ce titre, le **Plan d'investissement dans les compétences (PIC) en faveur de l'IAE**, s'établissant à 100 M€ (avant réserve budgétaire), vise à développer l'accès à la formation pour les structures et les bénéficiaires.

Il s'agira enfin d'**améliorer le positionnement des SIAE dans les bassins de vie notamment dans le cadre de la mise en œuvre de la réforme issue de la loi pour le plein emploi**, afin de conforter leur mobilisation dans les parcours vers l'emploi durable des personnes les plus éloignées. En cohérence avec la réforme, **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.

## **2- Consolider les effets de la réforme et poursuivre la transformation du modèle économique des entreprises adaptées (EA)**

La loi pour le plein emploi qui traduit les engagements pris lors de la conférence nationale du handicap (CNH) s'inscrit dans la perspective d'une accélération de l'accès à l'emploi durable pour les personnes en situation de handicap. A cet effet, le Gouvernement réaffirme le principe selon lequel **toutes les formes d'insertion professionnelle doivent être encouragées afin de garantir à chaque personne en situation de handicap de choisir la voie et l'environnement professionnel qui lui conviennent** : emploi ordinaire, emploi ordinaire avec emploi accompagné, emploi en entreprise adaptée, emploi en milieu protégé.

Dans ce cadre, **les entreprises adaptées sont appelées à consolider le déploiement des solutions passerelles (contrat à durée déterminée tremplin et entreprises adaptées de travail temporaire)** désormais pérennisées, et à soutenir les employeurs « classiques » pour renforcer leur engagement à recruter autrement et accélérer l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés.

L'Etat poursuit son soutien aux entreprises adaptées en maintenant, outre les aides au poste socles, des moyens financiers significatifs pour la pérennisation du CDD tremplin (CDDT) et de l'entreprise adaptée de travail temporaire (EATT). En complément, le plan d'investissement dans les compétences (PIC) en faveur des entreprises adaptées est reconduit sur la période 2024-2027.

Vous veillerez à **la mobilisation des services de l'Etat, des collectivités territoriales, des entreprises adaptées elles-mêmes et de leurs représentants tout au long de l'année 2024 pour faciliter les partenariats avec les autres employeurs**. 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 2024 s'élève à 489,79 millions d'euros. Cette année ouvre pour la première fois à la notification les moyens dédiés aux dispositifs de transition professionnelle regroupant le contrat à durée déterminée tremplin (CDDT) et l'entreprise adaptée de travail temporaire (EATT)**. Les services déconcentrés auront la responsabilité directe de l'instruction et du conventionnement au titre de ces deux dispositifs, dans le cadre de moyens notifiés.

Vous veillerez à une gestion suivie des enveloppes en organisant les réallocations de moyens entre les entreprises adaptées d'un même territoire.

En outre, la pérennisation des dispositifs CDDT et EATT, et la poursuite de l'objectif de transformation du modèle des entreprises adaptées impliquent la mise en place d'un accompagnement au changement, la diffusion de techniques de médiation du recrutement (périodes de mises en situation en milieu professionnel, mise à disposition...), le ciblage des publics accompagnés et la formation des équipes permanentes autour d'une meilleure appropriation du triptyque « emploi-accompagnement-formation ».

Enfin, la perspective d'un déploiement des implantations d'entreprises adaptées en établissement pénitentiaire exige une coopération et une concertation entre les DREETS et les services du ministère de la justice pour accompagner les projets. L'accompagnement des détenus en situation de handicap demeure un enjeu majeur de la lutte contre la récidive.

### **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 2024 s'élèvent à 60 885 PEC et CIE tous publics et à 13 953 CIE Jeunes.

**Ces volumes de PEC et de CIE s'entendent comme une capacité à faire, calculée sur la base de paramètres moyens.** Vous serez particulièrement attentifs au respect des paramètres prévus, afin de maîtriser l'enveloppe physico-financière qui vous est allouée.

Les dispositifs des PEC et des CIE visent l'insertion durable dans l'emploi des personnes qui en sont les plus éloignées. L'orientation des contrats aidés vers les publics les plus fragiles se traduit par une attention particulière portée aux publics seniors et travailleurs handicapés. Dans la continuité des efforts réalisés en 2023, vous veillerez à poursuivre l'effort de prescription des PEC et des CIE à destination de ces publics.

Vous serez attentifs à ce que les emplois aidés (PEC et CIE) bénéficient en priorité aux habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville et des zones de revitalisation rurale comme indiqué plus haut.

L'objectif de cofinancement de 15 % sur les enveloppes de PEC est renouvelé. Vous êtes encouragés à veiller au lissage des cofinancements sur l'année dans le cadre des engagements des Conseils départementaux auprès des publics allocataires du revenu de solidarité active (RSA) (lettre d'intention et convention annuelle d'objectifs et de moyens [CAOM]), et au respect des engagements pris. Nous vous demandons d'être particulièrement attentifs à la bonne mise en œuvre du cofinancement dans les régions et départements que vous administrez.

Enfin, au regard des tensions de recrutement qui l'affectent et afin de répondre aux besoins d'accompagnement de nos concitoyens, le secteur sanitaire, social et médico-social constitue un secteur prioritaire. A ce titre, il vous est demandé de vous assurer que 20% des PEC/CIE seront fléchés vers les emplois des établissements et services sociaux et médico-sociaux et les métiers du grand âge et de la petite enfance et que les employeurs concernés proposent les formations nécessaires à l'exercice des métiers qui le nécessitent. L'enjeu est d'inscrire ces contrats dans des parcours individualisés de qualification permettant à ces personnes de s'orienter, par la suite, vers tous les types des métiers de l'accompagnement et du soin à domicile et en établissement, les métiers de la petite enfance et les métiers de l'accompagnement social et de la protection de l'enfance.

\* \* \*

Comme en 2023, 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 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.

Catherine VAUTRIN

**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 **60 885 contrats**. **Les contrats initiative emploi (CIE) jeunes<sup>1</sup>** sont notifiés au sein d'une enveloppe de **13 953 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.

Au regard de la forte diminution de l'enveloppe des CIE jeunes, une attention forte sera portée, dans les prescriptions et le cas échéant les renouvellements de ces contrats, au ciblage des publics pour lesquels il s'agit de l'outil le plus adapté et des employeurs les plus insérants.

Une fongibilité raisonnable des CIE Jeunes vers les PEC est autorisée dès le premier exercice de programmation, en lien avec les services de la DGEFP. Cette souplesse vise à répondre au mieux aux problématiques locales rencontrées.

**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	<b>50 %</b>	30 % - 60 %
Taux de prise en charge Outre-Mer	<b>60 %</b>	30 % - 70 %
Durée de la prise en charge	<b>9,9 mois</b>	6 mois minimum - 12 mois maximum, renouvelables
Durée hebdomadaire	<b>25 heures</b>	20h - 30h
Taux de cofinancement	<b>15 %</b>	/

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



	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	8,3 mois	6 mois - 12 mois maximum, renouvelables
Durée hebdomadaire	28,3 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.

**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 indiqués 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 particulière.** 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. Dans la continuité de l'année 2023, vous veillerez à maintenir votre effort pour le recrutement de ces publics (seniors et travailleurs en situation de handicap) en PEC et en CIE.**

Une attention particulière devra en outre être maintenue sur les **publics allocataires du RSA** dans le cadre des conventions annuelles d'objectifs et de moyens (CAOM) cosignées avec les départements.

Un objectif de 15% de réalisation des PEC et CIE à destination des publics résidents de zones de revitalisation rurale est fixé.

Il vous est demandé d'être particulièrement attentifs aux publics résidant dans les QPV : à ce titre, 25% des entrées en emplois aidés (PEC et CIE) bénéficieront aux habitants des QPV.

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 2024

A ce titre, il vous est demandé de vous assurer que 20% des entrées en PEC/CIE seront fléchées vers les emplois des établissements et services sociaux et médico-sociaux, les métiers du grand âge (agent de services hospitaliers en EHPAD, aide à domicile pour certaines fonctions) et de la petite enfance (auxiliaires de crèche).

Il est nécessaire à ce titre de vous assurer que les employeurs concernés proposent les formations nécessaires à l'exercice des métiers qui le nécessitent (aide à domicile, auxiliaire de crèche) et inscrivent ces contrats dans des parcours individualisés de qualification permettant à ces personnes de s'orienter, par la suite, vers tous les types des métiers de l'accompagnement et du soin à domicile et en établissement, les métiers de la petite enfance et les métiers de l'accompagnement social et de la protection de l'enfance.

Les prescripteurs seront particulièrement attentifs à la prescription en faveur des maisons médicales de garde.

#### **1.4 Les préfets et les DREETS doivent apporter une vigilance particulière au cofinancement des contrats aidés par les conseils départementaux**

En application des dispositions légales, la signature des conventions annuelles d'objectifs et de moyens (CAOM) doit intervenir préalablement à la signature des cerfas de contrats aidés.

En amont de la signature des CAOM, **il est demandé de proposer aux départements de rédiger une lettre d'intention**. Ce document n'a pas vocation à remplacer la CAOM mais à permettre une continuité des entrées en parcours des allocataires du RSA et à favoriser ainsi le lissage des engagements sur l'année. La négociation doit porter sur un **objectif de cofinancement ambitieux d'au moins 15 % concernant l'enveloppe de PEC**, et réaliste par rapport à la capacité du département de respecter les engagements pris. Elle peut également porter sur l'enveloppe de CIE Jeunes, sans qu'un taux cible ne soit fixé par la présente instruction.

Pour rappel, dans le cadre de la réforme France Travail, une contractualisation *ad hoc* est parallèlement proposée afin notamment de soutenir l'intensification des solutions d'accompagnement et la densification des offres de solutions locales (voir instruction n°DGEFP/DPE/2023/192 du 27/11/2023 relative à la mise en œuvre de la contractualisation entre l'Etat et les conseils départementaux pour l'insertion et l'emploi dans le cadre de la réforme France Travail, pilier « insertion et emploi »). A ce titre, il est précisé :

- **Que les CAOM restent le cadre contractuel de référence pour le cofinancement de contrats aidés par le conseil départemental**, qui n'a pas vocation à donner lieu à un cofinancement en retour dans le cadre de la réforme France Travail ;
- **Qu'il est en revanche demandé de tenir compte de la qualité générale du partenariat existant au titre du cofinancement des contrats aidés dans la fixation du niveau et des modalités de cofinancement au titre du volet 2** (existence d'une lettre d'intention et/ou d'une CAOM, délais de signature permettant la continuité des prescriptions, niveau des engagements souscrits) dans la négociation des conventions au titre de la réforme France Travail.

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.

**Une fois signées, les CAOM devront être transmises à la DGEFP.**

**En outre, le Fonds de mobilisation départemental pour l'insertion (FMDI) permet de valoriser les dépenses cofinancées par les départements au titre des contrats aidés et de l'IAE. Dans le cadre de l'enquête annuelle destinée à identifier le montant des dépenses effectuées, il est rappelé que les services de l'Etat doivent respecter les délais de transmission des données ainsi qu'être vigilants quant à la qualité des données transmises. Pour rappel, des instructions *ad hoc* relatives à l'enquête annuelle FMDI sont transmises chaque année à l'été.**

## **2. Mise en œuvre des renouvellements**

### **2.1 Les renouvellements de l'aide à l'insertion professionnelle dans le cadre d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée (CDI)**

Cette aide est renouvelable dans les mêmes conditions qu'un CDD à la différence près que la temporalité du renouvellement de l'aide est décorrélée du temps du contrat. Le prescripteur informe l'employeur de ses droits. L'employeur effectue sa demande de renouvellement en transmettant son bilan et le projet d'insertion dans l'emploi au titre du renouvellement.

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

**Les renouvellements ne sont 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.**

L'employeur effectue la demande de renouvellement en fournissant un bilan des actions d'insertion effectuées et en présentant les suites du parcours d'insertion envisagées dans le cadre du renouvellement. Les prescripteurs sont garants de l'appréciation des demandes de renouvellements.

La durée d'un renouvellement est de maximum 12 mois pour une durée maximale de parcours de 24 mois saufs exceptions listées aux articles L.5134-25-1 et L.5134-67-1 du code du travail.

**Les arrêtés préfectoraux traduisent ces exigences sans insérer de conditions plus limitatives.**

Les renouvellements s'effectuent dans les conditions de l'arrêté préfectoral en vigueur et dans le respect des dispositions du code du travail.

## **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 uniques d'insertion autour du triptyque 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 uniques d'insertion dans le secteur non-marchand (PEC) s'appliquent aux contrats aidés dans le

secteur marchand (CIE) : **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 PEC et des CIE 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 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 publics 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 tuteur ;
- **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 valorisée.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Notamment s’agissant des employeurs publics en mobilisant les aides du FIPHFP pour les travailleurs handicapés.

## **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 *a minima* comprendre 3 étapes : un suivi à l'issue de la période d'essai à un mois, un suivi à mi-contrat et un suivi aux ¾ du contrat ;
- (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)

Dans la continuité de 2023, l'année 2024 sera une année de **consolidation du secteur**, orientée vers le **ciblage des personnes les plus éloignées du marché du travail**, la **qualité de l'accompagnement** et la **préparation d'un projet professionnel des personnes en parcours dans l'IAE**.

Les travaux sur la **feuille de route renouvelée de l'IAE** sont lancés. Ils s'inscrivent dans la prolongation du Pacte d'Ambition, dans le contexte de la réforme France Travail, et font suite aux recommandations des rapports de la Cour des Comptes de 2019 et de l'IGAS en 2022. Cette feuille de route sera élaborée sur la base de groupes de travail avec l'ensemble des acteurs de l'IAE à partir du premier trimestre 2024 et finalisée avant le mois de septembre.

Dans ce contexte, **l'enveloppe 2024 s'établit à 1 376,4 M€**. Ce niveau des crédits, en croissance, reflète le **rôle important dévolu à l'IAE dans le cadre du réseau pour l'emploi** en cours de mise en place. Cette enveloppe doit permettre de consolider le secteur et d'apporter une réponse ciblée à des besoins en particulier dans certains territoires et à destination de certains types de publics (notamment personnes sous-main de justice) ou dans le cadre de projets économiques (en particulier dans les entreprises d'insertion, entreprises de travail temporaire d'insertion et associations intermédiaires).

En 2024, les services de l'État prioriseront particulièrement leur action sur :

- Le **pilotage budgétaire** dans le respect des orientations de la présente circulaire et des enveloppes disponibles ; une attention particulière sera portée d'une part à la réalisation des exercices de programmation, et d'autre part à la mobilisation des partenaires des conseils départementaux, à l'aide des outils mis à disposition par la DGEFP (tableau de bord POP, lettres d'intention, etc.) ;
  - Le **ciblage des publics les plus éloignés du marché du travail et la construction de parcours d'accompagnement de qualité** en lien avec les partenaires du réseau pour l'emploi dans le cadre de la réforme France Travail et l'ensemble des prescripteurs de l'IAE ;
  - Le **renforcement de l'ancrage territorial des structures**, via le développement de partenariats avec les acteurs économiques **et l'inscription dans des filières** qui se structurent (notamment en lien avec la transition écologique) dans un objectif de consolidation de l'activité et de perspectives professionnelles pour les publics accompagnés.
- I. En 2024, la priorité sera donnée à la consolidation avec une attention forte portée au pilotage des crédits, en lien avec les partenaires des conseils départementaux**

### **1. Gestion de l'enveloppe 2024**

L'année 2023 a constitué une année de consolidation du développement du secteur. Elle a permis de soutenir de manière ciblée des projets de développement de structures, notamment pour des projets ayant fait l'objet d'un soutien au démarrage et à l'investissement grâce au fonds de développement de l'inclusion (FDI) entre 2020 et 2022.

Dans la continuité, **2024 constituera une nouvelle année de consolidation du secteur**. Les conventions FDI de soutien au développement sont désormais clôturées et les trajectoires de croissance indiquées ne constituent plus une référence spécifique pour le conventionnement des structures. La priorité ira à la reconduction du réalisé dans la limite du conventionné 2023, et, en fonction des marges disponibles et dans le respect des orientations de la présente circulaire, à un soutien ciblé aux projets de création ou de développement.

Il est rappelé que **la convention constitue le cadre contractuel des engagements réciproques entre les services déconcentrés et les SIAE**. Ainsi, les ETP sont financés dans la limite du conventionné, au-delà les ETP supplémentaires sont à la charge de la structure. Dans ce cadre, les SIAE sont invitées à prévoir un prévisionnel de recrutement sur l'année cohérent avec le montant conventionné.

Plus précisément, le pilotage budgétaire se traduira par les actions suivantes :

- Les services déconcentrés sont invités à déterminer le nombre de postes conventionnés en 2024 de sorte qu'aucune structure ne soit – sauf demande ou situation spécifique de la structure – en diminution **au regard des ETP réalisés en 2023, en moyenne annuelle, dans la limite du montant conventionné en 2023**. Les SIAE sont invitées à déclarer les ETP réalisés jusque fin 2023 dans l'interface de l'ASP avant le 31 janvier 2024.
- En cas de sous-exécution de la structure (réalisé en moyenne annuelle inférieur au montant conventionné), la structure pourra formuler une **demande de conventionnement au-delà de son réalisé**, que la DDETS examinera à l'aune de la pertinence du projet, du contexte interne à la structure (création de la structure en cours d'année 2023, absences exceptionnelles) ou encore de facteurs socioéconomiques externes (ex : baisse d'activité conjoncturelle), ainsi que des crédits disponibles, et qui pourra le cas échéant donner lieu à une revalorisation du conventionnement toujours **dans la limite des ETP conventionnés en 2023**.
- Enfin, les services pourront **mobiliser les marges de manœuvre supplémentaires** dont ils disposeront, dans la limite de l'enveloppe qui leur sera notifiée, pour **accompagner le développement ou la création de structures**, sur la base d'un examen particulièrement attentif des projets (publics ciblés, effectivité de l'accompagnement socio-professionnel, partenariats noués par les structures, en cohérence avec les politiques publiques portées par l'Etat sur le territoire en matière de transition écologique ou de cohésion sociale par exemple) et en tenant compte des orientations suivantes :
  - Le développement ou la création d'entreprises d'insertion, d'entreprises d'insertion de travail temporaire, ou d'associations intermédiaires sera prioritaire ;
  - Par exception, le développement ou la création d'ateliers et chantiers d'insertion pourra être soutenu, en priorisant les projets d'ACI en milieu pénitentiaire de la liste figurant en annexe de la présente fiche. Il s'agit de projets pour lesquels un établissement pénitentiaire et un porteur ont été identifiés et pour lesquels des investissements sont en cours ou prévus.

*Exemple 1 : la SIAE a été conventionnée pour 7 ETP en 2023, elle emploie 6 personnes au cours du premier semestre, puis au total 12 personnes au cours du second semestre. Son effectif « réalisé » sur l'année est de 9 ETP en moyenne annuelle, supérieur à son conventionnement, les 2 ETP supplémentaires sont à sa charge. En 2024 la base de calcul de son nouveau conventionnement sera de 7 ETP.*

*Exemple 2 : la SIAE a été conventionnée pour 7 ETP en 2023, elle emploie 2 personnes au cours du premier semestre, puis au total 4 personnes au cours du second semestre. Son effectif « réalisé » sur l'année est de 3 ETP en moyenne annuelle. Elle a sous-exécuté son conventionnement. En 2024, la DDETS pourra décider de rehausser son conventionnement au-delà de 3 et dans la limite de 7 ETP, en fonction de sa demande, de la pertinence de son projet, des facteurs internes ou externes qui ont pu contribuer à cette sous-exécution ainsi que des crédits disponibles.*

*Exemple 3 : la SIAE a été conventionnée pour 7 ETP en 2023, elle emploie 6 personnes au cours du premier semestre, puis au total 8 personnes au cours du second semestre. Son effectif « réalisé » sur l'année est de 7 ETP en moyenne annuelle, égal au niveau*

*conventionné. Elle porte un projet de développement assorti d'un projet d'accompagnement des personnes, qui peut justifier que la DDETS porte son conventionnement à 9 ETP par exemple.*

Le soutien au développement de projets en milieu pénitentiaire sera poursuivi en 2024 dans la limite de la liste de projets en cours ou déjà identifiés (cf. annexe dédiée). Tout financement d'un projet non mentionné dans cette liste devra faire l'objet d'un accord de la DGEFP, dans la limite du nombre de projets prévus. L'année 2025 sera une année de consolidation et de bilan pour ce type de projets.

Il est rappelé que **les projets de création de structures doivent associer aussi en amont que possible les services de l'Etat** au même titre que les autres partenaires, afin de favoriser l'adéquation du projet avec les besoins du territoire, en cohérence avec la logique de « conférences de financeurs » prévue dans cadre de la réforme France Travail (art. L. 5311-10 du code du travail).

**La loi de finances pour 2024 n'a pas prévu de crédits pour le fonds de développement de l'inclusion (FDI).** A l'occasion des exercices de programmation en début d'année puis en cours d'année, les services pourront proposer et faire valider à la DGEFP la mobilisation de marges financières pour financer par des conventions FDI :

- Le soutien à des **structures en difficulté** (« FDI consolidation ») dans les conditions précisées par la circulaire DGEFP n°2005/28 du 28 juillet 2005 relative aux fonds départementaux d'insertion ;
- Des **actions qualitatives**, à travers des appels à projet régionaux, destinées à améliorer le ciblage des publics, la qualité des parcours et l'inscription dans l'écosystème, et ce à l'exclusion d'actions de soutien au développement des structures.

## **2. Modalités de pilotage et de gestion**

Des **exercices de programmation en début d'année concomitamment à la publication de la circulaire sur la base des crédits notifiés puis de reprogrammation à mi-année** permettront aux services de proposer une allocation de leurs crédits dans le respect des orientations de la présente circulaire, et de faire remonter d'éventuels besoins en matière d'aides au poste ou de FDI, afin de permettre le cas échéant une réallocation entre régions.

Dans ce cadre, il est demandé aux DREETS et aux DDETS de **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 plus tard au mois de juin**, dans une logique de confiance et de proximité avec les SIAE.

**La régularité des déclarations chaque mois est indispensable pour permettre un pilotage par les services de l'Etat au plus près des heures travaillées et un dialogue suffisamment étayé entre l'Etat et les SIAE.** Cette déclaration est facilitée par la mise en place depuis 2022 de la dématérialisation des suivis mensuels (déclaration en ligne).

Pour rappel, l'agence de services et de paiement (ASP) génère des alertes à l'attention des DDETS et des SIAE, faisant état des sous-réalisations, aux 5e et 10e mois de la convention. Ces alertes facilitent la préparation éventuelle d'avenants à la baisse des annexes financières. **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.**

Il convient également de **suivre régulièrement les niveaux de réalisation des ETP par département et par région.** A cet effet, vous disposez, à un rythme bimensuel, du suivi de



consommation financière sur l'extranet POP, permettant de partager le pilotage de l'enveloppe tant au niveau départemental, régional, que national.

Les opérations de suivi que vous mettez en place peuvent vous conduire à anticiper le résultat de la bourse au poste régionale, en redéployant des postes avant juin, pour vous assurer de la bonne répartition de l'enveloppe IAE notifiée à la fin de l'année civile.

### **3. Partenariat avec les conseils départementaux et pilotage des CAOM**

#### Rappel du cadre juridique

**La participation des conseils départementaux au cofinancement des aides aux postes d'insertion est prévue aux articles L. 5132-2 et L. 5132-3-1 du code du travail.**

Elle est négociée dans le cadre d'un volet spécifique IAE de la **convention annuelle d'objectifs et de moyens (CAOM)** Etat-Département qui répond à la logique suivante :

- 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'Etat et le Département, ainsi que la création de structures ;
- S'il n'est pas possible de formaliser un tel accord, le conventionnement sera ciblé exclusivement sur les **allocataires du revenu de solidarité active (ARSA) dans les ateliers et chantiers d'insertion (ACI)**. **Ce cofinancement minimal est une obligation en application de l'article L. 5132-3-1 du code du travail, au respect de laquelle vous veillerez dans le cadre de la négociation sur la CAOM.** L'article L. 5132-3-1 du code du travail rappelle ainsi qu'à défaut d'accord global, le conseil départemental participe au financement des aides financières mentionnées à l'article L. 5132-2, pour les ACI lorsque ces aides sont attribuées pour le recrutement de salariés qui étaient, avant leur embauche, allocataires du RSA financé par le Département. La contribution financière mensuelle du Conseil départemental par personne entrée dans un parcours d'insertion est alors égale à 88 % du montant forfaitaire du revenu de solidarité active pour une personne seule, dans la limite de la durée de conventionnement. Ce montant forfaitaire est prévu au niveau réglementaire par l'article D.5132-41 du code du travail. 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 ARSA en ACI.**

#### Rappel des modalités de versement des enveloppes départementales

**Pour tous les Conseils Départementaux sous convention de gestion avec l'ASP**, le mode de versement de l'aide est uniforme et suit la règle suivante :

- **L'ASP décompte le forfait mensuel allocataire du RSA pour chaque allocataire du RSA présent sur le chantier**, ayant travaillé le mois considéré, jusqu'à épuisement de l'enveloppe CD dans l'annexe financière, quelle que soit la durée travaillée (montant forfaitaire) et **dans la limite du montant cofinancé conventionné** ;
- L'ASP paye sur la base d'un forfait mensuel CD en **régularisant trimestriellement selon la présence de l'allocataire du RSA sur le chantier**, jusqu'à épuisement de l'enveloppe.

## Le pilotage des CAOM en 2024

**Les préfets et services déconcentrés porteront une attention particulière au pilotage et au suivi de la CAOM en 2024**, notamment pour s'assurer du maintien du cofinancement et des modalités de versement mis en œuvre par les conseils départementaux.

Ainsi :

- Dès le début d'année, vous vous rapprocherez du conseil départemental afin d'organiser un entretien pour connaître le niveau d'engagement et les actions envisagées par la collectivité auprès des SIAE concernées par un cofinancement ;
- Vous serez particulièrement attentif au niveau de l'engagement de cofinancement en tenant compte des besoins des structures du territoire et, au minimum, des obligations légales incombant aux conseils départementaux (voir supra). En particulier, la CAOM devra prendre en compte le nombre d'allocataires du RSA entrés en ACI en année n-1. **De manière générale, les conventionnements de l'Etat n'ont pas vocation à compenser les baisses de financement des départements ;**
- Une attention particulière devra également être portée sur le niveau et la qualité des prescriptions par le CD de personnes allocataires du RSA vers les structures bénéficiaires de ces cofinancements ;
- 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 fortement recommandé de souscrire à une lettre d'intention** donnant une visibilité sur un engagement de réalisation. Les lettres d'intentions et les CAOM une fois signées devront être transmises à la DGEFP.

La DGEFP adressera aux services déconcentrés des données retraçant l'évolution des cofinancements département par département.

Pour rappel, **dans le cadre de la réforme France Travail, une contractualisation *ad hoc* est parallèlement proposée aux conseils départementaux** afin notamment de soutenir l'intensification des solutions d'accompagnement et la densification des offres de solutions locales (voir instruction n° DGEFP/DPE/2023/192 du 27/11/2023 relative à la mise en œuvre de la contractualisation entre l'Etat et les conseils départementaux pour l'insertion et l'emploi dans le cadre de la réforme France Travail, pilier "insertion et emploi"). A ce titre, il est précisé :

- **Que les CAOM restent le cadre contractuel de référence pour le cofinancement de l'IAE par le conseil départemental**, qui n'a pas vocation à donner lieu à un cofinancement en retour dans le cadre de la réforme France Travail ;
- **Qu'il est demandé en revanche de tenir compte de la qualité générale du partenariat existant au titre du cofinancement de l'IAE dans la fixation du niveau et des modalités de cofinancement au titre du volet 2** (existence d'une lettre d'intention et/ou d'une CAOM, délais de signature permettant la continuité des prescriptions, niveau des engagements souscrits) dans la négociation des conventions au titre de la réforme France Travail.

## Poursuite des chantiers de simplification administrative

### Dématérialisation des conventions et des annexes financières

**Le processus de signature des annexes financières peut être dématérialisé.** Il permet de réduire les délais de signature de l'Etat (fonctionnalité ouverte depuis le mois d'août 2023) et du Conseil départemental (octobre 2023).

En 2024 se poursuit le chantier de la **dématérialisation des conventions** pour harmoniser les saisies et réduire les délais de signature (projet porté par la DGEFP).

*Mobilisation de la DSN pour suivre les ETP déclarés par les structures et le réalisé "en temps réel"*

Le chantier DSN est structurant sur de nombreux aspects :

- Simplification administrative : la DSN à vocation à moyen terme à supprimer la double déclaration extranet de l'ASP et DSN pour déclencher le paiement des aides
- Fiabilité et cohérence des données : suppression des retards de déclaration, suivi en temps réel des heures et donc des ETP "réels" par structure

Des travaux sont en cours pour lever quelques obstacles (passage de la notion d'heures travaillées utilisée pour calculer l'aide aux postes des EI aux heures payées, base de référence de la DS, etc.). Ils associent les services déconcentrés et les acteurs de l'insertion par l'activité économique. Un plan d'accompagnement au changement a été proposé aux SIAE en lien avec les têtes de réseaux de l'IAE.

Il est demandé aux DREETS de relayer des actions régulières de communication de la DGEFP auprès des réseaux et des structures.

## **II. En lien avec les partenaires du réseau pour l'emploi et les entreprises, une attention particulière sera portée au ciblage des publics les plus éloignés de l'emploi et à la construction de parcours d'accompagnement de qualité**

**L'ancrage territorial des SIAE vise un triple objectif :**

- Proposer un parcours dans l'IAE aux publics les plus éloignés de l'emploi et accompagner à la levée des freins en s'appuyant sur l'offre d'insertion du territoire
- Proposer un accompagnement à l'insertion durable dans l'emploi adapté aux besoins en compétences du territoire et des personnes, notamment par la formation
- Inscrire la SIAE dans des filières économiques qui se structurent au niveau local et assurer un niveau d'activité à la structure

### **1. Les services favoriseront l'inscription auprès de l'opérateur France Travail et poursuivront l'animation des instances de gouvernance, qui ont vocation à évoluer en 2024 dans le cadre du réseau pour l'emploi**

La réforme France Travail n'emportera pas d'effet direct sur les modalités de conventionnement entre les services de l'Etat et les structures de l'IAE.

Les structures de l'IAE seront invitées à **proposer à leurs salariés leur inscription auprès de l'opérateur France Travail lorsque celle-ci n'est pas encore effective**, dans une perspective du suivi de leur parcours et de mobilisation de l'offre de service du réseau pour l'emploi.

A compter du 1er janvier 2025, cette inscription donnera lieu à une orientation vers un organisme référent du réseau pour l'emploi, à la réalisation d'un diagnostic global et à la conclusion d'un contrat d'engagement qui **ne remettra pas en cause le rôle des SIAE comme employeurs et responsables de proximité du parcours et de l'accompagnement des salariés concernés**, en lien avec l'opérateur France Travail. Le III de l'article L. 5411-6

du code du travail issu de la loi pour le plein emploi prévoit ainsi : « *Le cas échéant, il est tenu compte, lors de l'élaboration du contrat d'engagement, des actions ou des parcours d'accompagnement dont le demandeur d'emploi bénéficie et qui sont mis en œuvre par d'autres organismes que l'organisme référent mentionné au IV de l'article L. 5411-5-1, notamment dans le cadre d'un parcours d'insertion par l'activité économique défini à l'article L. 5132-3.* »

Par ailleurs l'article L. 5311-10 du code du travail issu de la loi pour le plein emploi prévoit la **mise en place de comités territoriaux pour l'emploi, à différents échelons, qui ont vocation à converger avec la gouvernance actuelle de l'IAE**. Ces comités territoriaux seront mis en place en 2024 selon des modalités qui vous seront ultérieurement précisées.

Dans l'attente de ces orientations, **les services déconcentrés sont invités à poursuivre l'animation des instances existantes au niveau régional et au niveau départemental** (comités régionaux de l'insertion par l'activité économique -CRIE-, conseils départementaux de l'insertion par l'activité économique -CDIAE- et comités techniques d'animation -CTA)

Ces instances peuvent notamment constituer le lieu pour développer le lien avec les entreprises et répondre à des secteurs en tension de recrutement.

Par ailleurs, les services déconcentrés sont invités à favoriser l'implication des structures de l'insertion par l'activité économique dans l'expérimentation préfiguratrice relative à l'accompagnement rénové des allocataires du RSA, qui se poursuit en 2024.

## **2. L'accent sera mis sur le ciblage des publics et la construction de parcours permettant de lever les freins à l'insertion durable dans l'emploi**

### *Une feuille de route renouvelée pour l'IAE*

Dans la prolongation du Pacte d'ambition, suite au rapport de l'IGAS de 2023, de la Cour des comptes de 2019 et dans le contexte de mise en place de France Travail, des travaux sont engagés pour construire une feuille de route renouvelée pour l'IAE.

Ils doivent permettre d'établir d'ici septembre 2024 un plan d'actions **pour conforter le rôle des SIAE comme acteur de premier ordre dans l'insertion socio-professionnelle des personnes éloignées de l'emploi, au bénéfice également du développement des territoires, et ce en poursuivant la recherche de parcours de qualité et d'efficacité de la politique publique et du secteur.**

Les services sont invités à alimenter les travaux : participation aux sessions de travail proposées, capitalisation sur les travaux entrepris localement avec les partenaires de l'IAE, envoi de contribution écrite, contribution à l'organisation de journées territoriales, etc.

### *Cibler les publics les plus fragiles en mobilisant les prescripteurs habilités et en s'appuyant sur les expérimentations en cours*

Pour cibler les publics éloignés de l'emploi, la **mobilisation de l'ensemble des prescripteurs habilités** est nécessaire. Pour rappel, depuis le 1er septembre 2021 (cf. arrêté du 1er 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 ce cadre, les services déconcentrés sont invités à diffuser et valoriser le guide pratique relatif à la prescription de parcours d'insertion par l'activité économique.

Dans le cadre du Pacte des solidarités 2024-2027, les expérimentations **Convergence**, **Premières heures en chantier** et **TAPAJ** qui permettent de proposer des parcours dans l'IAE à des personnes en situation de grande précarité (personnes ayant un parcours de rue, personnes sous addiction, etc.) continueront à être déployées.

Le développement de **l'IAE pour les personnes placées sous main de justice, en détention et en milieu ouvert** se poursuivra. Aujourd'hui, 38 ACI et 1 EI sont implantés au sein d'établissements pénitentiaires (17 ouvertures en 2023), dans 14 régions. Quelques ACI accueillent exclusivement des PPSMJ en milieu ouvert. Une partie des marges de manœuvre financières (voir partie I) permettra de soutenir, en partenariat avec l'ATIGIP, la direction de l'administration pénitentiaire et les directions inter régionales de l'administration pénitentiaire, la consolidation des structures existantes et l'ouverture de structures en milieu pénitentiaire.

Plus globalement, un **travail de sensibilisation des SIAE aux PPSMJ** (personnes en placement extérieur, en aménagement de peine, personnes soumises à des travaux d'intérêt généraux - TIG) et aux sortants de détention pourra être conduit en partenariat avec les services d'insertion et de probation, dans un contexte où la loi d'orientation et de programmation pour la justice prévoit que les structures de l'économie sociale et solidaire puissent être habilitées à recevoir des personnes en TIG.

**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 ont été habilités par arrêté ministériel, en plus des 10 territoires historiques. Des territoires supplémentaires seront habilités en 2024 par décret en Conseil d'Etat.

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 ;
- Contribuer à garantir que le public recruté en EBE est véritablement éloigné de l'emploi sans qu'une autre solution notamment en SIAE soit adaptée au projet socio-professionnel de la personne ;
- 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 ;
- S'assurer de la concertation avec les acteurs de l'IAE du territoire dans le cadre des comités locaux pour l'emploi (CLE)

**L'expérimentation des entreprises d'insertion par le travail indépendant (EITI) a été prolongée par la LFI 2024 pour trois ans.** Le conventionnement avec les acteurs sera renouvelé en début d'année dans le cadre juridique actuel et sur la base des ETP conventionnés en 2023. En fonction des marges financières identifiées en cours d'année, les demandes de conventionnement supplémentaires pourront être étudiées dans les mêmes conditions que les demandes de croissance ou de création des EI, ETTI et AI (voir partie I, 1). Une évolution du cadre juridique et la mise en place d'un cahier des charges sont envisagées pour la poursuite de l'expérimentation, et les services concernés seront associés à leur mise en place le cas échéant. Les projets pertinents de création d'entreprise d'insertion par le travail indépendant (EITI) qui respectent les critères relatifs à l'expérimentation ont vocation à être présentés en CDIAE.

Enfin, pour les publics les plus vulnérables de plus de 57 ans, le **CDI inclusion senior peut constituer une réponse appropriée qu'il convient d'appuyer.**

### Des partenaires sur la levée des freins

Dans une logique interministérielle, 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'enfants de Pôle emploi) et les solutions de mobilité (diagnostic mobilité proposé par Pôle Emploi, plateformes mobilité, etc.).

Comme expliqué dans l'annexe 2 de l'instruction DGEFP/DPE/2023/192 du 27/11/2023 relative la contractualisation entre l'Etat et les Conseils départementaux pour l'insertion et l'emploi dans le cadre de la réforme France Travail le **portail DORA** (découvrir, orienter, renseigner, accompagner) répertorie progressivement l'ensemble des « solutions d'insertion » d'un territoire : plateformes mobilité, garages solidaires, structures d'accueil petite enfance, points conseil budget, etc.

Comme en 2023, les services déconcentrés sont invités à porter une attention particulière aux métiers de la **petite enfance** dans un contexte de construction du Service public de la Petite enfance. Il s'agit notamment d'informer et mobiliser les acteurs de l'insertion sur les métiers de la petite enfance, encourager les formations aux métiers de la petite enfance, développer l'immersion dans les métiers de la petite enfance, favoriser les expérimentations alliant insertion et petite enfance, etc.

### PIC IAE : inciter les SIAE à développer les compétences des salariés en insertion pour améliorer les sorties durables en emploi

**Le PIC IAE est renouvelé dans son fonctionnement actuel** pour 2024. Les modalités de prise en charge au titre de l'enveloppe État demeurent inchangées par rapport à l'année 2023. Il doit bénéficier à un maximum de structures, permettre en priorité l'accès à des formations qui participent à lever les freins (illettrisme, illettrisme, etc.) et préparer la sortie en emploi des salariés en parcours dans l'IAE (via des formations qualifiantes ou pré-qualifiantes), en lien avec les métiers en tension sur le territoire.

**L'expérimentation lancée en mai 2023** dans les régions Auvergne Rhône Alpes et Provence Alpes Côte d'Azur pour permettre aux salariés de SIAE de bénéficier de l'offre de formation dédiée aux demandeurs d'emploi en complémentarité de la mobilisation du PIC IAE, se poursuivra en 2024 dans des modalités qui sont à définir.

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.

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 des projets structurants de **soutien à l'ingénierie de projets de formation**. Cette possibilité est de nouveau offerte en 2024, pour encourager en particulier le déploiement d'actions de formation en situation de travail dans les SIAE.

Des réunions régulières de travail seront proposées aux OPCO et aux réseaux de l'IAE en 2024, en complémentarité des travaux sur la feuille de route renouvelée pour aborder des problématiques spécifiques au PIC IAE : éligibilité des formations, modalités de prise en charge, pilotage, etc.

Pour préparer et faciliter la sortie en emploi durable, mobiliser l'expérimentation SEVE qui est prolongée ainsi que le contrat-passerelle

Dans le cadre du Pacte des solidarités, le déploiement du **programme SEVE**, expérimentation dans l'IAE qui permet de mettre en œuvre des actions d'accompagnement vers et dans l'emploi ainsi que des formations, se poursuivra sur la période 2024-2027.

Deux outils 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 ainsi attentifs au **déploiement de l'expérimentation du contrat-passerelle sur deux ans** 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.

Enfin, vous serez attentifs à la mise en œuvre des instructions n° DGEFP/SDPAE/MIP/2021/212 du 19 octobre 2021 modifiée par l'instruction DGEFP/SDPAE/MIP/2022/16 du 18 janvier 2022 actualisant les procédures relatives au CDI inclusion, au contrat-passerelle ainsi qu'à la dérogation collective à la durée hebdomadaire de travail en atelier et chantier d'insertion à compter de l'année 2022 relative notamment :

- au CDI inclusion et au contrat passerelle
- à la mise en œuvre de la triple exclusivité des ETTI dans le cadre du conventionnement ;
- la dérogation au plafond de 480 heures en association intermédiaire ;
- à la mise en œuvre de la dérogation individuelle et collective à la durée hebdomadaire minimale de travail en atelier et chantier d'insertion et dans le cadre d'un cumul de contrats en AI/ACI/entreprise d'insertion.

**3. Les SIAE seront encouragées à développer des liens avec les acteurs économiques locaux et à répondre à la commande publique et privée**

Les SIAE sont encouragées à **positionner leur activité sur des métiers en tension** (services à la personne, petite enfance) et à s'inscrire dans des filières qui se structurent progressivement au niveau territorial ou national, en particulier en lien avec la **transition écologique** : mobilité, activités agricoles et de maraîchage, circuits courts, ressourcerie / recyclage / réemploi, rénovation énergétique des bâtiments, etc. A ce titre, les pôles territoriaux de coopération économique (PTCE) mais également les clubs locaux d'entreprises constituent des opportunités intéressantes.

En outre, la **commande publique (et notamment les marchés réservés) et les achats privés** constituent pour les SIAE un moyen de diversifier les sources de revenus, d'assurer un volant d'activité qui correspond à leur capacité (et aux besoins du marché) et de consolider ainsi leur modèle économique. Les réseaux de l'IAE sont incités à sensibiliser leurs adhérents aux achats responsables et à la commande publique, comme le prévoient les conventions pluriannuelles d'objectifs passées avec l'État et conformément aux objectifs définis par le PNAD 2022-2025.

Diversifier et consolider les sources de revenus pour les SIAE est nécessaire dans un contexte de budget de l'IAE maîtrisé en 2024 afin de maintenir l'activité de la structure à un niveau qui permette d'assurer les ETP conventionnés.

La réponse à la commande publique et privée offre également des opportunités d'emploi ou d'expérience sur le marché du travail "classique" aux salariés en insertion. En effet, la **clause sociale d'insertion** (cf. fiche dédiée) profite dans la moitié des cas à des salariés en parcours dans l'IAE, en GEIQ ou Régies de quartier. Elle permet une expérience professionnelle dans une entreprise "classique".

Il est rappelé que les SIAE peuvent solliciter des crédits du programme national FSE+ pour la période 2021-2027, qui permet notamment de soutenir l'IAE comme solution de mise à l'emploi

et comme parcours d'accompagnement vers l'emploi durable. Il est recommandé de prendre contact avec les services gestionnaires de ce programme dans les territoires (DREETS, Conseils Départementaux, PLIE, Métropoles) pour permettre une prise en considération par ces acteurs des objectifs et besoins des SIAE. Les services FSE des DREETS pourront transmettre les informations concernant les différents services gestionnaires identifiés sur chaque territoire infra-régional.

### **Annexe : liste des projets d'ACI susceptibles d'ouvrir en 2024**

Etablissement pénitentiaire	DISP	DREETS	Porteur de projet	Activité économique support
CD Eysses	Bordeaux	Nouvelle Aquitaine	Régie des territoires du Villeneuvois	Recyclage, ressourcerie
MA de Tours	Dijon	Centre-Val de Loire	Tri 37	Atelier vélo découpe de chiffon
CP Orléans-Saran	Dijon		Solembio	Maraîchage
CP Valence	Lyon	Auvergne-Rhône-Alpes		
CD Tarascon	Marseille	Provence-Alpes-Côte-D'azur	FALEPA Corsica	Recyclage de bouchons plastiques
CP Toulon	Marseille	Provence-Alpes-Côte-D'azur	WALLBREAKER	Reconditionnement et réparation de petits électroménagers
CD Melun	Paris	Ile-de-France	Code Phénix	Codage informatique
MA Nanterre	Paris	Ile-de-France	Sita Rebond	Recyclage de déchets
CP Fresnes	Paris	Ile-de-France	Confluence	Maraîchage
MA le Mans	Rennes	Pays de la Loire		
CP de Remire-Montjoly	DSPOM	Guyane	Régie de quartier de Remire-Montjoly	Maraichage



CP	Bordeaux	Bordeaux	Nouvelle Aquitaine	SAS formation	Boulangerie
Gradignan					
CP Poitiers	Vivonne	Bordeaux	Nouvelle Aquitaine	SAS formation	Boulangerie
MA	Villefranche-	Lyon	Auvergne-Rhône-	Maison de quartier	Boulangerie
sur-Saône			Alpes	du Vieux-Lille	
CP Paris la Santé	Paris	Ile-de-France	YOTI	Reconditionnement de jeux et jouets	
CP Fresnes	Paris	Ile-de-France	La Lucarne d'Ariane	Enregistrement de livres audio	
CP Mont de Marsan	Bordeaux	Nouvelle Aquitaine	SAS formation	Boulangerie	
<b>17 projets</b>					

### Fiche 3 : Entreprises adaptées

La politique de l'emploi des travailleurs handicapés figure parmi les politiques prioritaires du Gouvernement, au titre de la priorité « Atteindre le plein-emploi et réindustrialiser la France ». La loi pour le plein emploi qui traduit, en particulier dans son titre III, les engagements pris lors de la Conférence nationale du handicap (CNH) du 26 avril 2023 s'inscrit dans ce cadre. Afin de garantir à chaque personne en situation de handicap de choisir la voie et l'environnement professionnel qui lui conviennent, les entreprises adaptées sont appelées à consolider le déploiement des solutions de passerelles (CDD tremplin et entreprises adaptées de travail temporaire) désormais pérennisées et à soutenir les employeurs « classiques » pour renforcer leur engagement à recruter autrement et accélérer l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés. Ainsi les entreprises adaptées bénéficieront d'une enveloppe financière de 489,79 millions d'euros au titre de l'année 2024, confirmant le soutien de l'Etat dans la capacité de ces structures à proposer des solutions correspondant aux projets professionnels des travailleurs handicapés éloignés du marché du travail.

La période 2024-2027 va se traduire par la poursuite de la transformation du modèle d'affaires inclusif des entreprises adaptées, en s'appuyant en particulier sur un approfondissement des partenariats avec les entreprises « classiques » du territoire.

Les entreprises adaptées disposent à présent d'une palette de solutions facilitant les interventions auprès des employeurs et permettant une diversité de mises en emploi des personnes en situation de handicap et de solutions de développement des compétences en situation de travail. Ces solutions impliquent la mise en place d'un accompagnement au changement, la diffusion des techniques de médiation du recrutement (PMSMP, mise à disposition...), le ciblage des publics accompagnés et la formation des équipes permanentes (encadrants techniques d'insertion, personnels chargés de l'accompagnement) autour d'une meilleure appropriation du triptyque « emploi-accompagnement-formation ».

Cet accompagnement implique de la part des services déconcentrés qu'ils procèdent à une vérification rigoureuse des pratiques existantes. Lorsque cette vérification révèle des situations incorrectes dans l'usage des dispositifs (MAD, CDDT, prestation de services), les services déconcentrés sont appelés à mettre en œuvre, avec les entreprises adaptées, les conditions de leur régularisation en particulier s'agissant des moyens alloués aux dispositifs concernés par les avenants financiers des CPOM.

Les services déconcentrés en lien avec les représentants des entreprises adaptées dont l'UNEA veilleront à accompagner les équipes dirigeantes des EA à une meilleure appropriation des règles juridiques propres à chacune des solutions de mise en emploi ouvertes à l'entreprise adaptée. Les dialogues de gestion, des séminaires dédiés, ou une offre de formation ciblée pourront constituer les modalités d'intervention à coordonner entre les services de l'Etat et les représentants des entreprises adaptées pour la professionnalisation des acteurs.

#### **1. L'approfondissement et la dynamisation des dispositifs de transition professionnelle par la pérennisation des expérimentations du contrat à durée déterminée tremplin et de l'entreprise adaptée de travail temporaire**

Le contrat à durée déterminée tremplin (CDD tremplin) et l'entreprise adaptée de travail temporaire (EATT) sont des cadres qui permettent de produire de l'expérience et des apprentissages tant pour les salariés que pour l'entreprise adaptée en tant qu'organisation. A cet égard, **la loi pour le plein emploi pérennise** ces deux solutions passerelles qui complètent l'offre d'emploi de proximité en direction des travailleurs handicapés et participent de l'émergence d'une ressource RH de proximité en direction des employeurs du territoire qui souhaitent s'engager dans des recrutements de travailleurs handicapés.

L'Etat poursuit son soutien aux entreprises adaptées en maintenant des moyens financiers significatifs pour la pérennisation du CDD tremplin et de l'entreprise adaptée de travail temporaire. Le budget comprend deux blocs : l'un dédié aux aides au poste « socle » et l'autre regroupe les dispositifs de transition professionnelle : la mise à disposition renouvelée, le CDD tremplin et l'EATT. L'année 2024 marquera également la mise en œuvre d'une modulation à partir de critères de performance (profils des publics, modalités d'accompagnement et résultats de sorties).

En complément, le plan d'investissement dans les compétences (PIC) en faveur des entreprises adaptées est reconduit. L'attribution des financements (25 M€ en 2024 avant réserve) ainsi que les modalités de dépôt des dossiers de demande restent dévolues à l'Agefiph.

Le budget 2024 ne prévoit pas d'enveloppe pour le fonds d'accompagnement à la transformation des entreprises adaptées (FATEA). Il est attendu des services déconcentrés une vigilance forte sur la mise en œuvre des conventions signées au titre des projets financés par le FATEA 2023, en particulier sur les créations d'emplois en CDD tremplin.

Enfin, une plus grande vigilance est attendue des services déconcentrés sur les modalités d'utilisation par les entreprises adaptées : mises à dispositions, prestations de services et travail temporaire.

## **2. L'accompagnement de la fin de la démarche consortium**

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 deux filières : le numérique et le textile.

L'année 2024 sera la dernière année d'exécution pour une majorité des conventions signées au titre des consortiums, notamment sur la filière numérique. Il vous est demandé d'être vigilant sur la procédure de clôture des conventions et en particulier sur les résultats obtenus.

## **3. La poursuite du déploiement des entreprises adaptées en établissement pénitentiaire**

La phase pilote d'accompagnement des premières entreprises adaptées en établissement pénitentiaire s'est achevée le 31 décembre 2023.

Un bilan intermédiaire de la période écoulée sera réalisé par la DGEFP en lien avec l'agence travail d'intérêt général et de l'insertion professionnelle (ATIGIP) et partagé aux services déconcentrés dans le courant du premier trimestre 2024. Le déploiement des entreprises adaptées en établissement pénitentiaire doit se poursuivre et s'enrichir avec de nouveaux projets tirant les enseignements de la phase pilote, notamment sur le repérage des personnes éligibles en détention.

## Fiche 4 : Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ)

Les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) sont des structures associatives (206 structures et 344 implantations en 2022) qui misent sur le potentiel de publics éloignés du marché du travail pour satisfaire les besoins de recrutement de leurs entreprises membres (7 749 entreprises en 2022).

Leur gouvernance est assurée par les dirigeants des entreprises adhérentes qui s'impliquent en faveur de l'insertion professionnelle et de l'emploi. Ils déterminent ensemble les orientations et priorités du groupement dans le respect du cahier des charges des GEIQ : projets de développement, territoires d'intervention, métiers visés, publics cibles, etc.

Ces groupements d'employeurs organisent l'accès de leurs salariés à une formation qualifiante en situation de travail et délivrent un accompagnement personnalisé social et professionnel.

Les GEIQ embauchent directement les publics ciblés puis les mettent à disposition des entreprises adhérentes. Dans la quasi-totalité des cas, les salariés sont liés au groupement par un contrat de travail sous forme de contrats en alternance (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage) pour une durée allant de 6 à 24 mois.

L'accompagnement apporté aux publics cibles s'appuie sur les salariés permanents du GEIQ et porte notamment sur la levée des freins périphériques à l'emploi et la formation sur des métiers pour lesquels il existe une offre effective d'emploi.

Les GEIQ sont essentiellement mono-sectoriels, principalement dans une quinzaine de secteurs d'activité spécifiques, essentiellement dans le bâtiment, l'industrie, le sport, l'aide à la personne, les transports, l'agriculture et la propreté.

Leur activité et leurs résultats sont évalués chaque année par la Commission d'attribution de l'appellation GEIQ associant les services de l'Etat (DGEFP/ DREETS et DDETS) sur la base de 14 critères définis par l'arrêté du 15 août 2015.

Les GEIQ sont créés à l'initiative d'entreprises en coordination avec les branches professionnelles et leur OPCO après une étude de faisabilité et la validation du projet par la Commission.

### **1. Publics éligibles et montant de l'aide à l'accompagnement**

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'Etat a porté le montant de l'aide à l'accompagnement à 1 400 € pour les personnes embauchées par les GEIQ (arrêté du 10 mars 2022) correspondant aux critères du public relevant de l'insertion par l'activité économique (au sens de l'arrêté du 1<sup>er</sup> septembre 2021 fixant la liste des critères d'éligibilité des personnes à un parcours d'insertion par l'activité économique) ou pour les personnes dont le parcours est prescrit par un prescripteur habilité (mentionnés à l'article L. 5132-3 du code du travail). Conformément à l'article D.6325-23, les salariés éligibles sont ceux recrutés en contrat en alternance.

Ainsi, les recrutements de personnes appartenant aux catégories suivantes en contrat en alternance ouvrent droit à une aide de 1 400€ :

- Allocataire 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 (DETLTD) (24 mois et plus).
- Personne dont le parcours fait l'objet d'une prescription par un prescripteur habilité.

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 listés dans l'arrêté du 10 mars 2022.

## **2. Le conventionnement avec les GEIQ**

Les DREETS et les DDETS conventionnent chaque année avec les GEIQ pour le versement d'une subvention qui contribue au financement de l'accompagnement socio-professionnel des salariés en parcours :

- Le nombre d'aides à 1400 € et à 814€ envisagé dans le cadre de la convention est prévisionnel. Il sera tenu compte des réalisations effectives en nombre de recrutements ouvrant droit à une aide de 1400€ ou 814€, dans la limite de l'enveloppe conventionnée ;
- Le conventionnement est réalisé au niveau du siège social du GEIQ ou éventuellement au niveau de ses antennes, indépendamment du territoire d'origine des publics recrutés ;
- La qualité d'intervention des GEIQ est évaluée chaque année par la Commission nationale d'attribution de l'appellation GEIQ qui prend en compte l'avis des services déconcentrés ;
- Les contrôles du service fait par les DREETS et DDETS sont réalisés par échantillonnage et visent à s'assurer de l'éligibilité des publics à l'aide ;
- 35 GEIQ sont contrôlés chaque année dans le cadre de la procédure annuelle d'évaluation ;
- Des travaux sont en cours afin d'harmoniser et d'automatiser la production des bilans des conventions via la plate-forme des emplois de l'inclusion.

## **3. Les actions éligibles sur la ligne de crédits GEIQ**

Les crédits GEIQ financent dans la limite de l'enveloppe disponible :

- Prioritairement des aides à l'accompagnement social et professionnel ;

- De manière complémentaire :
  - o Des actions tendant à faciliter l'émergence et le développement des GEIQ, garantir une meilleure couverture du territoire et la diversification des secteurs d'activités couverts par les GEIQ, 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 ;
  - o Les actions de développement commercial des GEIQ existants, les actions de prospection, de communication, de développement de partenariats avec les acteurs de l'emploi et de l'insertion et de financement de ressources humaines dédiées peuvent également être financées, après information de la DGEFP.

#### **4. L'enveloppe 2024**

L'enveloppe de crédits en faveur des GEIQ ouverte LFI 2024 est de 13,5 M€.

Après mise en réserve budgétaire, les crédits feront l'objet d'une répartition entre régions **au regard du réalisé 2023**.

Il est demandé de rechercher des co-financements des conseils départementaux et des conseils régionaux notamment pour la mise en œuvre des études de faisabilité et des aides au démarrage, d'autant qu'outre la question de l'insertion professionnelle des publics éloignés du marché du travail, les GEIQ présentent aussi un intérêt au titre du développement de filières et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) territoriale ainsi qu'en matière d'offre de services aux entreprises.

A ce titre, l'organisation d'un comité de pilotage annuel régional associant les acteurs de l'emploi sur le territoire est indispensable pour faire connaître l'action des GEIQ et fédérer ces acteurs autour du soutien qui peut leur être apporté.

Enfin, il sera organisé en septembre 2024 une remontée des crédits qui ne pourront pas être utilisés en faveur des régions qui ont au contraire besoin de crédits supplémentaires pour optimiser l'enveloppe de crédits disponibles. Il est ainsi attendu des DREETS la transmission au plus tard en septembre de leurs prévisions d'atterrissage sur l'exercice après avoir interrogé les GEIQ sur leurs propres prévisions de fin d'année

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

**Les clauses sociales d'insertion constituent de véritables leviers d'insertion dans l'emploi et sont complémentaires d'autres dispositifs d'accompagnement vers l'emploi portés par le ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion.**

Elles permettent d'une part à l'acheteur d'être socialement responsable et, d'autre part, constitue **une étape d'un parcours d'accompagnement vers l'emploi pour les publics qui en sont éloignés**. Elle offre un contrat de travail, une expérience professionnelle, peut s'accompagner de formation ou de tutorat par exemple et contribue ainsi à faire monter les personnes en compétences voire à répondre aux problèmes de recrutement ou de tensions sur le marché du travail. Les clauses bénéficient à des personnes recrutées et accompagnées dans une structure reconnue par l'Etat dont les structures d'insertion par l'activité économique (IAE), les entreprises adaptées (EA) ou les GEIQ, et, plus largement à des publics répondant à des critères d'éloignement du marché du travail tels que les demandeurs d'emploi de longue durée (DELD), les allocataires du RSA, les habitants des QPV ou les personnes ayant le statut de réfugiés<sup>3</sup>.

Le Plan national des achats durables (PNAD) fixe l'objectif que d'ici 2025, 30% des contrats de la commande publique présentent une considération sociale. La loi du 22 août 2021 dite "climat et résilience" impose que, dès août 2026, tous les marchés dépassant les seuils européens comprennent des considérations sociales. Par **considération sociale**, on entend :

- **Insertion des publics éloignés de l'emploi et des personnes en situation de handicap** ;
- Lutte contre les discriminations notamment promotion de l'égalité femme / homme ;
- Respect des principes éthiques (respect des droits de l'homme, qualité des chaînes d'approvisionnement).

Plusieurs **leviers juridiques** permettent d'insérer une considération sociale dans un marché :

- Les clauses administratives et techniques (objet, conditions d'exécution, spécifications techniques) parmi lesquelles la **clause sociale d'insertion (CSI) qui permet de dédier une partie des heures du marché à des publics en insertion (DELD, BRSA, etc.), assorties éventuellement de conditions d'attribution / critères de performance** (heures de formation, tutorat, etc.) ;
- Les marchés réservés (aux secteurs de l'insertion par l'activité économique, des entreprises adaptées, des établissements et services d'accompagnement par le travail (ESAT) et plus largement de l'économie sociale et solidaire).

Depuis 2022, l'appel à projets « Augmentation du nombre de facilitateurs et coordinateurs sur le territoire national - volet social » permet la création de postes de coordinateur régionaux et l'augmentation du nombre de facilitateurs (désormais plus de 600 facilitateurs). Le facilitateur aide à la définition et au calibrage de la clause sociale d'insertion, accompagne et suit sa mise en œuvre tout en étant une personne ressource pour les différents acteurs. Le coordinateur régional est l'interlocuteur privilégié des acheteurs régionaux. Il assure l'interface entre les différents acteurs et les facilitateurs, et entre les facilitateurs d'une même région ou d'un même département. Il anime le niveau régional et assure un rôle pivot entre le niveau régional et le niveau local.

<sup>3</sup> cf. détails des publics éligibles à la clause sociale d'insertion dans le Guide des aspects sociaux de la commande publique. : <https://www.economie.gouv.fr/daj/guide-sur-les-aspects-sociaux-de-la-commande-publique>

**En 2024, le montant à déléguer via le BOPT aux Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) s'élève à 5,7 M€, avant mise en réserve budgétaire.**

Les DREETS devront porter une attention particulière à l'objectif d'insertion dans l'emploi des clauses sociales (elles doivent s'insérer si possible dans un parcours) et à la qualité de ces clauses (nature et durée des contrats, suite de parcours, formation adossée à la clause, etc.).

Il est attendu des DREETS :

- (i) Le suivi des conventions mises en œuvre dans le cadre des appels à projet 2022 et 2023** en adéquation avec les objectifs d'augmentation de la qualité et du nombre de marchés accompagnés fixé dans les appels à projets. Les postes créés par le biais de cet appel à projet sont financés sur trois ans : jusqu'en 2024 inclus au titre de l'appel à projets 2022 et jusqu'à 2025 pour les postes créés en 2023 ;
- (ii) La mise en œuvre d'une stratégie de développement de clauses sociales de qualité**, en mobilisant les parties prenantes à cette politique publique (SPE, réseaux de l'IAE, EA, ESAT, collectivités territoriales, plateforme régionale des achats de l'Etat, autres acheteurs publics et privés, guichets ANRU...). Elles mobiliseront les acteurs économiques et de l'emploi du territoire pour anticiper les éventuels besoins en main d'œuvre de ce dernier et pour envisager le financement dans la durée des postes de coordinateur et de facilitateur de clauses. Comme pour 2023, cette stratégie tiendra notamment compte des grands chantiers en cours en lien avec les acteurs concernés (Jeux Olympiques, Grand Paris, Notre-Dame...). Pour mémoire, la charte en faveur de l'emploi pour les opérations de construction liées aux JO de 2024 fixe un objectif de 10% des heures travaillées devant relever des clauses sociales.  
**Cette mobilisation doit permettre d'améliorer la qualité des clauses (nature des contrats, publics cibles, etc.) et d'en démontrer la valeur ajoutée.**
- (iii) La consolidation du financement du développement des clauses sociales via :**
  - **La mobilisation des financeurs ou co-financeurs actuels ou potentiels**, acteurs publics (collectivités) et privés (entreprises) du développement socio-économique du territoire pour les encourager à soutenir financièrement les coordinateurs et facilitateurs qui jouent un rôle pivot dans la montée en charge du dispositif
  - **La mobilisation des autres dispositifs en complément des financements au titre du PNAD :**
    - ✓ Les initiatives territoriales permettent de financer notamment les facilitateurs de clauses ;
    - ✓ Les Maisons de l'emploi (Programme 102) qui hébergent un tiers des facilitateurs ;
    - ✓ Les « appui aux partenariats territoriaux » (Programme 103)
    - ✓ Le cas échéant, le fonds social européen (FSE), lorsque la DREETS peut mobiliser une enveloppe à ce titre.

**Les actions financées pourront couvrir :**

- Les postes de coordinateurs et de facilitateurs existants (hormis ceux créés dans le cadre de l'appel à projet qui bénéficient des financements PNAD) voire la création de postes dans des zones encore non pourvues ;
- Des actions d'animation et de coordination de la clause sociale d'insertion ;
- Toute autre action destinée à assurer la montée en charge de ce dispositif.



## 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) 2024 sur les Parcours emploi compétences (PEC), les Contrats initiative emploi (CIE), l'insertion par l'activité économique (IAE) et les entreprises adaptées (EA).

Les enveloppes financières telles que notifiées par la présente circulaire résultent de l'application d'une réserve de précaution de 5,5 % sur chacun de ces dispositifs.

S'agissant spécifiquement des PEC et CIE Jeunes, l'enveloppe notifiée ne couvre que les prescriptions réalisées en 2024, le coût attaché au « stock » de contrats en cours étant directement pris en charge et suivi au niveau national.

Concernant l'Insertion par l'activité économique, une enveloppe globale vous est notifiée et est à répartir selon les orientations données dans la fiche IAE (fiche 2.).

S'agissant spécifiquement des entreprises adaptées, une enveloppe spécifique est notifiée, en sus de celles pour les aides au poste et les mises à disposition, pour les contrats à durée déterminée (CDD) tremplin et les entreprises adaptées de travail temporaire (EATT) pérennisés en 2024 en application de la loi pour le plein emploi. Les enveloppes notifiées pour ces deux catégories de contrats sont provisoires et pourront être complétées en cours d'année de manière ciblée en fonction des besoins remontés par les services.

Pour les GEIQ, la répartition s'effectuera dans le cadre de la notification BOP Territorial.

### **1. Détermination des moyens indicatifs relatifs aux Parcours emploi compétences et aux Contrats initiative emploi**

Après application d'une réserve de 5,5 %, du coût du stock des contrats prescrits en 2023 et des paramètres de prise en charge mentionnés dans la fiche n°1, **60 885 PEC sont notifiés par la présente circulaire au sein d'une enveloppe unique, ainsi que 13 953 CIE jeunes.**

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 des 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 et de durée moyenne de 6 à 12 mois.

L'adéquation entre enveloppe physique et enveloppe financière, permettant la réalisation de 60 885 contrats PEC, repose sur les paramètres de référence moyens suivants :

- durée moyenne hebdomadaire de **25h** ;
- durée moyenne de **9,9 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.**

### **1.2 Les paramètres de prise en charge des CIE Jeunes**

L'adéquation entre enveloppe physique et enveloppe financière, permettant la réalisation de 13 953 contrats CIE Jeunes, repose sur les paramètres de référence moyens suivants :

- durée moyenne hebdomadaire de **28,3h** ;
- durée moyenne de **8,3 mois** ;
- un taux moyen de prise en charge de **35%**.

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 et de durée moyenne de 6 à 12 mois.

Les renouvellements des contrats CIE Jeunes initiés en 2022 et 2023 sont autorisés même si le bénéficiaire a dépassé l'âge limite autorisé pour un contrat initial.

**À noter** : Une fongibilité asymétrique depuis l'enveloppe de CIE Jeunes vers l'enveloppe de PEC est possible dès ce premier exercice de programmation, dans des proportions raisonnables et en lien avec les services de la DGEFP, par la mise à jour de l'outil de programmation ou de reprogrammation.

### **1.3 CIE Tous publics**

Les expérimentations relatives aux CIE "tous publics" dans les Pyrénées-Orientales et en Hauts-de-France sont maintenues et imputées sur les enveloppes de PEC. En Occitanie, une expérimentation relative à des CIE seniors pourra être conduite, et sera imputée sur les enveloppes de PEC. Les Hauts-de-France bénéficient en outre de CIE dits "ERBM" dans les conditions émises en 2022-2023 à hauteur de 831 contrats (équivalent 410 PEC).

Enfin la possibilité de réaliser des CIE tous publics dans les DOM par fongibilité depuis l'enveloppe de PEC est maintenue.

## **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 1 376,4 M€** (aides au poste SIAE classiques, EITI, CDI inclusion, contrats passerelles, contrats de professionnalisation).

### **2.2 Les montants des aides au poste de l'IAE**

Les montants unitaires des aides au poste sont établis à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 comme suit :

Montant socle (en euros)	EI	ETTI	ACI	AI	EITI	Contrat passerelle (ACI et EI)
Métropole	12 218	4 688	23 458	1 588	6 443	2 330 *
Mayotte	9 223	3 538	17 708	1 198	4 862	1 760 *

\* 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 fixé à 100 % du montant socle de l'aide. Le montant modulé est 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 aux DR(I)EET(S)**

La notification régionale 2024 du Fonds d'inclusion dans l'emploi porte sur le montant des aides au poste, soit 1 376,4 M€, composé :

- D'un montant socle revalorisé et tenant compte de deux revalorisations en 2024 ;
- 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 2024 a été réalisé en s'appuyant sur la reprogrammation effectuée au mois de septembre 2023 et qui a donné lieu à des abondements ciblés notifiés au 30 octobre 2023. Des ajustements ont été opérés par rapport à cette marge pour tenir compte de pratiques de gestion des DREETS et en s'appuyant sur les échanges avec celles-ci.

## **3. Détermination des moyens indicatifs relatifs aux entreprises adaptées (EA)**

Les crédits ventilés au titre des EA recouvrent les lignes suivantes :

- L'aide au poste « socle » ;
- Les aides au titre des dispositifs de transition professionnelle comprenant :
  - L'aide à l'accompagnement pendant les périodes de mise à disposition (MAD) ;
  - L'aide au poste CDD tremplin (CDDT) ;
  - L'aide à l'accompagnement en entreprise adaptée de travail temporaire (EATT).

**Pour mémoire, les EA implantées en établissement pénitentiaire sont hors champ de la présente circulaire.**

La répartition régionale des crédits 2024 utilise :

- o Pour les aides au poste « socle » la référence (ETP et financière) issue de la reprogrammation 2023 transmise par les services régionaux ;
- o Pour les aides relatives aux dispositifs de transition professionnelle (mise à disposition, contrat à durée déterminée tremplin et entreprise adaptée de travail temporaire) la référence du poids de chaque région dans le total des ETP payés en 2023 pour chaque dispositif.

Après un rééquilibrage territorial en particulier pour le CDD tremplin, une enveloppe de réserve est constituée et comprend 114 ETP sur le CDDT et de 30 ETP sur EATT non répartis. Cette enveloppe de réserve doit permettre de soutenir d'une part l'entrée dans le dispositif CDDT des EA qui n'avaient pas encore fait la démarche et d'autre part les structures candidates à un agrément en qualité d'entreprise adaptée de travail temporaire. Les modalités de mobilisation de cette enveloppe non répartie seront communiquées au cours du premier trimestre 2024.

Les montants unitaires moyen des aides au poste « socle » et des aides relatives aux dispositifs de transition professionnelle (tenant compte de deux revalorisations du smic en 2024) sont établis par ETP :

	-50 ans	de 50 à 55 ans	56 ans et +	Mise à disposition	CDD Tremplin	EA TT
Montant Métropole	18 061 €	18 295 €	18 766 €	4 809 €	12 338 €	5 245 €
Montant Mayotte	13 630 €	13 811 €	14 165 €	3 629 €	9 314 €	3 959 €

La répartition repose sur un montant unitaire moyen pour l'aide au poste « socle » à hauteur de 18 091€. Ce montant tient compte, des déterminants retenus dans la loi de finances pour 2024 (revalorisation du smic, de l'impact du vieillissement au regard de la pyramide des âges observée) et les écarts.

**Le montant de la part modulée susceptible d'être versée sur décision de la DREETS aux entreprises ayant perçu en 2023 des paiements au titre de l'aide CDD tremplin sera calculée à partir des critères de performance (profils des publics, modalités d'accompagnement et résultats de sorties).** Une annexe technique « modulation » de la circulaire relative aux entreprises adaptées précisera la grille des critères et leur pondération. Le calcul et le versement de la modulation sera réalisé par le système d'information EA2.

#### **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.

#### **5. Initiatives territoriales**

**Le calcul de la fongibilité vers les initiatives territoriales s'effectue depuis l'assiette financière du fonds d'inclusion dans l'emploi (FIE).**

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.

**0,44 % de la somme des AE attachés à l'enveloppe globale notifiée peuvent faire l'objet d'une fongibilité pour financer les initiatives territoriales.** L'outil de programmation (*voir fiche 7*) vous aidera à simuler vos différentes options.

Le soutien financé apporté par les initiatives territoriales sera formalisé par une convention avec les parties prenantes et fera l'objet d'un reporting qualitatif et financier.

## 6. Ventilation régionale physico-financière

### 6.1 Ventilation régionale des enveloppes de contrats aidés

#### *PEC et CIE tous publics*

	PEC/CIE tous publics		
	Volume	AE	CP
Auvergne/Rhône-Alpes	3 604	19 866 448	9 503 995
Bourgogne/Franche-Comté	2 296	12 656 878	6 054 978
Bretagne	1 236	6 813 468	3 259 524
Centre-Val-de-Loire	1 443	7 954 438	3 805 358
Corse	237	1 308 595	626 024
Grand Est	4 460	24 585 625	11 761 622
Hauts de France	6 981	38 482 566	18 409 840
Hauts de France CIE tous publics	527	2 905 073	1 389 770
Ile-de-France	6 533	36 012 979	17 228 403
Normandie	2 151	11 858 178	5 672 884
Nouvelle Aquitaine	5 061	27 901 373	13 347 857
Occitanie	4 064	22 400 846	10 716 437
Pays-de-la-Loire	1 548	8 534 434	4 082 825
Provence-Alpes-Côte d'Azur	3 849	21 218 252	10 150 690
<b>Total France Métropole</b>	<b>43 991</b>	<b>242 499 151</b>	<b>116 010 209</b>
Guadeloupe	1 002	6 785 886	3 246 462
Guyane	1 666	11 288 647	5 400 644
La Réunion	11 000	74 530 860	35 656 593
Martinique	1 711	11 592 936	5 546 221
Mayotte	1 503	10 184 387	4 872 351
Saint Pierre et Miquelon	12	81 306	38 898
<b>Outre Mer</b>	<b>16 894</b>	<b>114 464 023</b>	<b>54 761 169</b>
<b>Total France Entière</b>	<b>60 885</b>	<b>356 963 174</b>	<b>170 771 378</b>

## CIE Jeunes

	CIE Jeunes		
	Volume	AE	CP
Auvergne/Rhône-Alpes	1 289	5 488 953	2 326 842
Bourgogne/Franche-Comté	603	2 567 757	1 088 507
Bretagne	520	2 214 318	938 680
Centre-Val-de-Loire	560	2 384 650	1 010 886
Corse	80	340 664	144 412
Grand Est	1 160	4 939 632	2 093 978
Hauts de France	1 917	8 163 167	3 460 479
Ile-de-France	1 860	7 920 444	3 357 585
Normandie	784	3 338 510	1 415 240
Nouvelle Aquitaine	1 300	5 535 794	2 346 699
Occitanie	1 320	5 620 960	2 382 802
Pays-de-la-Loire	846	3 602 525	1 527 160
Provence-Alpes-Côte d'Azur	890	3 789 890	1 606 586
<b>Total France Métropole</b>	<b>13 129</b>	<b>55 907 264</b>	<b>23 699 856</b>
Guadeloupe	120	510 996	216 618
Guyane	113	481 188	203 982
La Réunion	395	1 682 030	713 035
Martinique	150	638 745	270 773
Mayotte	40	170 332	72 206
Saint Pierre et Miquelon	6	25 550	10 831
<b>Outre Mer</b>	<b>824</b>	<b>3 508 842</b>	<b>1 487 446</b>
<b>Total France Entière</b>	<b>13 953</b>	<b>59 416 105</b>	<b>25 187 302</b>

## 6.2 Ventilation régionale de l'enveloppe de l'insertion par l'activité économique

Insertion par l'activité économique		
	AE	CP
Auvergne-Rhône-Alpes	151 812 027 €	151 812 027 €
Bourgogne-Franche-Comté	69 066 896 €	69 066 896 €
Bretagne	43 545 165 €	43 545 165 €
Centre-Val-de-Loire	42 970 131 €	42 970 131 €
Corse	8 146 861 €	8 146 861 €
Grand Est	167 144 234 €	167 144 234 €
Hauts-de-France	212 690 651 €	212 690 651 €
Île-de-France	154 463 989 €	154 463 989 €
Normandie	74 911 156 €	74 911 156 €
Nouvelle-Aquitaine	115 507 564 €	115 507 564 €
Occitanie	87 160 711 €	87 160 711 €
Pays de la Loire	68 930 124 €	68 930 124 €
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	94 007 492 €	94 007 492 €
<b>France Métropolitaine</b>	<b>1 290 357 000 €</b>	<b>1 290 357 000 €</b>
Guadeloupe	9 967 153 €	9 967 153 €
Guyane	10 477 400 €	10 477 400 €
La Réunion	27 958 115 €	27 958 115 €
Martinique	26 548 692 €	26 548 692 €
Mayotte	6 769 059 €	6 769 059 €
Saint-Pierre-et-Miquelon	70 000 €	70 000 €
<b>Total DOM</b>	<b>81 790 418 €</b>	<b>81 790 418 €</b>
<b>France entière</b>	<b>1 372 147 418 €</b>	<b>1 372 147 418 €</b>



### 6.3 Répartition détaillée physico financière des enveloppes de financement des entreprises adaptées

	Moyens financiers indicatifs EA	dont moyens indicatifs sur le socle	Dispositifs de transition professionnelle		
			dont moyens indicatifs MAD	dont moyens indicatifs sur le CDD tremplin	dont moyens indicatifs en EATT
	AE/CP	AE/CP	AE/CP	AE/CP	AE/CP
Auvergne-Rhône-Alpes	59 305 784 €	55 721 191 €	40 491 €	3 344 074 €	200 028 €
Bourgogne-Franche-Comté	24 707 464 €	23 431 886 €	83 510 €	1 149 764 €	42 304 €
Bretagne	37 578 176 €	36 837 795 €	31 448 €	403 366 €	305 567 €
Centre-Val-de-Loire	33 735 311 €	31 967 167 €	34 847 €	1 733 298 €	0 €
Corse	374 446 €	352 490 €	9 618 €	12 338 €	0 €
Grand Est	41 318 238 €	38 610 444 €	52 320 €	2 414 012 €	241 462 €
Hauts-de-France	57 490 007 €	54 411 263 €	31 230 €	3 033 356 €	14 158 €
Île-de-France	44 303 671 €	40 366 385 €	25 286 €	3 700 473 €	211 528 €
Normandie	31 136 215 €	29 886 821 €	33 412 €	1 193 852 €	22 131 €
Nouvelle-Aquitaine	46 229 195 €	43 303 917 €	65 552 €	2 631 283 €	228 443 €
Occitanie	35 879 505 €	34 681 014 €	37 740 €	1 060 503 €	100 248 €
Pays de la Loire	51 201 776 €	50 148 457 €	238 987 €	597 723 €	216 610 €
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	16 769 996 €	15 514 966 €	37 740 €	1 173 988 €	43 303 €
<b>Total France métro</b>	<b>480 029 786 €</b>	<b>455 233 795 €</b>	<b>722 182 €</b>	<b>22 448 029 €</b>	<b>1 625 780 €</b>
Guadeloupe	1 457 744 €	1 421 813 €	9 618 €	26 313 €	0 €
Guyane	875 912 €	816 943 €	9 618 €	49 351 €	0 €
Réunion	1 725 183 €	1 559 220 €	18 409 €	95 109 €	52 445 €
Martinique	1 530 969 €	1 500 320 €	9 618 €	21 031 €	0 €
Mayotte	271 872 €	249 916 €	9 618 €	12 338 €	0 €
<b>Total Outre-mer</b>	<b>5 861 680 €</b>	<b>5 548 213 €</b>	<b>56 881 €</b>	<b>204 142 €</b>	<b>52 445 €</b>
<b>Total France entière</b>	<b>485 891 466 €</b>	<b>460 782 008 €</b>	<b>779 063 €</b>	<b>22 652 171 €</b>	<b>1 678 225 €</b>

	Cibles indicatives en ETP	dont cibles ETP Socle	Dispositifs de transition professionnelle		
			dont cibles ETP MAD	dont cibles ETP CDDT	dont cibles ETP EATT
Auvergne-Rhône-Alpes	3 398	3 080	8	271	38
Bourgogne-Franche-Comté	1 414	1 295	17	93	8
Bretagne	2 134	2 036	7	33	58
Centre-Val-de-Loire	1 915	1 767	7	140	-
Corse	22	19	2	1	-
Grand Est	2 387	2 134	11	196	46
Hauts-de-France	3 263	3 008	6	246	3
Île-de-France	2 577	2 231	5	300	40
Normandie	1 760	1 652	7	97	4
Nouvelle-Aquitaine	2 664	2 394	14	213	44
Occitanie	2 030	1 917	8	86	19
Pays de la Loire	2 911	2 772	50	48	41
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	969	858	8	95	8
<b>Total France métro</b>	<b>27 443</b>	<b>25 163</b>	<b>150</b>	<b>1 819</b>	<b>310</b>
Guadeloupe	83	79	2	2	-
Guyane	51	45	2	4	-
Réunion	108	86	4	8	10
Martinique	87	83	2	2	-
Mayotte	17	14	2	1	-
<b>Total Outre-mer</b>	<b>345</b>	<b>307</b>	<b>12</b>	<b>17</b>	<b>10</b>
<b>Total France entière</b>	<b>27 788</b>	<b>25 470</b>	<b>162</b>	<b>1 836</b>	<b>320</b>

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

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

En début d'année 2024, concomitamment à la publication de la circulaire FIE, la DGEFP adressera aux DREETS, un outil permettant de convertir les enveloppes physico-financières des différents dispositifs en une trajectoire AE / CP sur l'année. Il permettra notamment d'effectuer sur les contrats aidés des simulations relatives aux taux de prise en charge, aux durées hebdomadaires et mensuelles du contrat - en cohérence avec la durée effective des contrats - ainsi qu'au cofinancement - il n'est ainsi pas souhaité d'écarts entre la durée prise en charge et la durée réelle des contrats. Il permettra également aux DREETS d'intégrer leurs choix de fongibilité (CIE jeunes vers PEC, initiatives territoriales) et leurs propositions (demandes complémentaires, engagements de dépenses au titre du FDI).

**Des délais seront communiqués aux DREETS pour la remontée de leurs programmations physico-financières sur la base de cet outil, en vue d'une validation par la DGEFP.**

**Un second exercice de reprogrammation sera réalisé à mi-année** sur la base de cet outil. Par ailleurs les DREETS auront la possibilité de l'utiliser pour des remontées hors de ces échéances pour faire part d'une évolution des trajectoires. Toute évolution de trajectoire devra faire l'objet d'un nouvel envoi de l'outil de programmation ou de reprogrammation, selon la date d'envoi.

La détermination des programmations implique un dialogue entre la DREETS, les DDETS 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.

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

Concernant les contrats aidés, les programmations doivent être partagées avec le service public de l'emploi (cf. partie infra sur le pilotage du FIE). 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 préfectoral qui devra être transmis à la DGEFP.**

### **2. Pilotage du FIE**

#### **Instances de pilotage**

##### Contrats aidés (PEC et CIE) :

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. Le pilotage au contrat est ainsi conservé.**

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.

Ainsi :

- 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 DREETS suivent de façon très régulière leur consommation financière et donnent 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.
- Les prescripteurs partagent avec les DREETS et DDETS de manière régulière la consommation relative aux contrats (volumes, paramètres, nombre de contrats en cours de validation) et jouent un rôle d'alerte.

Enfin, un suivi qualitatif est partagé entre les acteurs de l'Etat et les prescripteurs (durée des contrats, caractéristiques des publics, mise en œuvre du cadre qualitatif, nature et qualité des formations...)

#### 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.**

#### Outils de pilotage

##### Tableaux de bord accessibles sur la plateforme POP

Des tableaux de bord présentant des suivis financiers, quantitatifs et qualitatifs des dispositifs du FIE (contrats aidés, insertion par l'activité économique, entreprises adaptées) sont

disponibles sur POP. Des grilles de lecture sont systématiquement disponibles sous chaque rubrique de la plateforme POP pour faciliter la lecture des données présentées dans les tableaux de bord.

Refonte du tableau de bord de pilotage de l'IAE En particulier, un nouveau tableau de bord sur l'IAE, <https://www.pilotage.emploi.gouv.fr/> pour assurer le suivi et pilotage territorial, est mis à disposition à une fréquence bimensuelle sur la plateforme Pilotage et Outils de Performance (POP).

Ce tableau de bord a été enrichi 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, en ETP et en financier, par rapport au conventionnement sur votre territoire.

Ainsi, les travaux réalisés pour faire évoluer les outils de pilotage doivent contribuer à **renforcer la capacité de suivi et d'animation territoriale des services de l'État, en proposant une information fiabilisée, à une maille "structure" et homogène entre les différentes sources d'information**. Ces travaux se poursuivront en 2024.

#### Rapports web et tableaux de bord des entreprises adaptées

En ce qui concerne les entreprises adaptées, l'évolution du système d'information de l'ASP permet de disposer de données de pilotage répondant aux besoins des territoires. Plusieurs rapports web permettent de disposer d'informations détaillées concernant les caractéristiques des structures, les statuts des annexes financières, le nombre et les profils des travailleurs handicapés recrutés (âge, sexe, niveau de formation à l'embauche, minimum social...), la part des prescripteurs dans ces recrutements, la durée des parcours, les taux de sortie. Pour l'ensemble de ces rapports des filtres peuvent être appliqués sur les données de façon à permettre aux utilisateurs de sélectionner les données selon des axes géographique (région CPOM, département), temporel, activité économique, ou type de structure.

Au-delà, de ces rapports, des tableaux de bord peuvent être téléchargés. Ils présentent le suivi financier et en ETP pour l'année en cours et les années précédentes. Les données présentées sont disponibles aux niveaux national, régional, départemental et à la maille de la structure.

#### Rapports web et jeux de données des contrats aidés

En ce qui concerne les contrats aidés (PEC et CIE), différents rapports web fournissent des données actualisées chaque semaine sur les caractéristiques des bénéficiaires, des contrats et des employeurs. Comme pour l'ensemble des rapports, des filtres permettent aux utilisateurs de croiser les données selon différents axes (géographique, temporel, type de contrat aidé, convention initiale).

Par ailleurs, des jeux de données très complets sont mis à disposition des utilisateurs afin de leur permettre de disposer des données brutes et de les retraiter afin d'assurer le suivi et pilotage territorial.