



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

CIRCULAIRE N° DGEFP/MIP/METH/MPP/2022/29 du 7 février 2022 relative au Fonds d'inclusion dans l'emploi (FIE) en faveur des personnes les plus éloignées du marché du travail (parcours emploi compétences, contrats initiative emploi, insertion par l'activité économique, entreprises adaptées, groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification).

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion

à

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

Copie à :

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

Monsieur le directeur général de Pôle emploi

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

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

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

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

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

Monsieur le contrôleur budgétaire et comptable ministériel

Référence	NOR : MTRD2204073C (numéro interne : 2022/29)
Date de signature	07/02/2022
Emetteur	Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP)
Objet	Fonds d'inclusion dans l'emploi (FIE) en faveur des personnes les plus éloignées du marché du travail (parcours emploi compétences, contrats initiative emploi, insertion par l'activité économique, entreprises adaptées, groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification).
Commande	Application des règles relatives au FIE au titre de 2022.

Action à réaliser	Publication d'un arrêté préfectoral relatif aux parcours emploi compétences et contrats initiative emploi et transmission à la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle des programmations.
Echéances	- Publication de l'arrêté dans les 15 jours après publication de la circulaire. - Remontée des programmations dans les 3 semaines après la publication de la circulaire.
Contacts utiles	Sous-direction des parcours d'accès à l'emploi Mission insertion professionnelle (MIP) Tél. : 01 44 38 28 31 Mél. : mip.dgefp@emploi.gouv.fr Mission de l'emploi des travailleurs handicapés (METH) Tél. : 01 44 38 28 81 Mél. : meth.dgefp@emploi.gouv.fr Sous-direction du financement et de la modernisation Mission du pilotage et de la performance (MPP) Tél. : 01 44 38 33 75 Mél. : mpp.dgefp@emploi.gouv.fr
Nombre de pages et annexes	6 pages + 7 annexes (34 pages) FICHE N° 1 : Parcours emploi compétences (PEC) et Contrats initiative emploi (CIE) FICHE N° 2 : Insertion par l'activité économique (IAE) FICHE N° 3 : Entreprises adaptées FICHE N° 4 : Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) FICHE N° 5 : Clauses sociales d'insertion (CSI) FICHE N° 6 : Ventilation régionale du Fonds d'inclusion dans l'emploi FICHE N° 7 : Principes de gestion et modalités de pilotage du Fonds d'inclusion dans l'emploi
Catégorie	A titre exceptionnel, mesures d'organisation des services signées personnellement par le ministre.
Résumé	L'année 2022 marque la poursuite de l'effort de l'Etat en faveur des employeurs inclusifs, dans le contexte d'accompagnement à la reprise économique, ainsi que le retour à un pilotage strict des enveloppes de contrats aidés, tout en assurant la poursuite des contrats aidés jeunes dans le secteur marchand. Pour 2022, vos actions devront donc se structurer autour des enjeux suivants : - consolider la stratégie de croissance du secteur de l'insertion de l'activité économique (IAE) ; - réaliser la transformation du modèle des entreprises adaptées ; - veiller au pilotage physico-financier des contrats aidés, notamment les parcours emploi compétences.
Mention Outre-mer	Ces dispositions s'appliquent aux Outre-mer, à l'exception de la Polynésie française, de la Nouvelle Calédonie, et de Wallis et Futuna.

Mots-clés	Fonds d'inclusion dans l'emploi (FIE), Insertion par l'activité économique (IAE), entreprises adaptées (EA), parcours emplois compétences et contrats initiatives emploi (PEC, CIE), groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ), les clauses sociales d'insertion (CSI).
Classement thématique	Emploi / Chômage
Textes de référence	<ul style="list-style-type: none"> - Article L. 5134-19-1 du code du travail et suivants relatifs au contrat unique d'insertion ; - Article L. 5134-20 du code du travail et suivants relatifs au contrat d'accompagnement dans l'emploi ; - Article L. 5134-65 du code du travail et suivants relatifs au contrat initiative emploi ; - Article L. 5132-1 du code du travail et suivants relatifs à l'insertion par l'activité économique ; - Article L. 5213-13 du code du travail et suivants relatifs aux entreprises adaptées ; - Article L. 1253-1 du code du travail et suivants relatifs aux groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification.
Circulaire abrogée	CIRCULAIRE N° DGEFP/MIP/METH/2021/42 du 12 février 2021 relative au fonds d'inclusion dans l'emploi 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).
Circulaire / instruction modifiée	Néant
Document opposable	Oui
Déposée sur le site Légifrance	Oui
Publiée au BO	Non
Date d'application	Immédiate

L'année 2022 doit venir consolider les efforts d'investissement de l'Etat en faveur des employeurs inclusifs engagés en 2020 et 2021, en particulier les structures de l'insertion par l'activité économique (IAE) au titre du Pacte d'ambition pour l'insertion par l'activité économique et les entreprises adaptées (EA) au titre du Cap vers l'entreprise inclusive, dans un contexte d'accompagnement à la reprise économique.

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

1. Consolider la stratégie de croissance ambitieuse du secteur de l'insertion de l'activité économique (IAE) au service de la relance

L'année 2022 doit consolider l'effort de relance de l'activité économique des structures de l'IAE et la stratégie de croissance issue du Pacte d'ambition pour l'insertion par l'activité économique. En 2020 et 2021, des moyens exceptionnels ont été mis en œuvre, au titre du fonds de développement de l'inclusion (FDI) à hauteur respectivement de plus de 200 millions d'euros puis 150 millions d'euros, pour consolider le secteur et accompagner sa transformation. Ce plan de soutien exceptionnel doit permettre, grâce à la mobilisation de l'ensemble des services, de soutenir la création de 65 000 emplois.

Le budget IAE porté à 1,3 milliard d'euros en 2022 permettra de consolider les résultats de cet effort, avec pour objectif l'accompagnement de 240 000 personnes physiques en 2022 (intégrant les GEIQ et les créateurs d'entreprise accompagnés dans le cadre du pacte d'inclusion par le travail indépendant), dont 200 000 au sein des structures de l'IAE. En tant que réforme prioritaire du Gouvernement, désormais inscrite au baromètre des résultats de l'action publique, l'atteinte de cet objectif fait l'objet d'un suivi au plus haut niveau de l'Etat, de façon déclinée par territoire. A ce titre, nous vous demandons de piloter étroitement cette politique eu égard aux résultats ambitieux attendus.

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 » est désormais pleinement entrée en vigueur, permettant de simplifier les procédures de recrutement, d'adapter les formats de parcours d'insertion aux besoins des publics et d'accompagner la dynamique de croissance du secteur sans dégrader la qualité des parcours d'insertion.

Le plan d'investissement dans les compétences (PIC) doit pleinement être mobilisé pour favoriser le développement des compétences des salariés en insertion et améliorer les sorties en emploi, notamment dans les secteurs d'avenir

La priorité doit être donnée en 2022 à l'augmentation et à la fluidification des recrutements, **en mobilisant les nouveaux prescripteurs de l'IAE, en particulier ceux porteurs de missions d'insertion (par exemple les centres d'hébergement et de réadaptation sociale). Les agences de Pôle emploi ont un rôle important à jouer dans le cadre des actions mises en œuvre en faveur des demandeurs d'emploi longue durée, notamment en lien avec les Cap Emploi concernant le public en situation de handicap. L'IAE est, en effet, une solution à mobiliser dans le cadre du plan de réduction des tensions de recrutement.**

En soutien de la croissance, il est essentiel que les services de l'Etat répondent favorablement de manière systématique aux demandes de création et de développement des structures de l'IAE dès lors que la qualité du projet social est vérifiée, notamment au regard des résultats obtenus ou attendus en matière d'insertion. Toutes les familles et structures de l'IAE ont vocation à se développer fortement.

Vous vous assurerez par ailleurs de la bonne mise en œuvre des projets FDI 2020 et 2021, et de la création effective des emplois conventionnés dans ce cadre (au moins 30 000 emplois attendus en 2022). Pour 2022, le FDI sera reconduit à hauteur de 25 M€, la priorité étant donnée au pilotage et à la concrétisation des projets de créations d'emplois déjà conventionnés.

2. Réaliser la transformation du modèle des entreprises adaptées (EA)

Pour répondre aux conséquences économiques de la crise sanitaire et le changement d'échelle du secteur, les EA, à l'image de l'IAE, ont bénéficié en 2020 et 2021, de la mobilisation exceptionnelle du Fonds d'appui à la transformation des entreprises adaptées (FATEA) à hauteur de 140 millions d'euros. Les créations d'emplois doivent désormais être concrétisées.

En 2022, l'accompagnement du changement d'échelle des EA reste une priorité en contrepartie d'une amplification du déploiement des expérimentations qui seront prolongées jusqu'au 31 décembre 2023 et des réformes engagées. Il s'agit d'encourager toutes les formes d'emploi au service du développement de l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap conformément à l'engagement national « Cap vers l'entreprise inclusive 2018-2022 ».

La réussite de l'intensification des recrutements implique de **mobiliser les trois opérateurs du service public de l'emploi**, notamment **au travers de la mise en œuvre de l'opération « mieux accompagner les entreprises adaptées à recruter »** qui a vocation s'élargir. En effet, répondre aux enjeux de recrutements portés par les EA, notamment dans le cadre des consortiums nationaux (textile, numérique, automobile-industrie), est un enjeu fort.

Pour accélérer leur croissance et réussir le changement d'échelle, les entreprises adaptées doivent être encouragées à développer des stratégies commerciales et des opérations marketing et travailler leur visibilité auprès des acteurs économiques dans les territoires (réseaux d'entreprises par exemple). Pour devenir des viviers de compétences pour les employeurs « classiques », améliorer les parcours proposés aux salariés et leur formation, plusieurs leviers sont à leur disposition : expérimentations, agrément Entreprise solidaire d'utilité sociale (ESUS), PIC-EA, mutualisation de projets ou ressources.

Afin d'atteindre les objectifs de développement du secteur, vous porterez ainsi une attention particulière à la valorisation des outils mis à leur disposition **et 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 2022.**

Le budget de 461 millions d'euros en 2022 permettra le financement de 45 000 emplois, dont les 7 200 emplois attendus au titre des FATEA 2020 et 2021. Vous serez à ce titre particulièrement attentifs aux créations d'emplois conventionnées, notamment dans le cadre des consortiums nationaux (textile, automobile et numérique).

La mobilisation du plan d'investissement dans les compétences (PIC-EA) a pu prendre appui en 2021 sur la mobilisation de l'AGEFIPH. Ces efforts communs doivent être poursuivis en 2022. Le PIC-EA sera par ailleurs élargi, pour les EA habilitées à mettre en œuvre une expérimentation, à tous les travailleurs handicapés éligibles à une aide au poste, et s'enrichira d'une aide à l'ingénierie de formation ouverte à toute les EA.

Enfin, il est attendu une attention particulière à la création, engagée en 2021, des premières EA en détention, à hauteur de 150 équivalents temps plein (ETP).

3. Veiller au pilotage physico-financier des enveloppes de contrats aidés, en particulier des parcours emploi compétences (PEC)

Les volumes de contrats financés en 2022 s'élèvent à 67 632 PEC et à 47 704 contrats initiative emploi (CIE) jeunes, pour répondre aux besoins des publics les plus affectés par le contexte actuel. **La prescription des PEC s'effectue depuis une enveloppe unique dont le volume global représente une capacité à faire calculée à taux moyen et non un objectif à atteindre.** Les contrats en renouvellement, dont la durée sera limitée à 6 mois, pourront bénéficier des paramètres appliqués en 2021 afin de sécuriser les employeurs. Vous serez particulièrement attentifs au respect des paramètres prévus, afin de maîtriser l'enveloppe physico-financière qui vous est allouée, mutualisée, comme en 2021, entre les prescripteurs.

Dans la continuité de l'année 2021 et du Plan #1Jeune1Solution#, une enveloppe de 47 704 CIE, non fongible avec l'enveloppe PEC, sera mobilisable à destination des publics jeunes. Comme les PEC, les CIE reposent sur le triptyque « mise en situation professionnelle - accompagnement - acquisition de compétences transférables ».

Vous serez particulièrement attentifs, dans ce contexte, à certains publics, en particulier les personnes en situation de handicap : vous veillerez à améliorer la prescription des PEC et des CIE à destination de ces publics par rapport à 2021. La mobilisation en faveur des résidents en quartiers prioritaires de la politique de la ville et en zone de revitalisation rurale doit rester forte en 2021, l'objectif étant de pouvoir mobiliser 15 % de l'enveloppe PEC pour chacun des publics de ces territoires.

* * *

Comme en 2021, des échanges réguliers seront organisés au niveau ministériel, afin de garantir un pilotage national resserré du fonds d'inclusion dans l'emploi répondant à l'exigence et aux ambitions politiques du Gouvernement.

Je compte sur votre entière mobilisation dans la mise en œuvre de cette circulaire par laquelle vous œuvrez à la transformation des politiques d'insertion et d'inclusion par et dans l'emploi sur chacun des territoires.

La ministre du travail, de l'emploi
et de l'insertion,

A stylized signature in black ink, slanted upwards to the right, reading "Signé".

Elisabeth BORNE

La ministre déléguée à l'insertion,

A stylized signature in black ink, slanted upwards to the right, reading "Signé".

Brigitte KLINKERT

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

1. Le retour à une enveloppe socle sous contrainte budgétaire

L'année 2022 acte un retour à une gestion des PEC-CAE semblable à celle effectuée avant le lancement du plan #1jeune1solution et des mesures complémentaires pour prévenir et lutter contre la bascule dans la pauvreté. **Ainsi, les PEC sont réunis sous une enveloppe unique de 67 632 contrats. Les CIE jeunes¹ sont quant à eux réunis sous une enveloppe de 47 704 contrats.**

Afin de garantir le respect de l'enveloppe budgétaire, toutes les demandes de dérogations par rapport aux valeurs moyennes de référence présentées ci-dessous devront être dûment justifiées par les préfets dans le cadre des remontées de programmations. **Il convient de noter que l'enveloppe en volume ne s'envisage plus comme un objectif à atteindre mais comme un maximum réalisable sous contrainte budgétaire.**

1.1 Dans une logique de continuité des mesures exceptionnelles mises en œuvre en 2021, **il sera toutefois possible de maintenir les fourchettes horaires de 20h à 30h hebdomadaires pour les PEC et de 20h à 35h hebdomadaires pour les CIE.** L'enveloppe de PEC a été calculée sur une moyenne de **26h**, et celle des CIE jeunes sur une moyenne de **30h**.

1.2 Les PEC pourront s'inscrire dans **une fourchette taux de prise en charge allant de 30 % à 60 %** du salaire minimum de croissance (SMIC) horaire brut. L'enveloppe de PEC a été calculée sur une moyenne de 50 % en métropole et de 60 % dans les départements d'Outre-mer (DOM).

Dans le cadre du plan Antilles, la Guadeloupe et la Martinique pourront réaliser des contrats initiaux PEC Jeunes à 80 %.

1.3 Afin de favoriser le développement d'une expérience professionnelle et une insertion durable dans l'emploi, une durée minimale de 9 mois de parcours est encouragée.

1.4 La sélection des bénéficiaires doit s'effectuer envers les personnes les plus éloignées de l'emploi.

Ainsi les personnes seniors et les personnes en situation de handicap doivent faire l'objet d'une attention particulière. Il est rappelé que 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 particulière pourra se traduire par une majoration des taux au sein des arrêtés préfectoraux.** Vous veillerez à améliorer la prescription des PEC et des CIE à destination de ces publics par rapport à 2021.

Afin d'assurer le maintien d'un niveau de prescriptions sur certaines mesures exceptionnelles mises en œuvre en 2021, il conviendra de respecter un objectif de :

- **15 % de recrutements de résidents de quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) en PEC ;**
- **15 % de recrutements de résidents de zones de revitalisation rurale (ZRR) en PEC.**

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

Une attention particulière doit être conservée sur les publics jeunes notamment dans le cadre des renouvellements des contrats initiés en 2020 et 2021.

Il est rappelé que le fait d'être bénéficiaire du dispositif Sésame 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.

1.5 Enfin, certains secteurs d'activités restent prioritaires comme le secteur sanitaire et médico-social, le secteur du grand-âge et le secteur du handicap.

Il est à préciser que la sélection des employeurs doit s'effectuer envers ceux proposant un cadre d'accompagnement qualitatif. Les employeurs engageant leur salarié en contrat aidé dans une formation pré-qualifiante, qualifiante, ou dans l'offre de service Compétences PEC sont à privilégier.

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

Les renouvellements ne doivent être ni prioritaires ni automatiques. Ils doivent être conditionnés à l'évaluation, par le prescripteur, de leur utilité pour le bénéficiaire et autorisés sous réserve du respect des engagements de l'employeur.

En 2022, l'impact des renouvellements sur les crédits disponibles nécessitera un pilotage resserré de la part des directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) et un suivi régulier des prescripteurs sur les PEC et les CIE. Afin de maîtriser au mieux cet impact, **la durée de prise en charge des PEC renouvelés est limitée à 6 mois.** Nous vous recommandons d'appliquer également cette limite aux renouvellements de CIE afin de favoriser les nouvelles entrées en 2022. Dans le cadre des conventions annuelles d'objectifs et de moyens (CAOM), le plafonnement de la durée de renouvellement n'est pas obligatoire.

Dans une logique de continuité avec les mesures exceptionnelles du plan #1jeune1solution et de nouvelles mesures pour prévenir et lutter contre la bascule dans la pauvreté mis en œuvre en 2021, il sera possible, lors des renouvellements, de conserver les taux majorés de 65 % pour les PEC jeunes, de 80 % pour les PEC QPV ZRR et jusqu'à 80 % pour les PEC jeunes en Outre-mer. L'outil de programmation joint vous permet d'effectuer des simulations et d'envisager le coût de ces renouvellements, étant entendu que **toute augmentation des paramètres de prise en charge pèse sur la capacité de réalisation en volume de l'enveloppe.** La remontée de programmation des préfets devra prendre en compte ces renouvellements.

Concernant les PEC jeunes, il est précisé qu'en cas de dépassement de l'âge limite du bénéficiaire d'un contrat aidé jeune (26 ans et 31 ans pour une personne en situation de handicap), le renouvellement du contrat peut s'effectuer à taux majorés (65 % ou jusqu'à 80 % pour les PEC jeunes en Outre-mer).

Les paramètres propres aux renouvellements et applicables au sein de la région devront être précisés au sein des arrêtés préfectoraux.

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 unique d'insertion - contrats initiative emploi (CUI-CIE) prévus dans le code du travail (respectivement L. 5134-20 et L. 5134-65 et suivants du code du travail).

Le positionnement des contrats aidés en parcours emploi compétences 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 aidés dans le secteur non-marchand (PEC) s'appliquent aux contrats aidés dans le secteur marchand : **une mise en situation professionnelle, un accompagnement - la formation n'étant pas obligatoire pour les CUI-CIE - et un accès facilité à l'acquisition de compétences auprès d'employeurs de droit commun**.

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

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

- la formation, seule, n'est pas l'outil le plus approprié (le frein à l'accès à l'emploi ne relève pas d'un défaut de qualification mais plutôt d'expérience et de savoir-être professionnels, d'une rupture trop forte avec le monde de l'école et de la formation etc.) ;
- les raisons de l'éloignement de l'emploi ne relèvent pas de freins périphériques lourds justifiant d'un parcours dans une structure dédiée à l'insertion (type structure de l'insertion par l'activité économique [SIAE], EA).

Dans ce cadre, l'évaluation de l'éligibilité des publics doit dépasser le raisonnement par catégorie administrative et s'appuyer sur le diagnostic global conduit par le conseiller du service public de l'emploi. Ainsi, le prescripteur oriente le bénéficiaire vers le PEC ou le CIE, lorsqu'il s'agit de la réponse la plus adaptée aux causes de son éloignement du marché du travail.

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

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

Le recentrage des PEC et des CIE sur un objectif d'insertion durable dans l'emploi 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 propice 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 du nombre de contrats aidés par rapport aux effectifs totaux et de l'effectivité de la désignation et de la mobilisation d'un tuteur².
- **la formation, obligatoire dans le cadre d'un parcours en PEC**. Les employeurs proposant des formations *a minima* pré-qualifiantes doivent être prioritaires. S'agissant des CIE, les engagements en matière de formation sont encouragés, sans être obligatoires. De ce fait, un CIE ne peut être refusé à un employeur au seul motif que la mise en place d'une formation n'est pas prévue.
- le cas échéant, la capacité de l'employeur à pérenniser le poste doit être valorisée².

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

Pour produire son plein effet, 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.

7. Mobiliser pleinement le dispositif « Compétences PEC »

Afin de mobiliser pleinement le dispositif « Compétences PEC », il sera proposé par le service public de l'emploi à l'entrée en parcours emploi compétences (PEC et CIE), au cours du contrat, et 1 mois avant la fin du parcours (proposition à chaque occasion de contact avec le salarié en contrat aidé : au moment de l'envoi du livret de suivi au du salarié et à de l'employeur, appels téléphoniques...). Ce service peut donc se dérouler à l'issue du contrat, après avoir été initié durant le contrat.

Il doit être systématiquement proposée lors des renouvellements et en cas de sortie « sèche » du parcours.

² Notamment s'agissant des employeurs publics en mobilisant les aides du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) pour les travailleurs handicapés.

La mise en place du dispositif Compétences PEC au cours du contrat initial ou durant le renouvellement du contrat permet d'appuyer/motiver l'acceptation d'une prolongation de l'aide à l'insertion professionnelle.

L'inscription du salarié dans la démarche Compétences PEC répond à l'obligation de formation incombant à l'employeur durant les PEC.

Suite à l'accord des salariés en PEC et à celui de leurs employeurs, les conseillers Pôle Emploi orientent les bénéficiaires de PEC vers l'Agence pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) qui prend l'attache des bénéficiaires potentiels identifiés pour leur organiser la mise en œuvre de leurs parcours Compétences PEC.

Cette offre de service peut être suivie sur ou en dehors des heures travaillées. Elle permet l'obtention d'une **validation des acquis de l'expérience (VAE)**, d'une **reconnaissance des savoir-faire professionnels (RSFP)**, dispositif de reconnaissance de portefeuille de compétences piloté par l'AFPA, permettant d'envisager en étape ultérieure, une VAE en lien avec une pratique professionnelle, ou de la **certification Cléa socle**, portant sur les compétences de base.

Au titre de l'année 2022, l'objectif de déploiement est fixé à 2 000 personnes bénéficiaires de ce dispositif.

Ventilation des cibles régionales

Auvergne-Rhône-Alpes	185
Bourgogne-Franche-Comté	114
Bretagne	83
Centre-Val de Loire	77
Corse	6
Grand Est	179
Hauts-de-France	277
Ile-de-France	221
Normandie	107
Nouvelle-Aquitaine	178
Occitanie	323
Pays de la Loire	93
Provence-Alpes-Côte d'Azur	157
Total	2000

Un suivi territorial et régional devra être mis en œuvre, dans le cadre des instances relatives au pilotage des contrats aidés selon des modalités définies par les DREETS afin d'atteindre les objectifs chiffrés. Un tableau de bord sera transmis mensuellement par l'AFPA à la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), qui relayera ces informations auprès des DREETS dans l'outil POP.

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

I. **Cadrage général : un secteur au cœur de la politique publique d'insertion poursuivant une trajectoire de croissance ambitieuse**

1. **L'insertion par l'activité économique en 2022 : poursuivre la transformation du secteur au service de la création d'emplois**

En 2021, l'Etat a poursuivi son effort de relance de l'activité économique des structures de l'IAE en réponse aux impacts de la crise sanitaire et de mise en œuvre du Pacte d'ambition pour l'IAE, qui constitue depuis 2019 la feuille de route du secteur.

Cette année encore, les services de l'Etat seront mobilisés pour atteindre l'objectif d'accroissement du nombre de bénéficiaires de parcours d'insertion par l'activité économique, de 140 000 à 240 000 personnes, fixé par le président de la République en 2018 dans le cadre de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté.

Il est donc rappelé qu'il est essentiel que les services de l'Etat répondent favorablement de manière systématique aux demandes de création et de développement des structures de l'IAE dès lors que la qualité du projet social est vérifiée, notamment au regard des résultats obtenus ou attendus en matière d'insertion.

Toutes les familles et structures de l'IAE ont vocation à se développer sur la base de des projets de développement financés par le Fonds de développement de l'inclusion (FDI) au titre des années 2020 et 2021.

Pour 2022, il sera demandé un suivi renforcé par les DREETS de la mise en œuvre des projets et de la création des emplois prévus (en complément de l'outil d'auto-déclaration « relinc » par les SIAE mis en place depuis le 2^{ème} trimestre 2021).

Il est rappelé que la mise en œuvre plus spécifique du pacte ETTI (entreprise de travail temporaire d'insertion) de février 2020 conduit à mettre l'accent sur un développement très significatif de ce secteur, en mobilisant notamment les nouveaux outils prévus par ce pacte, tels que la convention-cadre régionale ou bien encore la notice sur la triple exclusivité des ETTI.

2. **Réaffirmer le pilotage d'une stratégie de croissance ambitieuse pour offrir des solutions aux publics éloignés de l'emploi**

Entamée en 2019 et poursuivie depuis, la stratégie de croissance de l'IAE est confirmée en 2022, afin d'amplifier le mouvement engagé en 2021.

Elle doit en conséquence être accompagnée d'un exercice de conduite du changement porteuse d'une augmentation de l'offre d'insertion sur tous les territoires. Cette conduite du changement doit s'articuler autour des axes suivants :

- (i) **susciter la croissance de l'offre** : les créations d'emploi prévues via les appels à projet nationaux FDI « axe 2 », lancés dans le cadre du plan de soutien, en 2020 et 2021, doivent se concrétiser en 2022 et constituer le principal levier de croissance du secteur. Une enveloppe FDI à hauteur de 24,9 M€ sera mise en place après la publication d'un nouvel appel à projet.

Au-delà de ce plan de soutien exceptionnel, toutes les actions contribuant à cet axe de développement sont encouragées.

- (ii) **offrir de la visibilité pluriannuelle et mettre fin aux pratiques prudentielles** : la pluri-annualité de la trajectoire de croissance des crédits doit se traduire par la fin des pratiques prudentielles (plafonnement *ab initio* des volumes d'ETP, conventionnements infra-annuels, etc.), hors exception ou justification en termes de résultats obtenus par la SIAE.

Favoriser une logique de confiance a priori et de contrôle sur résultats a posteriori : cette méthode doit pouvoir s'appliquer sur l'ensemble du champ des relations entre les SIAE et l'Etat, tant au niveau du conventionnement que du développement des projets. L'objectif des services de l'Etat doit être d'accompagner les projets à se déployer tout en améliorant leur performance et leurs résultats en termes d'inclusion dans l'emploi.

Sur le plan de la gouvernance territoriale, les services déconcentrés sont invités :

- au niveau régional, à organiser en 2022 un comité de pilotage régional de l'insertion par l'activité économique, incluant l'ensemble des partenaires publics et privés de ce dispositif (partenaires institutionnels, réseaux de l'IAE, réseaux de prescripteurs habilités, etc.);
- au niveau départemental et local, à poursuivre l'organisation régulière de conseils départementaux de l'insertion par l'activité économique (CDIAE) et à participer aux comités techniques d'animation (CTA), dans leur format actuel, voire à mettre en place une co-animation Pôle emploi / direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) dans la perspective de l'évolution de leur gouvernance et des orientations portées par la réforme de l'IAE, selon les effectifs disponibles et besoins du territoire.

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

Le développement d'outils de pilotage est une priorité de l'année 2022 et doit contribuer à **renforcer la capacité de suivi et d'animation territoriale des services de l'Etat**.

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

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

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

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

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

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

(ii) *Des tableaux de bords thématiques*

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

Pour 2022, à l'appui des tableaux de bord [#Recrutement](#) et [#Prescripteurs habilités](#), deux plans d'actions ciblés devront être mise en place ou poursuivis :

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

II. Les priorités de l'année 2022 en matière d'insertion par l'activité économique : fluidifier et augmenter les recrutements, renforcer le lien avec l'entreprise, développer les compétences

1. La mise en œuvre de la loi relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique et à l'expérimentation « territoire zéro chômeur de longue durée »

Afin d'accompagner l'objectif de croissance, le Pacte d'ambition pour l'IAE vise à accompagner la transformation du secteur en développant des outils et une nouvelle réglementation.

Dans le cadre de la mise en œuvre de ce pacte, 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 » contribue à l'entrée en vigueur de mesures structurantes permettant de simplifier et fluidifier les recrutements dans l'IAE, d'adapter les formats de parcours d'insertion aux besoins des publics cibles et d'accompagner la dynamique de croissance du secteur tout en garantissant la qualité des parcours d'insertion.

L'année 2021 a permis sa concrétisation, notamment avec la publication des textes réglementaires d'application :

- [Décret n° 2021-1128 du 30 août 2021 relatif à l'insertion par l'activité économique](#) ;
- [Décret n° 2021-1129 du 30 août 2021 relatif à l'insertion par l'activité économique et à l'expérimentation visant à faciliter le recrutement par les entreprises de droit commun de personnes en fin de parcours d'insertion](#) ;

- [Arrêté du 1^{er} septembre 2021 fixant la liste des critères d'éligibilité des personnes à un parcours d'insertion par l'activité économique et des prescripteurs mentionnés à l'article L. 5132-3 du code du travail](#) ;
- [Arrêté du 10 décembre 2021 fixant le montant de l'aide financière versée au titre du contrat passerelle conclu par une entreprise d'insertion ou un atelier et chantier d'insertion.](#)

Ces derniers ont été eux-mêmes complétés par la publication d'une instruction et de deux questions-réponses :

- [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 »](#) ;
- [Questions-réponses sur la réforme des modalités d'entrée en parcours d'insertion](#) ;
- [Questions-réponses sur les autres mesures de la loi inclusion \(CDI inclusion, contrat-passerelle...\)](#).

Des instructions seront prochainement communiquées aux services déconcentrés concernant l'évolution de certaines procédures à compter de 2022 (contrat à durée indéterminée [CDI] inclusion, contrat-passerelle et dérogation collective à la durée hebdomadaire minimale de travail). Sans attendre ces instructions, les conditions d'un déploiement rapide de ces nouveaux outils, en particulier les contrats passerelle, doivent être travaillées avec les acteurs sur chacun de vos territoires.

2. La priorité doit être donnée à l'augmentation et à la fluidification des recrutements par la mobilisation des prescripteurs et à la mise en place des mesures favorables au renforcement des liens avec les entreprises du territoire

(i) Le développement d'une plateforme de l'inclusion au service des acteurs de l'IAE

La plateforme de l'inclusion est un service numérique proposant plusieurs fonctionnalités visant à accompagner le développement du secteur et répondre aux besoins des acteurs de l'IAE.

- La fonctionnalité [Les emplois de l'inclusion](#) vise à fluidifier les entrées en parcours IAE grâce à un espace unique d'orientation et de recrutement des personnes éligibles. Depuis la réforme du 14 décembre 2020, les emplois de l'inclusion sont l'espace de délivrance du PASS IAE ayant remplacé l'agrément Pôle emploi ;
- [Le pilotage de l'inclusion](#) propose des tableaux de bord de suivi de l'IAE sur le territoire pour tous les acteurs de l'IAE (statistiques des emplois de l'inclusion, activité des prescripteurs habilités, difficultés de recrutement, etc.). Pour les services déconcentrés de l'Etat, la mise à disposition d'un tableau de bord de suivi de l'IAE et de l'activité des structures depuis le début de l'année 2022 contribuera à renforcer la capacité de pilotage sur le territoire (en complément des informations accessibles via pilotage.emploi.gouv.fr). Ces nouveaux outils de pilotage doivent être exploités pleinement.
- [La communauté de l'inclusion](#) est un espace d'échanges entre acteurs de l'IAE.
- [Le marché de l'inclusion](#) met à disposition des acheteurs un annuaire des SIAE proposant des produits ou des services inclusifs.

(ii) Mobiliser les prescripteurs afin de répondre aux difficultés de recrutement des SIAE

L'arrêté du 1^{er} septembre 2021 fixant la liste des prescripteurs mentionnés à l'article L. 5132-3 du code du travail élargit la liste des prescripteurs habilités à prescrire des parcours d'insertion à de nouveaux acteurs, notamment dans le champ de l'accompagnement social ou de l'hébergement. La mobilisation de ces acteurs répond à trois objectifs :

1. Accompagner la croissance du secteur par l'augmentation du nombre de candidatures auprès des structures de l'IAE ;
2. Améliorer l'orientation des publics les plus éloignés de l'emploi vers les structures de l'IAE (invisibles, personnes sous-main de justice, jeunes, travailleurs handicapés etc.) ;
3. Développer les partenariats entre les structures de l'IAE et les acteurs de l'accompagnement social et professionnel pour favoriser les recrutements.

Les services déconcentrés sont invités à poursuivre la mise en œuvre des plans d'action portant sur la mobilisation de ces acteurs du niveau régional jusqu'au niveau local, en lien étroit avec les réseaux de l'IAE et des prescripteurs habilités.

Afin de faciliter le pilotage de la mobilisation des prescripteurs sur le territoire, la plateforme de l'inclusion a développé un [tableau de bord de suivi de l'activité des prescripteurs habilités](#).

(iii) Le déploiement des liens entre les SIAE et les entreprises du territoire au bénéfice des salariés en insertion

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

La dérogation au plafond de 480 heures en association intermédiaire est également une mesure à laquelle vous serez attentifs, afin de soutenir la croissance dans les territoires des acteurs de l'insertion.

3. Développer les compétences des salariés en insertion pour améliorer les sorties en emploi (PIC IAE)

L'année 2022 doit permettre de finaliser la mise en œuvre et l'évaluation du PIC IAE qui arrive à échéance à la fin de cette même année. Sur le même modèle que les années précédentes, le PIC IAE doit bénéficier au maximum de structures, notamment les plus petites de moins de 11 ETP. Il doit faciliter l'accès aux formations certifiantes en lien avec les métiers en tension sur le territoire. Les DREETS s'assureront notamment que les opérateurs de compétences (OPCO) mettent en œuvre les objectifs de positionnement des salariés en insertion sur les formations relatives aux métiers grand-âge et autonomie et assurent des actions relatives à la lutte contre l'illettrisme.

Dans la continuité de la loi inclusion du 14 décembre 2020, les salariés placés en contrat passerelle ou en CDI inclusion restent éligibles au PIC IAE.

Les modalités de prise en charge au titre de l'enveloppe Etat demeurent inchangées par rapport à l'année 2021. La DGEFP transmet trimestriellement, sur l'espace collaboratif dédié *Symbiose* (PIC IAE) les données relatives aux actions de formations engagées et réalisées par les OPCO au titre du PIC IAE, pour alimenter les comités de pilotage régionaux.

Les crédits délégués aux DREETS en 2021 ont permis de financer dans les régions, et ce, malgré l'impact de la crise sanitaire, des projets structurants de coordination, de soutien à l'ingénierie des projets de formation et de développement d'expérimentations innovantes. L'expérience sera donc renouvelée en 2022, notamment dans un objectif de poursuite du déploiement de l'action de formation en situation de travail dans les SIAE.

III. L'attention aux publics les plus fragiles au service de l'insertion professionnelle de chacun

1. La mise en œuvre du CDI inclusion

Afin d'offrir une solution aux seniors les plus vulnérables, vous serez attentifs à la mise en œuvre des CDI inclusion pour les salariés en insertion de plus de 57 ans, qui seraient restés sans solution à l'issue d'un parcours d'insertion d'au moins un an.

2. L'IAE en détention pour les personnes placées sous-main de justice

Pour rappel, **le déploiement de l'IAE en détention dans un maximum d'établissements pénitentiaires** où cela serait pertinent d'ici 2022 constitue une mesure du Pacte d'ambition pour l'IAE. Le garde des Sceaux, ministre de la Justice et la ministre déléguée à l'insertion ont confirmé cette ambition, en fixant pour l'année 2021 un objectif de doublement du nombre de SIAE implantées en détention. Actuellement, 14 SIAE sont implantées au sein d'établissements pénitentiaires dans 10 régions et il est prévu de porter ce nombre à 23 SIAE en 2022.

Le déploiement de SIAE en milieu pénitentiaire a récemment fait l'objet de diverses réformes : le décret n° 2021-1128 du 30 août 2021 relatif à l'insertion par l'activité économique permettant une **adaptation des procédures d'entrée dans un parcours d'insertion au contexte pénitentiaire** et la loi n° 2021-1729 du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire **réformant le statut du travailleur détenu** en le rapprochant de celui du droit commun, afin de mieux préparer la réinsertion des personnes sortant de prison et lutter contre la récidive.

Au vu de ces réformes, la note de cadrage du 6 novembre 2020, les documents annexes et le guide pratique sur l'implantation de SIAE en milieu pénitentiaire seront prochainement mis à jour. Ils devront être mobilisés en tant que de besoin pour soutenir les projets pertinents.

En outre, afin de soutenir la qualité des parcours, et en particulier l'articulation avec la sortie de détention, le montant de l'aide au poste en SIAE pénitentiaire sera revalorisé à hauteur de 100 % des montants des aides au poste en ateliers et chantiers d'insertion (ACI) et entreprises d'insertion (EI).

3. L'expérimentation d'élargissement de l'IAE au travail indépendant pour les publics rencontrant des difficultés particulières

L'expérimentation de l'**entreprise d'insertion par le travail indépendant (EITI)**, autorisée par l'article 83 de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, permet de s'adapter aux réalités et contraintes de certaines personnes exclues du marché du travail (personnes seules avec enfants, personnes rencontrant de grandes difficultés sociales, personnes en situation de handicap etc.) et permet à des personnes sans emploi d'exercer une activité professionnelle en bénéficiant d'un service de mise en relation avec des clients et d'un accompagnement.

Initialement prévue pour trois ans, cette expérimentation est prolongée de deux années par l'article 209 de la loi du 30 décembre 2021 de finances pour 2022.

Tout projet pertinent d'EITI qui respecte les critères relatifs à l'expérimentation doit être présenté en CDIAE. Comme les autres catégories de l'IAE, les EITI contribuent à la trajectoire de croissance mentionnée *supra*.

4. Expérimentations de la stratégie pauvreté à destination des publics particulièrement vulnérables : SEVE Emploi, TAPAJ et Convergence

Dans le cadre de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté, le secteur de l'IAE fait l'objet d'un soutien accru afin de favoriser l'insertion sociale et professionnelle des publics les plus en difficulté. En particulier, trois dispositifs expérimentaux bénéficient d'un appui financier spécifique du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion visant à soutenir leur essaimage au niveau national de 2019 à 2022, sur de nouveaux territoires : « Convergence », « Sève emploi » et « Travail alternatif payé à la journée (TAPAJ) ».

(i) Convergence et Premières Heures en chantier

Pour rappel, l'objectif fixé par la convention nationale DGEFP-Convergence France est un déploiement de l'expérimentation Convergence sur **7 nouveaux territoires (dont un territoire moins dense) permettant à 1 815 salariés d'être accompagnés**.

Fin 2021, 6 territoires sont opérationnels, 28 ateliers et chantiers d'insertion sont mobilisés et plus de 1 000 salariés sont en parcours.

Pour rappel, en complémentarité avec Convergence, Premières Heures en chantier fait l'objet d'une convention signée avec la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS). Fin 2021, 16 nouveaux chantiers sont engagés dans l'expérimentation (en plus des 5 ACI déjà engagés à Paris), au bénéfice de 280 parcours. **L'objectif est le déploiement de Premières Heures sur une trentaine de territoires au bénéfice de 800 parcours d'ici 2022.**

(ii) SEVE Emploi

Portant un objectif initial de 315 SIAE formées aux techniques de médiation-active, la stratégie d'essaimage aura finalement permis à **254 SIAE de bénéficier du programme SEVE 1 entre 2019 et 2022, au sein des 13 régions métropolitaines**. Le programme SEVE 2 bénéficiera quant à lui à un maximum de 60 SIAE.

(iii) TAPAJ

L'objectif fixé par la convention nationale DGEFP-TAPAJ France est de parvenir à **85 sites expérimentateurs d'ici 2022**. Fin 2021, TAPAJ est déployé au sein de 56 sites.

Fiche 3 : Entreprises adaptées

Face à la persistance du défi sanitaire, les entreprises adaptées (EA) ont démontré au quotidien qu'une organisation employant une majorité de travailleurs reconnus handicapés peut être productive, résiliente et innovante à l'image du consortium national textile. Cette initiative met en lumière le rôle pivot dans les territoires, des entreprises adaptées pour accompagner les parcours professionnels et l'insertion dans l'emploi durable de leurs salariés et, constitue la preuve que des partenariats gagnants-gagnants dans tous les bassins économiques sont possibles.

La période écoulée a accéléré l'appropriation du nouveau cadre d'intervention des entreprises adaptées pour tous les acteurs concernés (services déconcentrés de l'Etat, opérateurs du service public de l'emploi, de l'agence de services et de paiement, Agefiph et entreprises adaptées elles-mêmes) y compris les entreprises « classiques ».

1. L'affirmation de l'entreprise adaptée comme une réponse de proximité en partenariat avec les entreprises « classiques » des bassins d'emploi de chaque territoire.

L'EA est un dispositif placé sous la responsabilité du représentant de l'Etat dans la région, qui conclut un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens avec un porteur qui met en œuvre un projet économique et social, tenant compte des besoins du territoire, en faveur de l'emploi de travailleurs handicapés et de personnes courant le risque de perdre leur emploi en raison du handicap.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, les EA bénéficient d'une profonde évolution de leur cadre d'intervention qui crée à la fois les conditions de leur croissance et d'un rôle accru pour la transition professionnelle des salariés qu'elles emploient, sans nier ses spécificités notamment par :

- une contractualisation plus lisible (une durée maximale de 5 ans, des objectifs opérationnels négociés, l'allocation des moyens) fondée sur un projet économique et social visant à soutenir dans le cadre d'un parcours l'identification ou la consolidation d'un projet professionnel et l'accompagnement de sa réalisation dans l'entreprise elle-même ou auprès d'un autre employeur ;
- avec le contrat à durée déterminée (CDD) Tremplin et le PIC-EA, l'activation du triptyque « emploi accompagnement formation » selon les besoins et les capacités de chaque salarié employé par l'entreprise adaptée, en vue d'un accès durable à l'emploi au sein de l'entreprise adaptée elle-même ou auprès d'un employeur public ou privé « classique » en cohérence avec les compétences acquises en entreprise adaptée ;
- avec le mécanisme de l'écrêtement plafonds, une diversification des profils des publics dans une optique plus inclusive sans nier l'emploi majoritaire de travailleurs handicapés dans l'effectif salarié de l'entreprise (seuil plancher 55 %) et une ouverture vers les CDD Tremplin valorisé par ce mécanisme.

Ces trois leviers doivent permettre :

- la transformation du modèle économique en valorisant le savoir-faire inclusif des EA, notamment en développant une réponse accompagnée qui encourage l'insertion en milieu ordinaire (employeurs publics et privés) ;
- l'augmentation du nombre de personnes en situation de handicap mises en emploi et accompagnées vers et dans l'emploi par les EA ;
- une moindre dépendance aux fonds publics en permettant aux EA de proposer des solutions d'appui au recrutement, voire d'accompagnement des environnements de travail pour l'accueil de travailleurs handicapés.

2. Un double objectif en 2022 : concrétiser le changement d'échelle et massifier les emplois en entreprise adaptée

L'année 2022 doit permettre le changement d'échelle des entreprises adaptées encouragé par la réforme et de concrétiser la croissance attendue du nombre des emplois en entreprise adaptée avec un objectif fin 2022 a minima de 45 000 emplois de travailleurs reconnus handicapés en EA.

Cette ambition de permettre à chaque travailleur handicapé de trouver sa place selon ses capacités peut se concrétiser en poursuivant **en premier lieu l'intensification des recrutements dans le cadre des expérimentations (CDD Tremplin et EATT) dont la prolongation a été confirmée par le comité interministériel du handicap du 5 juillet 2021 jusqu'au 31 décembre 2023.**

Il s'agit d'une part, de continuer à accroître le nombre d'entreprises habilitées en simplifiant le processus d'habilitation des EA notamment au stade de la candidature et de l'instruction. D'autre part, le nombre de salariés en CDD Tremplin au sein des EA déjà habilitées doit être accru notamment par la mise en œuvre concrète des projets conventionnés par le cadre des appels à projet 2020 et 2021 du fonds d'accompagnement à la transformation des entreprises adaptées (FATEA), et notamment les projets relevant des trois consortiums (textile, numérique et automobile) – qui prévoient investissements et créations d'emplois associées. Il sera attendu des DREETS un suivi attentif de la mise en œuvre des projets soutenus au titre des FATEA 2020 et 2021, notamment en termes de création d'emplois. Les DREETS, en lien avec la DGEFP, doivent par ailleurs accompagner cette démarche notamment dans le cadre des dialogues de gestion, mais aussi des comités régionaux de suivi de la réforme des entreprises adaptées. **Au regard des enjeux de concrétisation des FATEA 2020 et 2021 attendus en 2022 (+ 7 200 emplois), il n'y aura pas de notification de crédits au titre du FATEA 2022.**

En second lieu la réussite de l'intensification des recrutements implique de **mobiliser les trois opérateurs du service public de l'emploi**. Cette mobilisation se traduit notamment à travers la mise en œuvre en mode agile et pragmatique de l'opération « **mieux accompagner les entreprises adaptées à recruter** » qui a vocation à s'élargir dans les prochains mois notamment pour répondre aux enjeux de recrutements portés par les EA membres des consortium textile, numérique et automobile. Il s'agit de proposer une réponse coordonnée ne laissant aucune EA sans solution.

En troisième lieu, les EA doivent capitaliser sur les investissements permis au cours des deux dernières années pour poursuivre leur croissance et diversifier leurs portefeuilles clients. Elles doivent développer des actions marketing et de promotion. L'agrément Entreprise solidaire d'utilité sociale (ESUS) leur offre par exemple un accès au financement solidaire, mais aussi à d'autres investisseurs tels que les fonds de la banque des territoires, les aides des collectivités territoriales par exemple sans oublier les initiatives privées ciblant les entreprises sociales. Elles peuvent également s'investir sur le **marché de l'inclusion**, nouvel outil de valorisation de leur offre de service et de mise en relation avec des clients et acheteurs potentiels pour l'ensemble des entreprises inclusives.

Enfin, la transformation de leur rôle en matière d'insertion est encouragée par différents leviers à disposition (expérimentations, agrément ESUS, PIC-EA, mutualisation de projets ou ressources) pour permettre aux EA de se positionner non pas seulement comme fournisseurs de biens et de prestations mais aussi comme véritables partenaires en ressources humaines (RH) de leurs clients, fournisseurs de compétences. A cet effet, plusieurs actions seront menées au niveau national en lien avec l'Union nationale des entreprises adaptées (UNEA), à l'instar de la formation des EA et de leurs dirigeants aux opportunités ouvertes par la réforme mais aussi au développement d'une stratégie marketing des EA leur permettant d'être mieux identifiées auprès de clients potentiels.

Afin d'atteindre ces objectifs, **la mobilisation des services de l'Etat, des collectivités territoriales, des entreprises adaptées elles-mêmes et de leurs représentants est indispensable tout au long de l'année 2022**. Cette mobilisation doit rendre concrète et promouvoir dans les régions les nouvelles réponses de proximité que les EA portent à destination des travailleurs handicapés et des autres employeurs (publics et privés), dans un contexte favorable de mise en œuvre de la réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

3. Le déploiement des consortiums : outil innovant au service du changement d'échelle et de la création d'emplois

Les consortiums relèvent d'une démarche et d'un pari visant à inciter les entreprises adaptées à se rassembler autour de projets d'envergure nationale afin de répondre aux divers besoins de l'économie (production de biens ou services, sous-traitance, co-traitance...) autour de trois filières : automobile, numérique et textile. Ils s'inscrivent directement dans le processus de transformation des EA débuté avec la réforme de 2019 en leur ouvrant de nouveaux marchés tout en favorisant la création d'emplois notamment sous la forme de CDD Tremplin.

La structuration et la coordination des consortiums sont assurés par l'UNEA avec le soutien financier du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion au titre du plan de relance inclusive de 2020. Dans le courant de l'année 2021, l'UNEA s'est à cet effet dotée d'une équipe opérationnelle dédiée et a mis en place en lien avec ses partenaires et la DGEFP de larges prospections commerciales afin de trouver des marchés pour chacun des consortiums, pour démarrer les premiers investissements et recrutements permettant de répondre aux marchés à venir.

Près de 4 468 créations d'emplois sont attendues sur la période 2022-2023 au titre des consortiums qui ont mis quelques mois à se structurer. Ainsi, l'enjeu durant les deux prochaines années sera de relever le défi de ces créations. Les DREETS devront en ce sens porter une attention particulière à l'accompagnement des EA engagées dans les consortiums nationaux notamment à travers un pilotage resserré de leurs conventions et du suivi de la réalisation des projets et des créations d'emplois.

4. L'élargissement du soutien du PIC-EA afin de soutenir plus largement l'accès à la formation professionnelle dans les entreprises adaptées

Le plan d'investissement dans les compétences (PIC) dédié aux entreprises adaptées (EA) 2019-2022 est un programme qui permet la prise en charge de la totalité des coûts pédagogiques dans la limite de 25 € de l'heure, une compensation de la rémunération par la couverture du reste à charge pour les salariés en formation, et une aide à l'ingénierie de formation.

Afin de faciliter le recours aux aides du PIC-EA, une simplification de l'ensemble des étapes est en cours. Elle s'est accompagnée du déploiement d'outils pédagogiques à destination des EA et d'une présence des directions régionales de l'Agefiph, plus forte en proximité des EA expérimentatrices, afin de leur présenter le PIC en EA et d'aider à la définition de leurs besoins et projets de formation pour les travailleurs reconnus handicapés qu'elles embauchent.

Cette nouvelle mobilisation tant au niveau national que régional, a permis une importante progression des projets déposés et des financements au titre du PIC-EA en 2021 pour atteindre 1,7 M€ et 450 entrées en formation.

Ces efforts communs devront être poursuivis sur l'année 2022 pour accompagner les entreprises à se doter d'une réelle ingénierie de formation, et plus particulièrement les entreprises inscrites dans les consortiums nationaux pour lesquels les enjeux de formation des salariés sont particulièrement pressants afin de répondre aux besoins des marchés à venir.

En 2022, et compte tenu des enjeux d'évolution des parcours et de nécessité de formation des salariés des EA, deux évolutions du PIC sont à noter : pour toutes les EA habilitées à mettre en œuvre une expérimentation (CDD Tremplin ou entreprises adaptées de travail temporaire [EATT]), tous les travailleurs reconnus handicapés et éligibles à une aide au poste peuvent bénéficier des aides prévues au PIC-EA. Les crédits affectés à cette ouverture sont plafonnés à dix millions d'euros et visent à soutenir l'engagement des EA à construire des parcours de formation communs. En outre, l'aide à l'ingénierie s'enrichit d'une nouvelle aide appui-conseil (ingénierie de parcours, ingénierie de formation, RH/gestion prévisionnelle des emplois et des compétences [GPEC]) ouverte à toutes les EA hors expérimentation ou expérimentatrices. Les EA pourront solliciter cet appui dans la limite de deux projets. Les conditions de mobilisation de cette nouvelle aide seront précisées dans une communication spécifique réalisée avec l'Agefiph.

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

L'article 77 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 a ouvert la possibilité pour les personnes en situation de handicap en détention de bénéficier des dispositions relatives à l'EA¹. L'emploi des personnes reconnues handicapées placées en détention constitue pour les entreprises adaptées un défi nouveau dans la construction de solutions supplémentaires d'appui à leur réinsertion.

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

Une phase pilote de deux ans à compter de 2021 prévoit l'implantation d'au moins 12 EA pénitentiaires sur l'ensemble du territoire national, à hauteur de 150 ETP. La fin d'année 2021 a vu la concrétisation des premiers projets ; une enveloppe dédiée du FATEA ouverte en 2021 reste mobilisable en 2022 pour couvrir les projets pilotes engagés.

Par ailleurs, les services déconcentrés sont invités à mettre en place les comités de projets avec les directions interrégionales des services pénitentiaires (DISP) associant l'ensemble des parties prenantes dont les EA, afin de concrétiser ces implantations dans les meilleures conditions.

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

¹ Article 33 de la loi n° 2009-1436 du 24 novembre 2009 pénitentiaire.

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

Les GEIQ, constitués en structures associatives, ont pour objet l'insertion et la qualification de personnes éloignées du marché du travail sur des contrats en alternance pour satisfaire les besoins de recrutement de leurs entreprises adhérentes. Ils font l'objet d'une labellisation annuelle associant étroitement les services de l'Etat.

Le pacte d'ambition pour l'Insertion par l'activité économique (IAE) pose un objectif de croissance forte du volume des parcours d'insertion qualification en alternance dans les GEIQ, dans le cadre duquel l'aide de l'Etat a été élargie en 2020. **L'aide est en effet désormais applicable à l'ensemble des publics prioritaires des GEIQ (décret n° 2020-1122 du 10 septembre 2020** relatif aux parcours d'insertion au sein des GEIQ et arrêté du 17 août 2015 relatif aux modalités de reconnaissance des GEIQ modifié par arrêté du 21 septembre 2020) :

- personnes éloignées du marché du travail depuis plus d'un an ;
- bénéficiaires de minima sociaux ;
- personnes bénéficiant ou sortant d'un dispositif d'insertion ;
- personnes en situation de handicap ;
- personnes issues de quartiers ou zones prioritaires ;
- demandeurs d'emploi de 45 ans et plus ;
- personnes sortant de prison ou sous-main de justice ;
- jeunes de moins de 26 ans sans qualification ;
- personnes en reconversion professionnelle contrainte ;
- réfugiés ou bénéficiaires de la protection subsidiaire.

Par ailleurs l'aide de l'Etat est désormais également applicable aux salariés en parcours recrutés sous contrats d'apprentissage et non plus aux seuls salariés embauchés en contrats de professionnalisation (décret n° 2020-1122 du 10 septembre 2020 relatif aux parcours d'insertion au sein des GEIQ).

Parallèlement à l'élargissement de l'aide de l'Etat, des mesures tendant à sécuriser le financement des GEIQ via les fonds de la formation professionnelle ont été prises :

- le décret susvisé prévoit une prise en charge de l'heure de formation des salariés en parcours dans les GEIQ par les opérateurs de compétence (OPCO), à 15 euros au moins sauf accord de branche contraire ;
- et un arrêté du 2 septembre 2020 augmente le montant plafond du coût des contrats de professionnalisation pouvant être pris en charge par le fonds de péréquation de l'alternance de France compétences de 8 000 à 12 000 euros.

Les crédits socles et les crédits du PIC consacrés aux GEIQ ont deux types d'objet :

- le versement des aides à l'accompagnement social et professionnel dont l'objectif en volume est de 10 000 parcours aidés en 2022 ;
- le financement d'actions tendant à faciliter l'émergence et le développement des GEIQ, garantir une meilleure couverture du territoire et la diversification des secteurs d'activités couverts par les GEIQ conformément à l'instruction DGEFP du 13 juin 2018 relative au développement des parcours d'insertion qualification en contrat de professionnalisation dans les GEIQ dans le cadre du PIC 2018-2022. Par ailleurs les actions de développement commercial des GEIQ existant, actions de prospection et de communication et de financement de ressources humaines dédiées, peuvent également être financées après information de la DGEFP.

Dans ce cadre, les DREETS apporteront une attention particulière :

- au taux de qualification des salariés faisant l'objet du conventionnement à l'issue de leur parcours GEIQ, au taux de sortie positive vers l'emploi et au taux de rupture du contrat pendant ou après la période d'essai ;
- à une meilleure mobilisation de ce dispositif dans les politiques publiques de l'emploi dans les territoires. Il appartiendra ainsi aux DREETS de réunir un comité de pilotage régional, au moins une fois par an, en associant les partenaires dont l'implication dans le dispositif est nécessaire à la bonne coordination et à l'optimisation des parcours d'insertion et de qualification, tels que les partenaires publics ou privés concernés, des représentants du Service public de l'emploi (SPE), des représentants des collectivités territoriales, des OPCO, des organisations professionnelles et des réseaux associatifs.

La répartition des enveloppes régionales tient compte du volume prévisionnel des aides à l'accompagnement et des actions de développement envisagées sur les territoires.

Les aides à l'accompagnement doivent être dans un premier temps, et jusqu'à épuisement de l'enveloppe socle disponible, imputées sur le code activité 010300001512. Les crédits PIC viennent ensuite en relais de cette enveloppe et sont, quant à eux, imputés sur le code activité 010300000621.

Fiche 5 : Clauses sociales d'insertion (CSI)

Les clauses dites « sociales » dans les marchés publics - mais aussi dans les marchés passés par les entreprises prévoient une obligation en matière d'insertion de personnes éloignées de l'emploi.

Elles représentent un outil puissant des politiques d'inclusion dans l'emploi. Elles ont vocation à permettre à la fois de donner un emploi - et souvent un accompagnement - à des personnes en difficulté, de les faire monter en compétences, de répondre aux problèmes de recrutement et de tensions sur le marché du travail rencontrés par certains secteurs et de donner corps au devoir de solidarité des pouvoirs publics et de responsabilité sociale des entreprises. **Ainsi, les clauses sociales constituent de véritables leviers d'insertion dans l'emploi et entrent en complémentarité avec les autres dispositifs emploi portés par le ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion.**

Les directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) sont un acteur essentiel de la mise en œuvre des clauses sociales sur le territoire et sont identifiées comme pilotes en région. Elles mettent en œuvre des actions pour assurer l'animation des clauses d'insertion. Elles portent une attention à l'objectif d'insertion des clauses sociales et travaillent en lien avec le réseau des facilitateurs.

L'instruction interministérielle DGEFP/DAE/CGET/2019/80 du 11 avril 2019 relative à la mise en œuvre des clauses sociales favorisant l'accès au marché du travail des personnes qui en sont éloignées appelle l'attention des DREETS au renforcement du pilotage de cette politique publique et à développer la dimension qualitative de la clause sociale d'insertion, pour en accentuer l'effet de levier vers l'emploi durable par un ciblage plus volontariste des publics prioritaires, une diversification des publics comme des segments d'achats, le développement d'une logique de parcours professionnel dans la durée.

Le Plan national pour les achats durables (PNAD) 2021-2025 comporte deux objectifs visant le développement des marchés clausés :

- Objectif 1 : d'ici 2025, 100 % des contrats de la commande publique notifiés au cours de l'année comprennent au moins une considération environnementale ;
- Objectif 2 : d'ici 2025, 30 % des contrats de la commande publique notifiés au cours de l'année comprennent au moins une considération sociale.

Le PNAD prévoit l'augmentation du nombre de facilitateurs de la clause sociale d'insertion, action pour laquelle un budget de 4,5 M € a été identifié et sera financé par le fonds d'inclusion dans l'emploi.

Il est attendu des DREETS :

- (i) **l'élaboration et la mise en œuvre d'une stratégie de développement des clauses sociales (CSI), en application de l'instruction précitée**, dans une logique de partenariat avec les parties prenantes à cette politique publique (collectivités territoriales, plateforme régionale des achats de l'Etat...). **Cette stratégie tiendra notamment compte des grands chantiers en cours en lien avec les acteurs concernés (Jeux Olympiques, Grand Paris, Notre-Dame...)**. En particulier, dans le cadre des Jeux Olympiques, 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 de clauses sociales.

(ii) le pilotage du financement du développement des clauses sociales ;

- **l'organisation de conférences de financeurs** permettront de dresser un état des lieux des financements mobilisés au titre des clauses sociales d'insertion, et auront vocation à mobiliser de manière optimale les financements en fonction des besoins définis dans le cadre de la stratégie de développement des clauses sociales ;
- **les trois vecteurs de financement habituels de ce dispositif restent mobilisables en 2021, en complément des actions nouvelles portées au titre du PNAD (cf supra) :**
 - ✓ la ligne dédiée aux initiatives territoriales mobilisation de la fongibilité à hauteur maximale de 0,77 % de l'assiette de l'enveloppe notifiée pour l'IAE, permettant de financer de manière générale, les initiatives territoriales ;
 - ✓ la ligne dédiée au financement des Maisons de l'emploi (BOP 102) ;
 - ✓ ligne « appui aux partenariats territoriaux » (BOP 103).

Les actions financées pourront couvrir :

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

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

Les services régionaux se voient notifier une enveloppe financière globale pour le déploiement des dispositifs d'insertion.

Celle-ci est construite de la façon suivante :

- les enveloppes financières résultant de la répartition des moyens disponibles en Loi de finances initiale (LFI) sur les parcours emploi compétences (PEC), l'insertion par l'activité économique (IAE), les entreprises adaptées (EA) et les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) sont sommées ;
- l'enveloppe financière telle que notifiée par la présente circulaire intègre, pour le périmètre EA / IAE / PEC / GEIQ, une réserve de précaution.

S'agissant spécifiquement des PEC, l'enveloppe notifiée ne couvre que les prescriptions réalisées en 2022, le coût attaché au « stock » de contrats en cours étant directement pris en charge et suivi au niveau national.

S'agissant spécifiquement du secteur adapté, l'enveloppe ne comprend pas les moyens attachés aux expérimentations (notamment CDD Tremplin) qui font l'objet d'une gestion spécifique à ce titre.

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

Après application d'une réserve de 4 %, du coût du stock des contrats prescrits en 2021 et des paramètres de prise en charge mentionnés dans la fiche n° 1, **67 632 PEC-CAE sont notifiés par la présente circulaire au sein d'une enveloppe unique, et 47 704 PEC-CIE.**

L'enveloppe en volume a été ventilée par région selon les clefs de répartition déclinées ci-dessous.

Ces volumes sont calibrés sur les enveloppes financières à l'intérieur desquelles les préfets de région détermineront leur programmation effective. La programmation des enveloppes physico-financière devra faire preuve d'une adéquation des paramètres financiers à la capacité à faire en volume. Un suivi resserré de la consommation devra être effectué.

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

1.1 Les paramètres de prise en charge

PEC

La prescription des PEC s'effectue à partir d'une enveloppe unique dont le volume global représente une capacité à faire calculée à taux moyen 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 (exception faite des PEC LAV relatifs à la lutte anti-vectorielle à La Réunion) dans la limite de l'enveloppe financière. Ces contrats peuvent s'inscrire dans une fourchette de durée hebdomadaire allant de 20h à 30h.

L'adéquation entre enveloppe physique et enveloppe financière, permettant la réalisation de 67 632 contrats PEC, repose sur les paramètres de référence moyens suivants :

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

Dans le cadre du plan Antilles, la Guadeloupe et la Martinique peuvent réaliser des PEC Jeunes au taux de prise en charge de 80 %, pour des durées moyennes de 11 mois et de 26h de travail hebdomadaire.

Il sera également possible de maintenir les taux de 65 % ou de 80 % sur les renouvellements des contrats initialement engagés à ces taux. Ces renouvellements sont réalisables y compris lorsque le bénéficiaire a dépassé à la date du renouvellement l'âge limite autorisé pour les prescriptions de contrats initiaux.

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

CIE

Les CIE jeunes, au taux fixe de prise en charge de 47 %, peuvent s'inscrire dans des fourchettes de durée hebdomadaire de 20h à 35h (taux moyen retenu 30h) sur une durée moyenne de référence de 9,5 mois de prise en charge.

Les renouvellements des contrats CIE jeunes initiés en 2020 et 2021 sont autorisés même si le bénéficiaire a dépassé l'âge limite autorisé pour un contrat initial.

Le calcul de l'enveloppe de 47 704 CIE jeunes repose sur les paramètres de prise en charge suivants :

- durée moyenne hebdomadaire de **30h** ;
- durée moyenne de **9,5 mois** ;
- un taux **fixe** de prise en charge à **47%**.

A noter :

- **Les enveloppes de PEC et de CIE jeunes ne sont pas fongibles entre elles pour le premier exercice de programmation ;**
- Les renouvellements des contrats ayant fait partie des mesures exceptionnelles en 2021 dans le cadre du plan #1jeune1solution ou des mesures complémentaires visant à prévenir et à lutter contre la bascule dans la pauvreté, peuvent s'effectuer à paramètres de prise en charge constants ;
- Les contrats renouvelés s'imputant sur l'enveloppe de PEC doivent s'effectuer sur des **durées limitées à 6 mois afin, notamment, de limiter leur impact sur le nombre de contrats initiaux disponibles**. Cette durée devra être inscrite dans les arrêtés préfectoraux.

1.2 L'application des clefs de répartition

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

PEC :

- DETLD ABC : **20 %**
- DELD ABC : **15 %**
- DEFM : **20 %**
- DEFM QPV + ZRR : **20 %**
- Réalisation 2021 au 11/12 : **25 %**

CIE

- DEFM ABC moins de 26 ans : **25 %**
- DELD Jeunes ABC : **20 %**
- Niveau de formation V bis + VI : **15%**
- Nombre de NEET (ni en emploi, ni en études, ni en formation) parmi les jeunes accompagnés en 2021 : **5 % en OM (prise en compte du plan Antilles)**
- Prescriptions CIE Jeunes 2021 : **35%**

La répartition obtenue sur cette base a ensuite fait l'objet d'ajustements pour permettre à chaque région de disposer d'une enveloppe au moins égale à 71 % de son réalisé à mi-décembre 2021 pour les PEC et au moins égale à 68 % pour les CIE.

1.3 Le rappel des règles de mobilisation des CIE

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

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

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

2.1 Crédits disponibles en 2022 sur l'IAE

Le disponible après réserve pour l'aide au poste s'établit à 1 183,9 M€. Celui-ci comprend les enveloppes budgétaires correspondant aux aides au poste en LFI après l'application d'une réserve de 4 % (aide au poste IAE, EITI, CDI inclusion, contrat passerelle).

2.2 Les montants des aides au poste de l'IAE

Les montants unitaires des aides au poste sont établis à compter du 1^{er} janvier 2022 comme suit

Montant socle (en euros)	EI	ETTI	ACI	AI	EITI	Contrat passerelle (ACI et EI)
Métropole	11 087	4 253	21 286	1 441	5 847	2 068*
Mayotte	8 367	3 210	16 065	1 087	4 412	1 596*

* 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.

A noter, plusieurs évolutions relatives aux aides au poste en 2022 :

- **pour les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI)**, conformément au Pacte ETTI de février 2020, l'aide au poste 2022 fait l'objet d'une baisse de 5 % ;
- **pour les SIAE intervenant en milieu pénitentiaire**, le montant des aides financières est désormais fixé à 100 % du montant socle de l'aide. Le montant modulé reste fixé à 5 % du montant socle ;
- **pour les entreprises d'insertion par le travail indépendant (EITI)** prévues dans le cadre de l'expérimentation élargissant l'IAE au travail indépendant, en 2022, le montant maximum de l'aide financière n'est plus fixé par travailleur indépendant mais par poste occupé à temps plein ;
- **l'aide au poste relative aux CDI Inclusion** correspond à 100 % du montant socle de l'aide, dégressive à 70 % à partir de la deuxième année de contrat.

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

La notification régionale 2022 du fonds d'inclusion dans l'emploi comprendra d'une part le montant des aides au poste, soit 1 183,9 M€, composées :

- d'un montant socle revalorisé en fonction de l'évolution du SMIC en 2022 ;
- d'un montant modulé (de 0 % à 10 %) budgété sur la base d'un versement moyen de 5 % des aides au poste versées par l'Etat et les conseils départementaux.

D'autre part le montant de l'expérimentation SEVE 1 d'un montant de 2,3 M€.

Ce qui correspond à un montant total à notifier de 1 186,3 M€.

2.4 Les critères de répartition régionale de l'enveloppe disponible

Le projet de notification régionale 2022 a été réalisé à partir des quatre critères de répartition suivants :

- Critère de répartition n° 1 : prise en compte de la prévision de réalisation 2021 (70 % de l'enveloppe notifiée)

Pour 2022, la répartition s'appuie sur la prévision de réalisation 2021 afin de garantir de la reconduction du besoin de financement en 2022.

- Critère de répartition n° 2 : Prise en compte de l'impact FDI (20 % de l'enveloppe notifiée)

Pour 2022, la répartition s'appuie sur les prévisions de créations d'emplois 2022 financées par les appels à projets 2020 et 2021.

- Critère de répartition n° 3 : prise en compte du besoin social du territoire (10 % de l'enveloppe notifiée)

Pour 2022, le critère de prise en compte du besoin social du territoire s'appuie sur le nombre de bénéficiaires du revenu de solidarité active (BRSA) et de demandeurs d'emploi de longue durée (DELD) par région.

- Critère de répartition n° 4 : répartition des crédits du budget de l'expérimentation Seve emploi 1 & 2 à notifier au niveau régional

Le budget Seve emploi 1 est notifié dans la circulaire FIE : 2,38 M€.

Le budget Seve emploi 2 (1,02 M€) sera notifié en mars 2022.

Une enveloppe FDI à hauteur de 24,9 M€ sera mise en place suite à la publication d'un nouvel appel à projet en 2022. Ces crédits feront l'objet d'une notification spécifique auprès des DREETS en fonction de leurs besoins.

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

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

- les aides au poste hors expérimentations ;
- les aides à l'accompagnement pendant les périodes de mise à disposition, visant à financer l'accompagnement individualisé du salarié.

Ces deux lignes sont non fongibles à ce stade.

Les enveloppes régionales 2022 aides au poste hors expérimentations (AAP) et aides à l'accompagnement pendant les périodes de mise à disposition (MAD) ont été réparties sur la base de la consolidation des enveloppes 2021 (suite à la répartition complémentaire d'octobre 2021) en tenant compte des nouveaux paramètres financiers ci-dessous.

Les montants unitaires des aides au poste qui tiennent compte de l'impact du vieillissement et des aides à l'accompagnement des mises à disposition sont établis par an et par ETP par arrêté conjoint des ministres chargés du travail et des comptes publics depuis le 1^{er} janvier 2022 comme suit :

	Moins de 50 ans	De 50 à 55 ans	56 ans et plus	Mise à disposition
Montant (en euros)	16 223 €	16 433 €	16 855 €	4 319 €
Montant Mayotte	12 243 €	12 404 €	12 723 €	3 260 €

L'assiette financière attachée à l'enveloppe des aides au poste tient compte, conformément aux déterminants retenus dans la loi de finances pour 2022, de l'impact du vieillissement au regard de la pyramide des âges observée permettant d'identifier un montant moyen de l'aide de 16 121 €.

Pour mémoire, les expérimentations sont hors champ de la présente circulaire. La notification des enveloppes financières régionales relatives aux expérimentations interviendra en fonction des entreprises adaptées volontaires retenues et des volumes associés auxquels seront appliqués, pour 2022, les paramètres financiers ci-après :

- aides au poste en CDD Tremplin : 11 082 € par an par ETP, complétés d'une partie modulée selon la performance de l'entreprise adaptée (+ 0 à 10 %) qui seront payés le 30 avril 2022 au titre de 2021 ;
- la modulation au titre de l'année 2021 sera versée au 30 avril 2022. **Le montant de la part modulée à verser sur décision de la DREETS est forfaitaire et fixé à 5 % pour les entreprises ayant perçu en 2021 des paiements au titre de l'aide CDD Tremplin ;**
- aides à l'accompagnement en entreprises adaptées de travail temporaire (EATT) : 4 711 € par an par ETP accompagné.

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

La répartition des enveloppes régionales tient compte du volume prévisionnel des aides à l'accompagnement et des actions de développement envisagées sur les territoires. Les aides à l'accompagnement doivent être, dans un premier temps et jusqu'à épuisement de l'enveloppe socle disponible, imputées sur le code activité 010300001512. Les crédits PIC viennent ensuite en relais de cette enveloppe.

5. Ventilation régionale physico-financière

5.1 Ventilation régionale des enveloppes de contrats aidés

PEC

	Volume	AE	CP
Auvergne/Rhône-Alpes	4 624	23 677 178 €	13 179 116 €
Bourgogne/Franche-Comté	3 074	15 060 643 €	8 861 190 €
Bretagne	1 940	8 659 487 €	5 013 798 €
Centre-Val-de-Loire	1 898	9 715 327 €	5 376 170 €
Corse	313	1 520 332 €	914 614 €
Grand Est	5 236	25 311 442 €	14 810 094 €
Hauts de France	7 628	39 727 569 €	21 083 428 €
Ile-de-France	5 814	28 517 503 €	15 581 653 €
Normandie	2 974	14 083 639 €	8 127 296 €
Nouvelle Aquitaine	6 737	32 487 677 €	19 000 030 €
Occitanie	5 335	25 437 326 €	15 358 542 €
Pays-de-la-Loire	2 123	9 759 315 €	5 560 885 €
Provence-Alpes-Côte d'Azur	5 550	25 044 824 €	14 652 304 €
Total France Métropole	53 246	259 002 260 €	147 519 122 €
Guadeloupe	1 100	9 163 457 €	4 435 512 €
Guyane	933	5 375 579 €	3 174 614 €
La Réunion	9 649	60 044 736 €	31 710 143 €
Martinique	1 325	10 770 658 €	5 212 275 €
Mayotte	1 360	6 716 073 €	3 544 039 €
Saint Pierre et Miquelon	20	142 862 €	69 046 €
Outre Mer	14 386	92 213 365 €	48 145 629 €
Total France Entière	67 632	351 215 625 €	195 664 751 €

CIE

	Volume de CIE	AE	CP
Auvergne/Rhône-Alpes	4 369	26 096 649 €	11 017 672 €
Bourgogne/Franche-Comté	1 705	10 184 533 €	4 299 780 €
Bretagne	1 666	9 953 408 €	4 202 202 €
Centre-Val-de-Loire	2 194	13 103 329 €	5 532 058 €
Corse	203	1 214 680 €	512 822 €
Grand Est	3 995	23 864 840 €	10 075 431 €
Hauts de France	5 673	33 887 635 €	14 306 927 €
Ile-de-France	6 176	36 892 020 €	15 575 340 €
Normandie	3 239	19 347 888 €	8 168 431 €
Nouvelle Aquitaine	4 245	25 355 854 €	10 704 918 €
Occitanie	4 440	26 519 837 €	11 196 337 €
Pays-de-la-Loire	2 831	16 909 834 €	7 139 116 €
Provence-Alpes-Côte d'Azur	2 921	17 445 414 €	7 365 231 €
Total France Métropole	43 659	260 775 921 €	110 096 264 €
Guadeloupe	500	2 986 508 €	1 260 866 €
Guyane	413	2 466 856 €	1 041 475 €
La Réunion	2 351	14 042 561 €	5 928 590 €
Martinique	500	2 986 508 €	1 260 866 €
Mayotte	271	1 618 687 €	683 389 €
Saint Pierre et Miquelon	10	59 730 €	25 217 €
Outre Mer	4 045	24 160 851 €	10 200 403 €
Total France Entière	47 704	284 936 772 €	120 296 666 €

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

	IAE	
	AE	CP
Auvergne-Rhône-Alpes	137 161 657 €	137 161 657 €
Bourgogne-Franche-Comté	62 201 293 €	62 201 293 €
Bretagne	38 760 990 €	38 760 990 €
Centre-Val-de-Loire	37 335 482 €	37 335 482 €
Corse	6 950 939 €	6 950 939 €
Grand Est	136 297 815 €	136 297 815 €
Hauts-de-France	184 715 809 €	184 715 809 €
Île-de-France	135 972 910 €	135 972 910 €
Normandie	63 927 083 €	63 927 083 €
Nouvelle-Aquitaine	100 907 975 €	100 907 975 €
Occitanie	76 735 453 €	76 735 453 €
Pays de la Loire	61 347 522 €	61 347 522 €
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	78 042 512 €	78 042 512 €
Total France Métropole	1 120 357 442 €	1 120 357 442 €
Guadeloupe	12 700 285 €	12 700 285 €
Guyane	6 755 687 €	6 755 687 €
La Réunion	22 295 988 €	22 295 988 €
Martinique	17 814 943 €	17 814 943 €
Mayotte	6 300 139 €	6 300 139 €
Saint-Pierre-et-Miquelon	82 500 €	82 500 €
Total DOM	65 949 542 €	65 949 542 €
Total France entière	1 186 306 983 €	1 186 306 983 €

5.3 Ventilation régionale de l'enveloppe des GEIQ

La ventilation régionale de l'enveloppe GEIQ est en cours d'élaboration en lien avec les DREETS dans le cadre de l'exercice de pré-notification.

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

	Moyens indicatifs EA		dont moyens indicatifs AAP hors expé		dont moyens indicatifs MAD	
	AE	CP	AE	CP	AE	CP
Auvergne-Rhône-Alpes	51 284 464	51 284 464	51 016 395	51 016 395	268 069	268 069
Bourgogne-Franche-Comté	22 411 072	22 411 072	22 397 834	22 397 834	13 238	13 238
Bretagne	34 111 374	34 111 374	34 022 018	34 022 018	89 356	89 356
Centre-Val-de-Loire	29 325 656	29 325 656	29 226 371	29 226 371	99 285	99 285
Corse	376 544	376 544	376 544	376 544	-	-
Grand Est	35 664 808	35 664 808	35 519 191	35 519 191	145 618	145 618
Hauts-de-France	49 713 623	49 713 623	49 551 458	49 551 458	162 165	162 165
Île-de-France	40 822 313	40 822 313	40 673 385	40 673 385	148 927	148 927
Normandie	27 466 943	27 466 943	27 291 540	27 291 540	175 403	175 403
Nouvelle-Aquitaine	39 300 766	39 300 766	39 115 435	39 115 435	185 332	185 332
Occitanie	31 443 065	31 443 065	31 337 161	31 337 161	105 904	105 904
Pays de la Loire	47 836 322	47 836 322	47 664 229	47 664 229	172 094	172 094
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	14 384 827	14 384 827	14 242 519	14 242 519	142 308	142 308
Total France métro	424 141 777	424 141 777	422 434 079	422 434 079	1 707 698	1 707 698
Guadeloupe	1 316 440	1 316 440	1 309 821	1309820,583	6 619	6619
Guyane	815 923	815 923	815 923	815922,5631	-	0
Réunion	1 485 900	1 485 900	1 485 900	1485900,345	-	0
Martinique	1 419 070	1 419 070	1 405 833	1405832,508	13 238	13238
Mayotte	178 750	178 750	178 750	178749,629	-	0
Total Outre-mer	5 216 083	5 216 083	5 196 226	5 196 226	19 857	19 857
Total France entière	429 357 860	429 357 860	427 630 305	427 630 305	1 727 555	1 727 555

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

1. Leviers de gestion

Il est demandé aux directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) de remonter à date fixe leurs programmations physico-financières, ainsi que les opérations de fongibilité de l'insertion par l'activité économique (IAE) vers les initiatives territoriales. Une attention particulière sera portée aux fongibilités opérées, la création des emplois conventionnés au titre des FDI 2020 et 2021 étant une priorité.

Ces remontées sont à prévoir maximum 3 semaines après la publication de la circulaire – puis les 30 mai, 30 septembre et 30 novembre 2022. La Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) met à disposition un outil unique de remontée des programmations du FIE, transmis en parallèle de la circulaire. Entre ces échéances, la possibilité pour les DREETS de faire remonter les programmations au fil de l'eau est néanmoins maintenue, le cas échéant.

La détermination des programmations implique un dialogue entre la DREETS et les acteurs du territoire (structures de l'IAE, prescripteurs de contrats aidés, entreprises adaptées), afin d'assurer une exécution conforme aux orientations retenues après concertation.

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

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

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

2. Initiatives territoriales

Les enveloppes de PEC et de CIE ne sont pas mobilisables dans le cadre de la fongibilité vers les initiatives territoriales, qui seront alimentées uniquement depuis l'enveloppe de l'IAE.

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.

0,77 % de la somme des AE attachés à l'enveloppe notifiée pour l'IAE peuvent faire l'objet d'une fongibilité pour financer les initiatives territoriales. Cette limite permet, au vu de l'exécuté 2021, de maintenir une capacité d'engagement en hausse, pour tenir compte d'une maturité plus importante du réseau sur la gestion de cette enveloppe.

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

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

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

Cette négociation doit porter sur un objectif de cofinancement de 15 % concernant l'enveloppe de PEC, et peut porter sur l'enveloppe de CIE jeunes, sans fixation d'un taux cible.

Afin d'éviter une rupture de prescription des PEC et CIE cofinancés en début d'année dans l'attente de la signature des CAOM, les services de l'Etat sont invités à inciter les conseils départementaux à rédiger des lettres d'intention dès à présent pour prévenir ces ruptures.

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

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

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

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

3. Pilotage du FIE

3.1 Les modalités et instances de pilotage

Parcours emploi compétences (PEC)

Les orientations nationales sont déclinées au niveau régional, autour du préfet, par la DREETS en lien avec le directeur régional de Pôle emploi, les représentants régionaux des missions locales et des Cap emploi.

La systématisation d'une gouvernance locale concertée et pilotée par la DREETS doit permettre de définir les priorités annuelles avec l'ensemble des prescripteurs au stade de la programmation, puis d'assurer un suivi régulier et partagé des prescriptions pour garantir une exécution fluide et s'inscrivant dans le respect de l'enveloppe budgétaire allouée.

Les enveloppes relatives aux contrats aidés sont mutualisées entre les prescripteurs.

Cette mutualisation des enveloppes s'appuie donc sur un suivi resserré de la consommation financière des enveloppes de PEC et de CIE jeunes, au regard notamment du poids des renouvellements.

Dans le cadre du pilotage de ce dispositif, un suivi qualitatif partagé avec les prescripteurs portera sur les publics bénéficiaires, le choix des employeurs et la mobilisation des formations existantes sur le territoire.

Insertion par l'activité économique (IAE)

Les orientations nationales sont déclinées au niveau régional et départemental, autour du préfet, par la DREETS en lien avec les partenaires du territoire (conseil départemental, réseaux de l'IAE, structures de l'IAE, etc.).

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'Etat, conseil régional ou départemental, 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.

Vous êtes fortement invités à utiliser pleinement toutes les possibilités désormais ouvertes par la plateforme de l'inclusion pour enrichir le pilotage physico-financier du dispositif.

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

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

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

Pour assurer le suivi et pilotage territorial, les jeux de données mis à disposition des DREETS intégreront les particularités des contrats aidés en 2022 telles que les paramètres de prise en charge spécifiques en fonction du type de convention (renouvellement ou initiale).

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

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

La sélection des bénéficiaires et des employeurs s'effectuera respectivement envers les personnes les plus éloignées de l'emploi et les employeurs s'engageant dans un parcours qualitatif. Les employeurs s'engageant dans une formation pré-qualifiante ou qualifiante auprès de leur salarié en contrat aidé ou inscrivant ce salarié dans la démarche de la prestation Compétences PEC sont à privilégier.

Les secteurs du prendre soin et notamment du grand-âge et du handicap restent des secteurs prioritaires.

Une attention particulière est portée envers les bénéficiaires du dispositif Sésame vers l'emploi pour le sport et l'animation dans les métiers de l'encadrement. Ce dispositif a pour objectif d'accompagner des jeunes de 16 à 25 ans (et jusqu'à 30 ans pour les jeunes dans les territoires d'Outre-mer, ou les personnes en situation de handicap) rencontrant des difficultés d'insertion sociale et/ou professionnelle résidant notamment dans des territoires prioritaires (quartier politique de la ville ou d'une zone de revitalisation rurale) vers un emploi d'éducateur sportif ou d'animateur socio-culturel. Les critères d'éligibilité et modalités de parcours SESAME sont précisées dans [l'instruction MENJS du 4 mars 2021 relative au déploiement du dispositif SESAME en 2021](#) et sa note d'actualisation pour 2022.

Enfin, il est précisé que la liste des communes classées en ZRR a été renouvelée jusqu'au 31 décembre 2022. Plusieurs sites internet permettent d'identifier les résidents de QPV et ZRR :

- Pour les QPV : <https://sig.ville.gouv.fr/>
- Pour les ZRR :
 - La carte des communes en ZRR est disponible sur le site : https://www.observatoire-des-territoires.gouv.fr/outils/cartographie-interactive/#c=indicator&i=typo_zrr.zonage_zrr&s=2018&view=map36
 - Et les données sont en ligne sur data.gouv : <https://www.data.gouv.fr/fr/datasets/zones-de-revitalisation-rurale-zrr/>

4. Modalités de gestion des enveloppes financières

Les enveloppes financières doivent être strictement respectées, dans un contexte caractérisé par l'absence d'ouverture en gestion de crédits complémentaires aux notifications initiales organisées par la présente circulaire.

Rappel des règles de gestion et des modalités actuelles de reporting financier

Les parcours emploi compétences et contrats initiative emploi

Les PEC et CIE font l'objet d'un suivi en autorisations d'engagement (AE) / crédits de paiement (CP) :

- les AE correspondent au coût total du parcours et peuvent donc être pluriannuelles : l'ensemble des AE sont décomptées de votre enveloppe dans l'outil de suivi de gestion (disponible sur l'extranet POP) lors de la prescription du parcours ; à terme, elles seront consommées dans le SI CHORUS ;
- les CP correspondent au coût du parcours jusqu'à la fin de l'année civile. Les CP affichés au moment de la prescription correspondent à la projection du coût du parcours jusqu'au 31 décembre de l'exercice en cours. Le rythme de « consommation » des CP dépend donc de la date de la prescription, un parcours prescrit au cours du 1^{er} trimestre étant plus consommateur de CP sur l'année en cours qu'un parcours prescrit au 4^{ème} trimestre.

Les outils de pilotage mis à disposition par la DGEFP pour le pilotage des PEC et des CIE par les DREETS reposeront sur le décompte à date des prescriptions. Lors de la prescription d'un parcours, l'agence de services et de paiement (ASP) calcule le coût du parcours en AE et en CP à partir des paramètres de prise en charge figurant dans le formulaire du Centre d'enregistrement et de révision des formulaires administratifs (CERFA) support de la demande d'aide. Ce calcul permet ainsi d'afficher le coût prévisionnel attaché sur l'exercice au parcours prescrit. Cette prévision est corrigée au fur et à mesure de la vie du parcours et de ce qui a réellement été payé. Il permet également d'établir le coût du parcours qui restera à couvrir en CP en N+1.

L'insertion par l'activité économique

Les aides au poste versées aux structures de l'insertion par l'activité économique font l'objet d'une gestion en AE=CP par type de structures.

Les outils de pilotage mis à disposition par la DGEFP permettent de suivre les ETP conventionnés et les ETP réalisés, ainsi que la dépense associée à chacun des deux éléments. Un taux de consommation à partir de l'effectif de référence notifié en début d'année est ensuite calculé.

Un suivi est établi mensuellement en volume et en crédits sur le niveau des engagements et des paiements prévisionnels à l'aide des outils de gestion.

Les aides au poste des entreprises adaptées

Les aides au poste versées aux entreprises adaptées font l'objet d'une gestion en AE=CP.

L'évolution du système d'information de l'ASP, consécutive à la réforme des entreprises adaptées, permet de disposer de données de pilotage répondant aux besoins des territoires. Au-delà des restitutions financières, des tableaux de bord permettent de suivre les caractéristiques des travailleurs handicapés recrutés (âge, minimum social...), la part des prescripteurs dans ces recrutements, la durée des parcours, les taux de sortie...

5. Un outil de modélisation et de programmation physico-financière mis au service du FIE

La DGEFP adressera à chaque région, en début de gestion 2022, un modèle permettant de convertir les enveloppes physico-financières des différents dispositifs en une trajectoire AE / CP sur l'année dans le cadre de programmations ajustées.

Cet outil servira de support aux remontées par les DREETS des évolutions de programmation de l'IAE - jusqu'au niveau départemental -, des EA et des contrats aidés. Cet outil de programmation permettra notamment d'effectuer des simulations sur les contrats aidés relatives aux fourchettes horaires, et au poids des renouvellements dans l'enveloppe globale disponible.

Afin de faciliter le travail des DREETS, un outil de reprogrammation leur sera mis à disposition pour les ajustements de programmation du FIE en cours d'année.