



AGIR ENSEMBLE POUR L'INSERTION
PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE

Loi relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique et à l'expérimentation Territoires zéro chômeur de longue durée

Proposition de loi adoptée le 30/11/2020
[Parution au journal officiel le 15 décembre 2020](#)
Fiche mise à jour le 17/12/2021

Lors de la présentation du Plan pauvreté en septembre 2018, le président de la République a promis l'augmentation du nombre de salariés en parcours d'IAE (Insertion par l'Activité Economique), pour atteindre le chiffre de 240 000 personnes en 2022.

Un an plus tard, le 10 septembre 2019, le Haut-Commissaire à l'Inclusion et à l'engagement des entreprises, Thibaut Guilluy, remettait à la ministre du Travail, en présence du Président de la République, le Pacte d'ambition pour l'insertion par l'activité économique (IAE).

Pour accompagner cette croissance et l'engagement d'embauche de plus de 100 000 personnes éloignées de l'emploi, le « pacte d'ambition pour l'insertion par l'activité économique » décrit une série de mesures à mettre en œuvre qui seront actées dans cette nouvelle Loi de l'inclusion :

- **Synthèse des grands changements suite à la loi et la publication des derniers décrets**
- **Le déploiement de la plateforme inclusion**
- **L'élargissement des prescripteurs de l'IAE et l'Auto-prescription**
- **Le CDI Inclusion**
- **Les transitions facilitées avec :**
 - **Le contrat passerelle**
 - **Le cumul CDDI / CDD et Le temps partiel pour les CDDI**
 - **Le contrat de professionnalisation en SIAE**
- **Le développement de l'offre d'insertion :**
 - **Le déplaçonnement des 480h en association intermédiaire**
 - **Le PACTE ETTI et la triple exclusivité**
- **La mise en place du CSE dans les structures**
- **Le dispositif Territoire Zéro Chômeur**

SYNTHESE DES PRINCIPAUX CHANGEMENTS LEGISLATIFS ET DES DECRETS D'APPLICATION

Dans le cadre de la loi relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'insertion par l'activité économique et à l'expérimentation « Territoire zéro chômeur de longue durée », deux décrets et un arrêté viennent d'être adoptés afin de soutenir le développement de l'insertion par l'activité économique (IAE) au bénéfice des personnes privées durablement d'emploi (chômeurs de longue et très longue durée, bénéficiaires de minima sociaux...) et des entreprises, notamment celles présentant des difficultés de recrutement.

CE QUI CHANGE : PLUS DE SIMPLICITE, DE RAPIDITE ET DE FACILITE D'ACCES

1. **Pour toutes les SIAE**, un recrutement simplifié via une plateforme en ligne, sans solliciter préalablement l'agrément de Pôle emploi : représentant une opération moyenne de 5 minutes contre plusieurs jours auparavant.
2. **Un élargissement des prescripteurs de l'IAE** (missions locales, CHRS, services sociaux des départements, CCAS, ...) pour faciliter l'accès à l'IAE aux jeunes, aux personnes sans hébergement ou celles rencontrant des difficultés sociales d'ordre général.
3. **L'intégration de nouveaux profils** parmi les personnes éligibles à l'IAE :
 - Celles présentant des difficultés de mobilité entravant leur insertion professionnelle.
 - Celles connaissant des difficultés de santé et d'addiction, via des prescripteurs spécialisés (centres de soins, d'accompagnement et de prévention en addictologie - CSAPA ainsi que les centres d'accueil et d'accompagnement à la réduction de risques pour usagers de drogues -CAARUD).
 - Celles placées sous-main de justice ou sortant de détention.
4. **La création du « CDI inclusion »** pour les personnes de plus de 57 ans qui peinent à retrouver un emploi dans une entreprise de droit commun et qui peuvent ainsi terminer leur carrière professionnelle de façon stable et sécurisée.
5. **Des transitions facilitées** entre SIAE et entreprises classiques
 - L'expérimentation d'un « Contrat passerelle », offrant trois mois (renouvelable) de mise à disposition d'un salarié de l'IAE (ACI ou EI) auprès d'une entreprise classique afin de sécuriser la transition des salariés en IAE.
 - Un cumul de contrats au profit des salariés des SIAE en fin de parcours, offrant la possibilité de poursuivre deux contrats de travail le temps de préparer une insertion durable en entreprise classique.
6. Un **renforcement de l'offre d'insertion** dans les zones qui en sont dépourvues, en offrant notamment aux **associations intermédiaires** un système dérogatoire sur le plafond de 480h sur deux ans de mise à disposition en secteur marchand.

LE DEPLOIEMENT DE LA PLATEFORME INCLUSION

SIMPLIFIER L'ENTREE EN PARCOURS D'INSERTION

La plateforme de l'inclusion acte le *passage de l'agrément à la prescription* pour tous les modèles de l'IAE, à travers la reconnaissance du « *Pass IAE* ». Le texte propose de renforcer l'insertion par l'activité économique (IAE) par la suppression de l'agrément attribué par Pôle emploi pour démarrer un parcours d'insertion. Dans cette nouvelle configuration, les personnes seront déclarées "éligibles" au parcours d'insertion par les prescripteurs – missions locales, travailleurs sociaux des départements... – ou directement par la structure d'IAE dans le cadre du recrutement (nouvel art L 5132-3 du code du travail).



inclusion.beta.gouv.fr

Plateforme de l'inclusion

L'ambition de la plateforme inclusion est de proposer une solution numérique intégrée permettant de lever les freins limitant aujourd'hui l'action de l'IAE (Insertion par l'Activité Economique) : problèmes d'accès aux profils éligibles et d'accompagnement vers l'emploi durable, lourdeur administrative, et faible accès à des outils mutualisés de professionnalisation et d'accompagnement des parcours.

[Arrêté du 15 juin 2020 modifiant celui d'avril 2020](#)

[Le décret n°2021-1128 du 30 août 2021](#) relatif à l'insertion par l'activité économique est publié au Journal officiel, mardi 31 août 2021. Le texte définit les modalités relatives au parcours d'IAE, notamment les conditions de prescription d'un parcours par un prescripteur habilité ou une structure de l'IAE. Il détaille les règles d'éligibilité à ce parcours, les modalités applicables en matière de prolongation et d'aides financières. Il définit également les modalités de traitement des données à caractère personnel, parmi lesquelles le numéro d'inscription au répertoire des personnes physiques, dans le cadre de la plateforme de l'inclusion.

[La fiche de présentation de la plateforme](#)

Le site ITOU : www.inclusion.beta.gouv.fr

ELARGISSEMENT DES PRESCRIPTEURS DE L'IAE et L'AUTOPRESCRIPTION

Dans le détail, l'article 1^{er} de 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" réforme la procédure d'agrément des publics en parcours d'insertion par l'activité économique. Le décret détermine les modalités de suppression de l'agrément des publics délivré jusqu'ici exclusivement par Pôle emploi.

La suppression de l'agrément est une des mesures phare de la loi, pour sa partie IAE. Elle était prévue par le Pacte d'ambition pour l'IAE qui sert de "feuille de route" pour le secteur.

Un parcours peut désormais être prescrit à toute personne déclarée éligible, compte tenu de ses difficultés sociales et professionnelles particulières :

- Par un prescripteur dont la liste est fixée par [arrêté du ministre chargé de l'Emploi](#) (SPE, CCAS, Centres d'hébergement, services pénitentiaires d'insertion et de probation, centres d'accueils pour publics spécifiques, etc.).
- Par une structure d'insertion par l'activité économique directement sous réserve que la personne remplisse des critères dont la liste est fixée par arrêté du ministre chargé de l'Emploi.

Un diagnostic individuel portant sur la situation sociale et professionnelle ainsi que sur les besoins du bénéficiaire est réalisé par un prescripteur ou une structure d'insertion par l'activité économique préalablement à la déclaration d'éligibilité de la personne. Celle-ci est appréciée en fonction de différents critères (BRSA, âge, niveau de diplôme, handicap...).

Un [arrêté du ministre chargé de l'Emploi](#) précise le nombre de critères exigé par catégorie de structure d'insertion par l'activité économique (voir Annexe).

LE CDI INCLUSION

Les salariés de plus de 50 ans ont déjà la possibilité d'être recrutés dans des structures d'insertion en CDDI pour une durée de deux ans et une dérogation permet de prolonger le parcours dans la limite de 84 mois lorsque les personnes rencontrent des difficultés particulières. [Article L5132-5-1 / Article L5132-6-1](#)

La création du CDI inclusion permet une nouvelle solution d'emploi plus durable pour les personnes d'au moins 57 ans et dont le parcours préalable en IAE ne permet pas d'envisager à ce stade une insertion durable au sein d'une entreprise « classique ».

Les AI/ACI/EI/ETTI peuvent conclure des contrats à durée indéterminée avec des personnes âgées d'au moins cinquante-sept ans rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, selon des modalités définies par décret.

Au préalable de la conclusion du CDI inclusion la SIAE doit réaliser un examen de la situation de la personne au regard de l'emploi et des actions d'accompagnement et de formation conduites dans le cadre du contrat à durée déterminée précédent.

L'embauche en CDI inclusion sera déclarée de la même manière que pour un autre contrat d'insertion sur la plateforme de l'inclusion.

Le CDI inclusion est un des cas de prolongation du PASS IAE sans limite de durée.

PLAFOND de recours aux CDI inclusion :

Un plafond maximum de recours au CDI inclusion pour chaque ACI, EI, ETTI est fixé par l'article D. 5132-43-13 à hauteur de 20 % maximum des postes de travail occupés à temps plein (ETP d'insertion) conventionnés.

Il est possible d'obtenir une dérogation à ce plafond, à hauteur de 30% des ETPI, délivrée par le préfet de département (sur la base du nombre de postes conventionnés et du prévisionnel des fins / ruptures des CDI inclusion).

AIDE au poste (Article 5132-42 du Code du Travail) :

Comme les CDDI, l'embauche d'une personne en contrat CDI d'inclusion ouvre droit à une aide au poste, dans la limite du nombre de postes conventionnés. Cette aide financière est dégressive et basée sur le montant de l'aide au poste déterminée pour les CDDI à raison de : 100 % du montant socle de l'aide pour la première année d'exécution du contrat de travail à durée indéterminée ; 70 % du montant socle de l'aide précitée à compter de la deuxième année d'exécution du contrat de travail à durée indéterminée.

MODIFICATIONS DU CODE DU TRAVAIL INTRODUITES PAR LES DÉCRETS

Deux décrets viennent préciser les modalités de mise en œuvre des contrats CDI inclusion :

Le décret [n°2021-1128 du 30 août 2021](#) relatif à l'insertion par l'activité économique qui définit, pour chaque catégorie de structure d'insertion par l'activité économique, les modalités de l'aide financière associée à la conclusion d'un contrat à durée indéterminée d'inclusion.

Le décret [n° 2021-1129 du 30 août 2021](#), relatif à l'IAE et à l'expérimentation visant à faciliter le recrutement par les entreprises de droit commun de personnes en fin de parcours d'insertion qui

précise les modalités de conclusion d'un contrat à durée indéterminée d'inclusion pour chaque catégorie de structures d'insertion par l'activité économique.

COMMENT ÇA MARCHE ?

Article D. 5132-10-5-1 Une procédure temporaire est mise en place jusqu'à la fin de l'année sur la plateforme « [Mes démarches simplifiées](#) ».

Procédure temporaire, jusqu'au 31 décembre 2021 - (nouvelle procédure pour le 1^{er} janvier 2022 à venir) Sur le site « [Mes démarches simplifiées](#) », sur le même fonctionnement que les demandes de FDI 2020 et 2021 mais avec des formulaires dédiés. Pour ceux qui ont créé des comptes pour les demandes de FDI -> réutiliser les mêmes identifiants. Pour les autres, il faut créer un compte dédié. Dépôt de la demande par la SIAE sur le site « [Mes démarches simplifiées](#) ».

Il faut renseigner :

- Le nombre d'ETP que la structure souhaiterait accompagner en bénéficiant de ce type de contrat (dans la limite de 20% des ETP de la convention).
- Le nombre de postes fixés par la convention.

Pour rappel, il est possible de signer des CDI Inclusion avec les salariés en parcours depuis le 1^{er} septembre 2021 (date d'entrée en vigueur des décrets). Il faut déclarer sur « [Mes démarches simplifiées](#) » les contrats CDI Inclusion avant le 30 novembre 2021.

Il n'existe aucun document officiel de CDI inclusion.

IMPORTANT : NE PAS FAIRE DE DOUBLE DECLARATION DANS L'ASP

L'aide au poste « CDI Inclusion » n'est pas cumulable avec l'aide au poste classique. A cette fin, entre le 1^{er} septembre et le 31 décembre 2021, les structures continuent de déclarer dans l'Extranet IAE 2.0 les salariés accompagnés, sans déclarer les heures de travail. Les structures devront alors cocher la case « salarié toujours accompagné » au cours de cette déclaration (suivi mensuel d'activité) avec un nombre d'heures travaillées à zéro.

DES TRANSITIONS FACILITEES

UN « CONTRAT PASSERELLE »

Une expérimentation sur trois ans d'un "**contrat passerelle**" a été mis en place. Ce nouveau contrat a pour but de favoriser le recrutement par des entreprises classiques de personnes en fin de parcours d'insertion. Ce contrat consistera en une mise à disposition du salarié des ACI et EI auprès des entreprises pour une durée maximale de 6 mois (3 mois renouvelable 1 fois), et qui devra être opérée selon les principes et règles applicables au prêt de main d'œuvre, de manière non lucrative (c'est-à-dire, à titre gratuit).

La loi du 14 décembre 2020 et le [Décret n° 2021-1129 du 30 août 2021](#) définissent

- La possibilité pour les salariés en parcours depuis au moins quatre mois dans une **entreprise d'insertion** ou un **atelier et chantier d'insertion** d'être mis à disposition d'une entreprise utilisatrice
- La durée de cette mise à disposition est de trois mois renouvelables une fois, dans les conditions prévues à l'article L. 8241-2 du même code.
- Lorsque le salarié est embauché à l'issue de la période de mise à disposition par l'entreprise utilisatrice, dans un emploi en correspondance avec les activités qui lui avaient été confiées, il est dispensé de toute période d'essai.

Pour mobiliser des contrats passerelles, l'EI doit signer une convention avec le préfet de département.

La convention précise le nombre de postes que l'EI ou l'ACI peut mettre à disposition.

La mise en place du dispositif suppose donc la signature de 3 conventions :

- La première entre l'EI ou l'ACI et la DDETS (préfet du département)
- La deuxième entre l'EI ou l'ACI et l'entreprise destinée à accueillir le ou les salariés mis à disposition (convention de mise à disposition ou de prêt de main d'œuvre à titre gratuit)
- La troisième entre l'EI ou l'ACI et le ou les salariés (avenant au contrat de travail)

La convention contient aussi :

- Les modalités de l'accompagnement social et professionnel individualisé des salariés en insertion mis à disposition ;
- La présentation des moyens en personnel ainsi que des moyens matériels et financiers mobilisés pour mettre en œuvre cet accompagnement ;
- Les engagements d'insertion pris par l'entreprise d'insertion ou l'atelier et chantier d'insertion au titre de l'accompagnement mentionné au premier alinéa et les indicateurs destinés à rendre compte des actions et des résultats ;
- Les modalités de suivi, de contrôle et d'évaluation de la convention ;
Les modalités de suspension du versement de l'aide financière prévue au premier alinéa en cas de non-respect par la structure des engagements mentionnés

Le salarié reste celui de l'EI ou ACI, le contrat n'est pas suspendu, il est simplement mis à disposition d'une entreprise tierce.

QUELLE AIDE AU POSTE ?

[L'arrêté fixant le montant de l'aide financière de 2050 € pour 6 mois par ETPI](#), versée au titre du contrat passerelle conclu par une entreprise d'insertion ou un atelier et chantier d'insertion est paru le 10 décembre 2021.

Nota bene : la demande d'un contrat passerelle continuera de se faire dans démarches-simplifiées en 2022 et le versement suivra le même processus que pour les aides au poste habituelles (versement par l'ASP d'un forfait mensuel au 1/12ème des ETP prévisionnels fixés par la convention).

Il vous est précisé les compléments d'informations suivants :

La date d'effet de l'arrêté est rétroactive afin de sécuriser certaines situations d'anticipation de ce dispositif. L'arrêté mentionnera en effet que le montant de l'aide prévue (2050 euros pour un ETP sur 6 mois) est valable à compter du 1^{er} septembre 2021. Ainsi, dans le cas exceptionnel où certaines DDETS auraient déjà donné leur accord pour la mise en place de contrats-passerelle (pour rappel, la mise à disposition dans le cadre du contrat-passerelle relève du droit commun (article L8241-2 du code du travail) donnant lieu à une aide financière de l'Etat (contrairement à la mise à disposition de droit commun), la DDETS pourra prévoir une annexe financière FDI pour verser en 2022 le montant correspondant aux réalisations 2021.

ATTENTION

Enfin, [le formulaire de dépôt des demandes de contrat passerelle pour 2022 est d'ores et déjà ouvert](#) dans démarches-simplifiées. Le versement de l'aide financière au titre de l'avance de 40% ne pourra avoir lieu qu'en 2022 (y compris pour les réalisations 2021).

Pour les deux aides financières, à compter de 2022, le versement suivra le même processus que pour les aides au poste habituelles (versement par l'ASP d'un forfait mensuel au 1/12ème des ETP prévisionnels fixés par la convention).

METHODE

Procédure temporaire, jusqu'au 31 décembre 2021 - (nouvelle procédure pour le 1^{er} janvier 2022 à venir) Sur le site « [Mes démarches simplifiées](#) », sur le même fonctionnement que les demandes de FDI 2020 et 2021 mais avec des formulaires dédiés.

L'aide au poste « contrat passerelle » n'est pas cumulable avec l'aide au poste classique.

A cette fin, entre le 1^{er} septembre et le 31 décembre 2021, les structures continuent de déclarer dans l'Extranet IAE 2.0 les salariés accompagnés, sans déclarer les heures de travail. Les structures devront alors cocher la case « salarié toujours accompagné » au cours de cette déclaration (suivi mensuel d'activité) avec un nombre d'heures travaillées à zéro.

TEMPS PARTIEL DES CDDI / CUMUL CDDI ET CONTRAT DE DROIT COMMUN

Les décrets 2021 précisent également de nouvelles modalités relatives aux dérogations à la durée hebdomadaire minimale de travail en atelier et chantier d'insertion, et de cumul d'un contrat CDDI avec un contrat de droit commun.

Cumul de contrats : Il est désormais possible, sous réserve de l'autorisation du préfet, de cumuler un autre contrat de travail à temps partiel pour atteindre une durée d'activité égale ou supérieure à 24 heures dans la limite de 35 heures, après examen par la SIAE qui emploie le salarié, de la situation de celui-ci au regard de l'emploi et des actions d'accompagnement et de formation conduites dans le cadre du parcours.

Cette dérogation intervient après au moins quatre mois de parcours d'insertion.

Elle ne peut être accordée pour les contrats de travail à temps partiel conclus avec une autre structure d'insertion par l'activité économique.

Le volume horaire des CDDI conclus peut-être revu dans le cas où le salarié cumule un second emploi en vue de sa sortie ou dans le cas d'un accueil spécifique nécessitant un volume horaire adapté.

Dérogation à la durée hebdomadaire dans le cas de cumul :

Une dérogation à la durée hebdomadaire de travail minimale de 20h pour tous les salarié.es présentant des difficultés communes particulièrement importantes :

Pour une durée de 12 mois maximum, présentant des difficultés communes particulièrement importantes justifiant le recours à cette dérogation

Cette dérogation doit notamment faciliter le déploiement du Programme Premières Heures, qui permet un sas temporaire, progressif, adapté, destiné aux personnes à la rue (ou ayant connu un parcours de rue) qui ne se projettent pas d'emblée dans un contrat long et pour lesquelles les programmes d'insertion classiques s'avèrent inadaptés.

La période durant laquelle il peut être dérogé à la durée hebdomadaire minimale de vingt heures ne peut excéder six mois. Cette dérogation peut être renouvelée une fois. Ce renouvellement intervient après examen de la situation de l'intéressé par le préfet fondé notamment sur un bilan des perspectives d'évolution professionnelle du salarié transmis par l'employeur.

Art. L. 5132-5, al. 7 CT : La durée hebdomadaire de travail du salarié embauché dans ce cadre ne peut être inférieure à vingt heures sauf en cas de cumul avec un autre contrat de travail à temps partiel, afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée à l'article L. 3123-27. ».

Pour rappel, la durée minimale hebdomadaire de travail peut également être exceptionnellement inférieure à 20 heures dans certains cas. En effet, une dérogation à cette durée minimale de 20 h hebdomadaire peut être demandée à Pôle emploi par les ACI pour les personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales, professionnelles particulièrement importantes. **Décret n° 2015-1435 du 5 novembre 2015**

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

La Loi acte la **prolongation de 2 ans de l'expérimentation « Contrat de professionnalisation »** portant sur des compétences définies par l'employeur et le salarié, issue de la loi "Avenir professionnel" du 5 septembre 2018.

Cette prolongation, doit permettre de mobiliser pleinement la mesure par les SIAE.

À titre expérimental pour une durée de cinq ans, le contrat de professionnalisation peut être conclu en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences, en accord avec le salarié.

Par dérogation au premier alinéa de l'article L. 6325-1, le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre d'acquérir une des qualifications prévues aux 1° et 3° de l'article L. 6314-1 et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

[Décret n°2020-1741 du 29 décembre 2020 relatif à l'aide à l'embauche des personnes éligibles à un parcours d'insertion par l'activité économique en contrat de professionnalisation](#)

Les publics concernés sont les personnes éligibles à un parcours d'insertion par l'activité économique, structures de l'insertion par l'activité économique (SIAE), opérateurs de compétences, Pôle emploi, centre de formation des apprentis, opérateurs de compétences.

Objet : aide à l'embauche des personnes éligibles à un parcours d'insertion par l'activité économique en contrat de professionnalisation.

Entrée en vigueur : le décret s'applique aux contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2021.

Aide à l'embauche par les SIAE de personnes éligibles à l'IAE, versée par Pôle emploi pour le compte de l'Etat, non accessible si un licenciement économique a été réalisé sur ce même poste dans les 6 mois qui précèdent l'embauche.

Aide de 4 000€ maximum, versé en 2 fois, à l'issue des 3^{ème} et 6^{ème} mois d'exécution du contrat, après déclaration de l'employeur de la poursuite dudit contrat.

Montant proratisé en fonction :

- De la durée de travail pour un contrat à temps partiel
- De la durée effective du contrat s'il est interrompu
- Des périodes d'absence du salarié n'ayant pas donné lieu au maintien de la rémunération

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

L'aide est non cumulable avec l'aide au poste en CDDI, l'aide au contrat de pro pour les plus de 45 ans et toute autre aide de l'Etat (emploi-franc, ...).

Le décret ouvre également le bénéfice du tutorat dans le cadre du contrat de professionnalisation aux associations intermédiaires.

Spécificités AI : L'article D6325-10 du code du travail a été modifié pour adapter le tutorat (mise en place d'un double tutorat auprès de la SIAE et de l'entreprise utilisatrice).

« Dans le cadre d'un contrat de professionnalisation conclu avec une entreprise de travail temporaire, une association intermédiaire ou un groupement d'employeurs, l'entreprise utilisatrice désigne un

tuteur chargé d'exercer, pendant les périodes de mise à disposition, les missions prévues aux 1°, 2° et 3° de l'article D. 6325-7.

L'entreprise de travail temporaire, l'association intermédiaire ou le groupement d'employeurs désigne également un tuteur chargé d'exercer, en lien avec le tuteur de l'entreprise utilisatrice, les missions prévues aux 4° et 5° de l'article D. 6325-7. Les conditions prévues aux articles D. 6325-6 et D. 6325-9 ne s'appliquent pas à ce tuteur. »

LE RENFORCEMENT DE L'OFFRE D'INSERTION

DEPLAFONNEMENT DES 480H EN ASSOCIATION INTERMEDIAIRE

Les AI peuvent obtenir une dérogation aux 480 heures, cette dérogation est conditionnée par la Loi à la prise en compte des intérêts des ETTI installées localement et de la qualité des parcours. Cette rédaction, conforme au Pacte d'ambition, devrait obliger le préfet du département à motiver sa décision.

Nouvel article L.5132-9°CT : « dans les conditions définies par décret, le représentant de l'Etat du département peut autoriser une AI à déroger à ce plafond, pour une durée maximale de 3 ans renouvelable, en tenant compte des activités exercées par les ETTI installées dans ce même département et à condition que la qualité des parcours soit garantie ».

Les modalités de mises en œuvre et de procédure de levée sont précisées dans le [Décret n° 2021-1128 du 30 août 2021](#) relatif à l'insertion par l'activité économique.

La levée du plafond de 480h pour les mises à disposition de salariés en insertion dans le secteur marchand par les Associations Intermédiaires :

- Sur dérogation du préfet de département, après consultation du CDIAE, pour une durée de 3 ans renouvelable.
- En tenant compte de la nature et de l'intensité des activités exercées par les ETTI dans le département.
- Après examen du bilan d'activité transmis dans le cadre de la convention de l'AI.
- **Une instruction en cours d'élaboration doit préciser les modalités de mise en œuvre opérationnelle de cette mesure.**

La présente instruction vise à accompagner la mise en œuvre de cette dérogation de la règle des 480 maximales pour une durée de 3 à 6 mois, par les services de l'Etat pour répondre à l'enjeu de croissance du secteur. Elle détaille chaque étape du processus de demande de dérogation par l'association intermédiaire, d'instruction par les services de l'Etat et d'information de l'association intermédiaire à l'issue.

Elle tient alors compte de la nature et de l'intensité des activités des ETTI du département (rédaction retenue dans le cadre du Pacte d'ambition IAE) ainsi que de l'avis du CDIAE préalablement consulté, et doit s'assurer que la qualité des parcours d'insertion est garantie. Une cartographie des zones blanches d'activité doit aider à limiter les dérogations aux seuls besoins des territoires non pourvus en besoins suffisants en IAE. Une instruction de la DGEFP spécifique sur le sujet doit accompagner dans les jours à venir la sortie des textes.

La question de la dérogation à la limite des 480 heures doit être abordée dans le cadre du dialogue de gestion en lien avec la stratégie mobilisée par l'association intermédiaire pour créer des emplois, diversifier ses donneurs d'ordre et offrir de nouveaux débouchés à la sortie de parcours aux salariés en insertion.

L'association intermédiaire adresse une demande formelle de dérogation à la DDETS via « [Mes démarches simplifiées](#) ».

Plusieurs critères à prendre en compte pour cette dérogation

- **Premier critère : tenir compte de la nature et l'intensité des activités exercées par les ETTI existantes**

Cas n°1 : il n'y a pas d'ETTI sur le territoire de conventionnement de l'AI

Principe : décision a priori favorable de la DDETS à la demande de dérogation (sous réserve de la prise en compte de l'activité d'une ETTI en cours de conventionnement).

Cas n°2 : il y a des ETTI existantes sur le territoire de conventionnement de l'AI mais elles ne sont pas implantées dans les mêmes secteurs d'activité

Principe : décision a priori favorable de la DDETS à la demande de dérogation (sous réserve de la prise en compte de l'activité d'une ETTI en cours de conventionnement).

Cas n°3 : il y a des ETTI existantes sur le territoire de conventionnement de l'AI et elles sont implantées dans les mêmes secteurs d'activité

Au regard des pièces justificatives indiquées au 1.2. apportées par l'AI, la DDETS effectue une analyse in concreto de la demande de dérogation en examinant le potentiel de développement économique de l'AI et des ETTI existantes sur le territoire de conventionnement de l'AI. Cette analyse alimentera ainsi la consultation du CDIAE suite à laquelle la décision sera rendue.

- **Deuxième critère : garantir la qualité des parcours d'insertion**

Pour ce faire, la DDETS effectue un examen de ce critère en s'appuyant sur les données des bilans d'activité, telles que transmises par l'association intermédiaire dans le cadre de l'article R. 5132-13 du code du travail, le cas échéant actualisées au moment de la demande, précisant notamment, pour les salariés en parcours d'insertion, l'année de la demande, les réalisations en termes de suivi, d'accompagnement social et professionnel et d'encadrement des personnes présentant des difficultés sociales et professionnelles particulières garantissant la qualité des parcours.

PACTE ETTI ET TRIPLE EXCLUSIVITE

Affirmer la triple exclusivité et « conditionner tout développement ou création au respect de la triple exclusivité (de public, de moyens et d'activité), partie intégrante du positionnement de l'ETTI dans l'écosystème de l'insertion et du travail temporaire » est l'un des engagements du Pacte ETTI pour développer le travail temporaire d'insertion comme passerelle à l'emploi durable, signé entre la ministre du Travail, le président du Conseil de l'inclusion dans l'emploi et le président de la fédération des entreprises d'insertion, en février 2020.

[Nouvel art. L. 5132-6 du code travail](#) : Les entreprises de travail temporaire d'insertion dont l'activité exclusive consiste à faciliter l'insertion professionnelle des personnes éligibles à un parcours d'insertion tel que défini à l'article L. 5132-3 et qui consacrent l'intégralité de leurs moyens humains et matériels à cette fin concluent avec ces personnes des contrats de mission.

La loi inclusion avait précisé la notion de triple exclusivité sur la notion d'activité (en ajoutant « d'insertion » dans l'intitulé du travail temporaire), de public (seules les personnes éligibles selon les critères de la prescription sont accompagnées) et de moyens (en indiquant que les ETTI « consacrent l'intégralité de leurs moyens humains et matériels à cette fin »)

La **triple exclusivité** des ETTI, principe désormais forgé dans la Loi à partir du 16 décembre 2020, rentre en vigueur ce jour (**pas besoin de décret d'application**).

Toute convention ETTI doit préciser comment la triple exclusivité est mise en place dans l'entreprise.

LES AUTRES MESURES INSCRITES DANS LA LOI

LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE (CSE)

Afin de favoriser l'insertion des personnes en parcours dans le dialogue social dans les structures d'au moins 11 salariés, le CSE pourra mettre en place « **une commission insertion** ».

[Expérimentation] Art. 9 quinquies de la future Loi : « À titre expérimental, pour une durée de trois ans à compter de la publication de la présente loi, les comités sociaux et économiques des [SIAE] dont les effectifs représentent au moins onze salariés selon les modalités de calcul des effectifs prévues aux articles L. 1111-2

DISPOSITION TERRITOIRE ZERO CHOMEUR

La proposition de loi prolongeant et étendant l'expérimentation Territoires zéro chômeur de longue durée à au moins 50 nouveaux territoires au cours des 5 prochaines années a été adoptée définitivement et à l'unanimité par les députés le lundi 30 novembre 2020.

Il s'agit de : "renforcer les conditions d'habilitation des territoires pour ne retenir que les territoires qui sont prêts et qui se sont donnés les moyens de réussir, d'assurer la mobilisation de l'ensemble des acteurs territoriaux tant en ressources humaines qu'en financement".

A ce jour, 114 "projets émergents" ont été validés par l'association Territoires zéro chômeur de longue durée (TZCLD).

La proposition de loi permet aussi une "clause de revoyure" pour ne laisser aucun territoire de côté : lorsque le nombre de 60 est atteint, des territoires supplémentaires pourraient être habilités, à titre dérogatoire, par décret en Conseil d'État.

Le texte prévoit la participation financière obligatoire des départements et prévoit une place importante à l'évaluation.

[Voici la cartographie sur site des Territoires ZCHLD](#)



ANNEXES

LISTE DES CRITÈRES D'ÉLIGIBILITÉ ET DES JUSTIFICATIFS CORRESPONDANTS

Critères permettant la confirmation directe de l'éligibilité à un parcours	Justificatif administratif correspondant	Durée de validité du justificatif
Bénéficiaire du Revenu de solidarité active (RSA)	Attestation de bénéficiaire du RSA	Justificatif datant de moins de 3 mois avant la date de délivrance par la plateforme de l'inclusion du récépissé d'enregistrement
Allocataire de l'allocation de solidarité spécifique (ASS)	Attestation de bénéficiaire de l'ASS	
Allocataire de l'allocation adulte handicapé (AAH)	Attestation de bénéficiaire de l'AAH	
Demandeurs d'emploi de très longue durée (DETLD) (24 mois et plus)	Avis de situation PE ou récapitulatif des périodes d'inscription (en cas de radiation)	
Critères complémentaires	Justificatif administratif correspondant	Durée de validité du justificatif
Niveau d'étude 3 ou infra	Attestation sur l'honneur ou diplôme	Attestation datant de moins de 3 mois avant la date de délivrance par la plateforme de l'inclusion du récépissé d'enregistrement
Senior (+50 ans)	Copie pièce d'identité (carte d'identité, passeport, permis de conduire)	Présentation d'un document officiel d'identité
Jeunes (-26 ans)		

Sortant de l'aide sociale à l'enfance (ASE)	Attestation sur l'honneur	Justificatif datant de moins de 12 mois avant la date de délivrance par la plateforme de l'inclusion du récépissé d'enregistrement
Demandeurs d'emploi de longue durée (DELD) (12 mois et plus)	Avis de situation Pôle Emploi ou récapitulatif des périodes d'inscription (en cas de radiation)	Justificatif datant de moins de 3 mois avant la date de délivrance par la plateforme de l'inclusion du récépissé d'enregistrement
Travailleur handicapé	Notification de décision de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) ou attestation de demande de renouvellement	Décision valide au moment du recrutement
Parent isolé	Attestation Allocation de soutien familial (ASF)	Justificatif datant de moins de 3 mois avant la date de délivrance par la plateforme de l'inclusion du récépissé d'enregistrement
Personne sans hébergement ou hébergée ou ayant un parcours de rue	Certificat de domiciliation A défaut : déclaration sur l'honneur d'un travailleur social ou d'une association	Justificatif datant de moins de 3 mois avant la date de délivrance par la plateforme de l'inclusion du récépissé d'enregistrement
Réfugiés statutaires, protégés subsidiaires ou demandeurs d'asile	Titre de séjour valide ou demande de renouvellement du titre de séjour Pour les demandeurs d'asile : autorisation temporaire de travail	Titre valide au moment de la délivrance par la plateforme de l'inclusion du récépissé d'enregistrement
Résident zone de revitalisation rurale (ZRR)	Justificatif de domicile (facture eau, électricité, internet, téléphone)	Justificatif datant de moins 6 mois avant la date de délivrance par la plateforme de l'inclusion du récépissé d'enregistrement

Résident quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV)	Justificatif de domicile (facture eau, électricité, internet, téléphone)	Justificatif datant de moins 6 mois avant la date de délivrance par la plateforme de l'inclusion du récépissé d'enregistrement
Sortant de détention Ou personne placée sous-main de justice	Billet de sortie Ou attestation du juge d'application des peines	Justificatif datant de moins 6 mois avant la date de délivrance par la plateforme de l'inclusion du récépissé d'enregistrement
Maitrise de la langue française	Evaluation FLE inférieure au niveau A1	Justificatif datant de moins 6 mois avant la date de délivrance par la plateforme de l'inclusion du récépissé d'enregistrement
Mobilité	Diagnostic mobilité délivré par un prescripteur habilité	Justificatif datant de moins 6 mois avant la date de délivrance par la plateforme de l'inclusion du récépissé d'enregistrement

RESSOURCES

[INSTRUCTION N° DGEFP/SDPAE/MIP/2021/212 du 19 octobre 2021 relative à la mise en œuvre opérationnelle des mesures relatives à l'insertion par l'activité économique \(IAE\) prévues par la loi n° 2020-1577 du 14 décembre 2020 relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique et à l'expérimentation « territoire zéro chômeur de longue durée ».](#)

Retrouvez ici les fiches réalisées par CHANTIER école

- [Fiche décret 01 Chantier Ecole parcours responsables](#)
- [Fiche décret 02 Chantier Ecole CDI inclusion](#)
- [Fiche décret 03 Chantier Ecole contrat passerelle](#)

[Questions-réponses - Réforme du parcours d'insertion par l'activité économique du 27 septembre 2021](#)

- [CDI Inclusion - Mode d'emploi - Octobre 2021](#)
- [Contrat Passerelle - Mode d'emploi - Octobre 2021](#)

Les formulaires en ligne

- [Aide financière relative au contrat passerelle](#)
- [Aide financière relative au CDI Inclusion](#)
- [Dérogation à la durée hebdomadaire minimale de travail en cas de cumul de contrats](#)
- [Dérogation individuelle à la durée hebdomadaire minimale de travail](#)
- [Dérogation collective à la durée hebdomadaire minimale de travail](#)
- [Dérogation aux 480 heures en association intermédiaire](#)

Pour tout renseignement, vous pouvez contacter :

Brigitte POURMONET : b.pourmonet@inae-nouvelleaquitaine.org

Port : 06 88 73 90 95