



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Guide pratique

La prescription de parcours d'insertion par l'activité économique (IAE)



L'insertion par l'activité économique (IAE) permet à des personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, de bénéficier de contrats de travail en vue de faciliter leur insertion professionnelle, ainsi que des modalités spécifiques d'accueil et d'accompagnement.

La loi du 14 décembre 2020 relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique et à l'expérimentation « Territoires zéro chômeur de longue durée », poursuivant les engagements du Pacte d'ambition pour l'insertion par l'activité économique, a élargi la capacité de prescrire des parcours d'insertion à de nombreux acteurs depuis le 1^{er} septembre 2021, dans l'objectif de simplifier et de fluidifier les recrutements dans le secteur de l'IAE et notamment d'aller chercher les publics les plus éloignés de l'emploi, les publics invisibles, d'adapter les formats de parcours d'insertion aux besoins des publics, et d'accompagner la dynamique de croissance du secteur, tout en garantissant la qualité de ces parcours.

Selon les dernières données disponibles, 147 000 salariés sont en parcours IAE¹ et plus de 200 000 personnes entrent en parcours par an², notamment grâce à la mobilisation des nouveaux prescripteurs.

Le présent guide s'adresse ainsi aux orienteurs et prescripteurs de l'IAE dans l'objectif de poursuivre cette dynamique. Il présente les principes fondamentaux de l'IAE, la démarche à suivre pour prescrire un parcours IAE ainsi que le fonctionnement des services de la Plateforme de l'inclusion ; il contient également une boîte à outils.

Ce document est le fruit d'une étroite collaboration entre le ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion et les divers acteurs qui participent activement au développement du secteur de l'IAE. Le ministère remercie ainsi vivement les réseaux de prescripteurs habilités, les associations et têtes de réseaux de l'IAE, les services déconcentrés du ministère, Pôle emploi, les structures d'insertion et les salariés qui ont accepté de témoigner ainsi que le GIP Plateforme de l'inclusion, pour leurs précieuses contributions. Le ministère remercie plus particulièrement le comité de rédaction composé de Julie Doizy, chargée de mission Accompagnement socioprofessionnel (Réseau Cocagne), Coline Derrey-Favre, Chargée de mission Emploi-IAE (Fédération des Acteurs de la Solidarité) et Rachel Krupka, chargée de mission Insertion par l'activité économique (DGEFP).

Ce document pourra être enrichi au fur et à mesure des retours d'expérience.

En complément de cet outil, la sensibilisation, la formation et la mobilisation des prescripteurs habilités sont essentielles et ce, afin de garantir aux salariés accompagnés des parcours de qualité.

Date de publication : avril 2023

Retrouvez la version actualisée en ligne sur le [site du ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion](#).

¹ Donnée à jour d'octobre 2022, source ASP, traitement Dares.

² Donnée à jour d'août 2022, source DGEFP – FIMOD.

Partie 1.

Qu'est-ce que l'insertion par l'activité économique ?

1. Comment définir l'insertion par l'activité économique ?
2. À qui s'adresse l'insertion par l'activité économique ? Pourquoi prescrire un parcours IAE ?
3. Qu'est-ce qu'une structure d'insertion par l'activité économique ?
4. Les principaux secteurs d'activité des structures d'insertion par l'activité économique
5. L'insertion par l'activité économique, un secteur en croissance et un écosystème en mutation

Partie 2.

Comment prescrire des parcours dans les structures d'insertion par l'activité économique ? La démarche de la prescription en 3 phases

1. La phase préliminaire

- 1.1 Quels sont les enjeux de la prescription pour le prescripteur habilité et pour l'orienteur ?
- 1.2 Quels sont les enjeux de la prescription pour les personnes accompagnées ?
- 1.3 Le candidat est-il prêt pour un parcours d'insertion par l'activité économique ? La SIAE est-elle prête à l'accueillir ?

2. La phase de diagnostic socioprofessionnel

- 2.1 Le diagnostic d'accompagnement
- 2.2 Du diagnostic d'accompagnement au diagnostic socioprofessionnel transmis à la SIAE dans le cadre d'une candidature
- 2.3 Le suivi des candidatures

3. La phase de suivi post-prescription

- 3.1 L'accompagnement du salarié pendant son parcours IAE
- 3.2 Vos missions sur Les emplois de l'inclusion
- 3.3 La place du prescripteur habilité dans l'écosystème de l'IAE

Partie 3. Boîte à outils

- Fiche 1 : Ressources et liens utiles
- Fiche 2 : Les grandes dates de l'IAE
- Fiche 3 : Les différents contrats conclus dans les SIAE
- Fiche 4 : Les expérimentations soutenues dans le cadre de la stratégie de prévention et de lutte contre la pauvreté
- Fiche 5 : Présentation des services de la Plateforme de l'inclusion
- Fiche 6 : Zoom sur le service « Les emplois de l'inclusion » et le parcours de prescription
- Fiche 7 : Les outils de statistiques et de pilotage proposés par la Plateforme de l'inclusion
- Fiche 8 : Comment prolonger un PASS IAE sur Les emplois de l'inclusion ?

Partie 1. Qu'est-ce que l'insertion par l'activité économique ?

Cette première partie a pour objectif de présenter le fonctionnement de l'IAE, les caractéristiques du public cible, les structures et leurs spécificités, mais aussi le cadre juridique actuel du secteur.

1. COMMENT DÉFINIR L'INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE ?

L'insertion par l'activité économique est définie à l'article L. 5132-1 du Code du travail :

*« L'insertion par l'activité économique a pour objet de permettre à des **personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières de bénéficier de contrats de travail** en vue de **faciliter leur insertion professionnelle**.*

*Elle met en œuvre des **modalités spécifiques d'accueil et d'accompagnement**. L'insertion par l'activité économique, notamment par la création d'activités économiques, **contribue également au développement des territoires**. »*

I comme INSERTION

- L'IAE est une **politique de l'emploi**.
- L'objectif est l'**insertion sociale et professionnelle durable** des publics les plus éloignés de l'emploi, en lien avec les prescripteurs habilités qui y sont pleinement associés.
- Cela implique un **accompagnement socioprofessionnel** des salariés en insertion par des professionnels : des **accompagnateurs socioprofessionnels (ASP), appelés également conseillers en insertion professionnelle (CIP) selon les structures**. En lien avec les encadrants techniques, ils vont aider les salariés à résoudre leurs problématiques sociales et professionnelles qui peuvent constituer des freins à l'emploi « classique ». Les prescripteurs habilités sont associés à leur résolution.
- Cela implique également la **possibilité pour ces salariés de suivre des formations spécifiques selon les besoins identifiés** : permis de conduire, certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (CACES), français langue étrangère (FLE), etc.

A comme ACTIVITÉ

- **Mise ou remise en activité de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, qui signent un contrat de travail avec une structure d'insertion par l'activité économique (SIAE)**. Elles deviennent ainsi des « salariés en insertion ». **L'activité est support à l'insertion, cela signifie qu'elle peut ne pas être directement en lien avec le projet professionnel du salarié, mais il ne s'agit en aucun cas d'un emploi occupationnel**. Il peut s'agir par exemple de services à la personne, espaces verts, recyclage de cartons, tri de vêtements, etc.
- **Un professionnel dédié, l'encadrant technique**, va former le salarié sur l'activité support et le guider dans l'acquisition de nouvelles compétences en lien avec l'accompagnateur socioprofessionnel.
- Le parcours d'insertion peut comprendre la **réalisation de stages et de périodes de mises en situation en milieu professionnel (PMSMP)**.

E comme ÉCONOMIQUE

- **L'IAE est un secteur économique**, acteur historique de l'**économie sociale et solidaire**. Les SIAE **contribuent ainsi au développement économique des territoires** : elles font émerger de nouveaux secteurs d'activités (recyclerie, reconditionnement, etc.) en réponse à des besoins d'utilité sociale non couverts par l'initiative privée ; elles illustrent également un « **entreprendre autrement** ».
- Les **SIAE sont avant tout des employeurs** : elles produisent des biens ou des services, ou mettent à disposition les salariés auprès d'autres acteurs.
- **Le modèle économique des SIAE est hybride** : elles bénéficient d'aides de l'État appelées « **aides au poste** » qui, combinées à leur chiffre d'affaires, permettent de compenser une organisation du travail spécifique aux SIAE. Les SIAE ont un **objectif de retour à l'emploi durable de leurs salariés**, et l'atteinte des objectifs va conditionner en partie le versement des aides de l'État.

En prescrivant des parcours IAE, vous contribuez ainsi à la lutte contre les exclusions et à l'objectif d'emploi durable à l'échelle d'un territoire.

A noter que la **durée d'un parcours d'insertion dans une SIAE est de 24 mois maximum**. En moyenne, la durée est bien inférieure. En effet, un **parcours IAE doit être envisagé comme un tremplin vers l'emploi durable** ; ce « sas » doit permettre à la personne recrutée d'avancer dans la résolution de ce qui, aujourd'hui, l'empêche d'accéder à un emploi ou à une activité pérenne en milieu ordinaire.

La durée passée dans la structure par les sortants de 2021 :

La durée moyenne est :

- Dans les ateliers et chantiers d'insertion (ACI), de 12,1 mois
- Dans les entreprises d'insertion (EI), de 11,3 mois
- Dans les associations intermédiaires (AI), de 7,7 mois
- Dans les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI), de 5,8 mois

Source : Durée passée dans la structure par les sortants de 2021 – champ : France, salariés sortis d'une structure de l'IAE en 2021 / ASP, traitement DARES

La formation des salariés en insertion

La formation occupe une place centrale dans la qualité des parcours d'insertion. Il s'agit d'un maillon essentiel du parcours du salarié en insertion en vue :

- D'acquérir de **nouvelles compétences, y compris des compétences de base** ;
- D'accéder à une **certification (complète ou partielle)** ;
- De consolider des **compétences transférables acquises en situation de travail**.

Afin de servir le projet professionnel du salarié en insertion et de préparer sa sortie en emploi durable, il est nécessaire de **concevoir** la formation des salariés en insertion sous le prisme du **parcours de formation** et pas uniquement sous l'angle d'actions de formation, qui viseraient l'adaptation immédiate au poste de travail, prises isolément. Le **Plan d'investissement dans les compétences au profit des salariés en insertion de l'IAE (PIC IAE)** a permis d'impulser une dynamique partenariale nouvelle en matière de formation.

Pour en savoir plus au sujet de la formation : <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/pic/formation-beneficiairesIAE-pic>

Pour une présentation vidéo de l'IAE, cliquez sur ce lien : <https://www.pole-emploi.fr/region/auvergne-rhone-alpes/candidat/conseils-a-lemploi/linsertion-par-lactivite-economi.html>

2. À QUI S'ADRESSE L'INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE ? POURQUOI PRESCRIRE UN PARCOURS EN IAE ?

L'IAE s'adresse aux personnes qui souhaitent travailler, mais qui rencontrent des difficultés sociales ou professionnelles, ne leur permettant pas d'accéder dans un premier temps au marché du travail « classique » - par exemple, les bénéficiaires de minima sociaux, les personnes qui rencontrent des problématiques de logement, d'accès à la qualification, de langue, de mobilité, les personnes qui ont connu des périodes d'inactivité liées à des problèmes de santé ou à la garde d'enfants, les personnes sortant de détention ou les personnes sous suivi judiciaire en milieu ouvert. **Toutes ces problématiques pourront être travaillées dans le cadre du parcours en SIAE.**

Quelques exemples de parcours de salariés :

*Une « salariée a démarré son contrat en avril 2022 pour une durée de 6 mois. Mme a déjà bénéficié de l'accompagnement de X dans le cadre de l'Association Intermédiaire il y a 2 ans. Elle est sans emploi à son arrivée et n'a pas de projet défini, elle a envie de travailler dans différents domaines. Son arrivée au sein de l'ACI lui a permis de formaliser un projet professionnel et d'affiner sa recherche d'emploi mais aussi de se rendre compte qu'il y a des activités professionnelles qu'elle ne souhaite plus faire. Elle s'oriente donc dans le domaine de l'environnement et l'écologie. **Mme dit que son accompagnement lui apporte « des notions de bricolage, de la rigueur, un lien social » d'un point de vue compétences et production. Concernant ses objectifs professionnels, elle ajoute « une orientation vers de nouvelles compétences mais aussi vers de nouvelles envies professionnelles ».***

*Une « salariée a démarré son contrat de travail, elle effectue son 2ème contrat de 6 mois. Elle a interviewé l'Accompagnatrice professionnelle lors d'une action avec la Mission locale. L'activité de l'ACI l'a interpellé, elle est venue se renseigner puis a demandé une orientation par sa conseillère au sein de la Mission locale. Elle a fait des études dans le design, malheureusement elle a dû partir d'une grande ville à cause de l'épidémie du Covid et revenir sur le territoire. Elle ne trouvait pas d'emploi dans son domaine, notre secteur n'est pas propice à l'activité qu'elle recherche. **L'ACI lui a permis de se découvrir une passion pour le bois, elle a donc décidé de mobiliser ses compétences dans le design et le bois et de créer son activité dans l'artisanat. Son projet professionnel avance très bien, elle est assidue et motivée. Mme dit que son intégration au sein de l'ACI lui apporte « de la confiance en elle, la découverte du monde du travail, beaucoup de rencontres et de partages tant au niveau humain que professionnel ».***

*« Je suis arrivé à l'école de la deuxième chance (E2C) en décembre 2019 ce qui m'a permis de mieux parler le français. Mon projet professionnel tournait autour de la livraison, mais je n'avais pas le permis. Ce qui m'a bloqué. Ensuite j'ai fait des stages en transport, logistique et en supermarché. Je n'arrivais pas à réaliser mon projet. **J'ai finalement rencontré mon formateur à l'E2C qui m'a expliqué ce qu'était un chantier d'insertion et comment concrétiser mon projet avec eux en signant un CDDI le 3 mai 2021. Ce qui m'a permis d'avoir mon permis de conduire et de mieux comprendre le fonctionnement d'une entreprise, les codes. J'ai travaillé 1 an avec la structure et aujourd'hui je suis facteur pour la poste »** [Témoignage d'un ancien stagiaire d'un E2C orienté sur une SIAE].*

Vous êtes habilité comme prescripteurs, car dans le cadre de vos missions, vous accompagnez des publics pour lesquels l'IAE peut être une solution.

3. QU'EST-CE QU'UNE STRUCTURE D'INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE ?

Une structure d'insertion par l'activité économique, c'est :

- une structure (association loi 1901, SCOP, SA etc.) **spécialiste de l'accompagnement vers et dans l'emploi ;**
- un **employeur** : elle embauche des personnes exclues du marché de l'emploi ;
- un **acteur économique du territoire** : elle contribue au développement économique et aux besoins du territoire dans lequel elle est implantée.

Il existe **différentes catégories de SIAE** financées principalement par l'État, le Fonds social européen, les collectivités territoriales notamment les départements, ou encore des partenaires privés.

Les principaux financements des SIAE :

- Leurs fonds propres
- Le financement par l'Etat via :
 - les aides au poste et ses deux composantes :
 - le **montant socle qui vise à financer les missions de base de chaque SIAE**, il vient compenser une organisation spécifique que la structure met en place afin de faciliter l'insertion des salariés ;
 - le **montant modulé qui est destiné à valoriser les efforts** déployés par les structures et **ses résultats** et qui correspond à un pourcentage compris entre 0% et 10% du montant socle ;

Le montant socle de l'aide est revalorisé chaque année par arrêté en fonction de la revalorisation du SMIC.
 - le **fonds de développement de l'inclusion (FDI)** qui est destiné à financer la création et le développement des SIAE et le renforcement de leur viabilité économique
- Le fonds social européen (FSE +)
- Le co-financement des conseils départementaux : notamment co-financement obligatoire des bénéficiaires du RSA en ACI (art. L 5132-3-1)
- Les partenaires financiers publics et privés divers

Plusieurs catégories de SIAE peuvent être regroupées au sein d'un même ensemble, appelé « **ensemblier** » qui peut comprendre différents types de SIAE, au sein desquelles un salarié en insertion peut réaliser différentes étapes de son parcours, en fonction de l'évolution de son projet professionnel et de la levée de ses freins périphériques à l'emploi.

Les SIAE poursuivent toutes le même objectif à savoir l'insertion sociale et professionnelle des publics embauchés, mais elles ont chacune des **spécificités** permettant **d'adapter au mieux les réponses que peut apporter l'IAE aux caractéristiques des publics embauchés**. On peut distinguer d'une part les AI et les ETTI qui réalisent de la mise à disposition de leurs salariés en insertion, et d'autre part, les ACI et EI qui produisent des biens et services.

LES ASSOCIATIONS INTERMÉDIAIRES (AI)	
Forme juridique	Ce sont des associations à but non lucratif régies par la loi de 1901.
Fonctionnement	<p>Les AI sont des structures d'information, d'accueil, d'orientation et d'évaluation du potentiel des personnes. Elles assurent également l'organisation de parcours de formation, ainsi que leur suivi et leur accompagnement en vue de faciliter leur insertion sociale et pour rechercher les conditions d'une insertion professionnelle durable.</p> <p>Elles peuvent intervenir dans l'ensemble des secteurs d'activité et mettent à disposition des salariés pour tout type d'emploi. Elles utilisent pour cela la mise à disposition, à titre onéreux, mais à but non lucratif. Elles signent donc un contrat de travail avec le salarié et un contrat de mise à disposition avec l'utilisateur (entreprise, particulier, collectivités locales, associations).</p> <p>Les salariés bénéficient d'un accompagnement socioprofessionnel pendant et entre les missions. L'encadrement technique est quant à lui réduit du fait d'une plus grande autonomie des salariés sur site.</p>
Contrat(s) utilisé(s)	Le salarié est en principe embauché en contrat à durée déterminée d'usage (CDDU) , qui court jusqu'à la fin de la mission et peut s'enchaîner sans période de carence – pour en savoir plus voir la Fiche n°3 – Les différents contrats conclus dans les SIAE.
Public cible	Tous les publics rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières.
Secteurs principaux	Services à la personne et aide à la collectivité, hôtellerie, gestion des déchets, transport, espaces verts, BTP, etc.
Données à date	≈ 660 AI

LES ATELIERS ET CHANTIERS D'INSERTION (ACI)	
Forme juridique	Les ACI sont majoritairement des associations à but non lucratif régies par la loi de 1901. Ils peuvent être portés par l'une des structures listées à l'article R 5132-27 du Code du travail .
Fonctionnement	<p>Les ACI assurent l'accueil, l'embauche, le suivi, l'accompagnement social, l'encadrement technique et la formation en vue de faciliter la levée des freins à l'insertion sociale et professionnelle.</p> <p>Les ACI se situent dans le secteur non marchand ou mixte ; ce sont des structures de production et vente de biens et de services. A noter que les structures porteuses d'ACI sont des acteurs du lien et du développement territorial.</p>
Contrat(s) utilisé(s)	Le salarié est embauché en contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI) . Ce contrat ne peut être inférieur à 4 mois et peut être renouvelé dans la limite de 24 mois (ou plus en cas de dérogations) – pour en savoir plus voir la Fiche n°3 – Les différents contrats conclus dans les SIAE.
Public cible	Tous les publics rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières et nécessitant un accompagnement et un encadrement renforcés .
Secteurs principaux	Entretien des espaces verts, maraîchage, ressourcerie, couture, restauration, menuiserie, etc.
Données à date	≈ 2330 ACI

LES ENTREPRISES D'INSERTION (EI)	
Forme juridique	Les EI peuvent prendre toute forme juridique.
Fonctionnement	<p>Les EI se situent dans le secteur marchand, ce sont des structures de production et vente de biens et de services (elles se situent donc dans le secteur concurrentiel et produisent en vue de commercialiser leurs biens).</p> <p>Les EI proposent une expérience en situation réelle de travail, une formation en situation de production, et un accompagnement individualisé. Elles assurent un encadrement technique (encadrement des personnes sur le poste de travail) et un accompagnement socioprofessionnel adapté à la situation de la personne.</p>
Contrat(s) utilisé(s)	Le salarié est recruté sur un contrat de travail à durée déterminée d'insertion (CDDI). Ce contrat ne peut être inférieur à 4 mois et peut être renouvelé dans la limite de 24 mois (ou plus en cas de dérogations) - pour en savoir plus voir la Fiche n°3 – Les différents contrats conclus dans les SIAE.
Public cible	Tous les publics rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières et pouvant avoir un projet professionnel en lien avec l'activité de la structure.
Secteurs principaux	Propreté et environnement urbain (valorisation des déchets, espaces verts), services à la personne et à la collectivité, BTP, transport, etc.
Données à date	≈ 1270 EI

LES ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE D'INSERTION (ETTI)	
Forme juridique	Ce sont des entreprises d'intérim dont l'objectif est entièrement centré sur l'insertion professionnelle de salariés en difficulté.
Fonctionnement	Les ETTI sont soumises à la réglementation du travail temporaire (à l'exception de la durée des contrats de travail qui peut être portée à 24 mois au lieu de 18 mois, renouvellements compris). Les salariés bénéficient d'un suivi et accompagnement socioprofessionnel pendant et en dehors de leurs missions.
Contrat(s) utilisé(s)	Les ETTI concluent des contrats de mission et mettent leurs salariés à disposition auprès d'entreprises clientes pour des missions de travail ponctuelles, pour tout type de travaux. Les salariés signent des contrats de travail temporaire (contrats de mission) - pour en savoir plus voir la Fiche n°3 – Les différents contrats conclus dans les SIAE.
Public cible	Public en capacité d'intégrer rapidement le marché du travail « classique ». Les ETTI forment notamment aux métiers en tension pour répondre aux demandes des entreprises.
Secteurs principaux	BTP, transport, logistique, services à la personne et collectivité, agriculture, commerce, informatique, etc.
Données à date	≈ 450 ETTI

LES ENTREPRISES D'INSERTION PAR LE TRAVAIL INDEPENDANT (EITI)	
Forme juridique	Il s'agit d'une nouvelle forme de SIAE, qui fait actuellement l'objet d'une expérimentation pour une durée de 5 ans (jusqu'au 21 décembre 2023).
Fonctionnement	Les EITI permettent à des personnes sans emploi de bénéficier d'un service de mise en relation avec des clients et d'un accompagnement . L'EITI apporte aux travailleurs : un accompagnement à la création de leur microentreprise puis à sa gestion ; une aide à l'utilisation des outils numériques ; un accompagnement socio-professionnel pour lever les freins sociaux périphériques et travailler le projet professionnel.
Contrat(s) utilisé(s)	La loi dispose qu'«une entreprise d'insertion par le travail indépendant contracte avec des personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières pour leur donner accès à une activité professionnelle... »(Il de l'article 83 de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel) Il ne s'agit pas d'un contrat de travail (ce sont des travailleurs indépendants). Il peut s'agir, par exemple, d'un contrat de mandat : le travailleur indépendant mandate alors l'EITI pour trouver des clients (mise en relation travailleur indépendant/clients) et pour la comptabilité/facturation.
Public cible	Personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles et qui ont un projet de travail indépendant.
Secteurs principaux	Les secteurs d'activité couverts par les EITI sont variés. Il peut s'agir, par exemple, de services à la personne (bricolage, ménage, montage de meubles, informations, déménagements etc.).
Données (à fin 2022)	56 EITI

LES RÉGIES DE QUARTIER (RQ)	
Forme juridique	Les régies de quartier sont conventionnées en EI ou en ACI .
Fonctionnement	Ce sont des associations portant des projets alliant économie solidaire, participation des habitants et développement local . Composées de représentants des habitants, des pouvoirs publics et des bailleurs sociaux, majoritairement implantées dans les quartiers prioritaires de la ville (QPV), les RQ visent à recréer de la citoyenneté, améliorer la qualité de vie dans les quartiers et à créer de l'emploi. Elles s'appuient sur un modèle hybride, qui allie activités marchandes et non-marchandes. Elles portent toutes plusieurs activités, la gestion urbaine de proximité constituant leur socle et souvent la majeure partie de leur activité. Au-delà de l'IAE, les Régies de Quartier portent des projets qui favorisent le lien social à destination des salariés en insertion et des habitants.
Contrat(s) utilisé(s)	Les Régies de quartier mobilisent un ensemble de contrats dont les CDDI.
Public cible	Habitants du territoire (et périmètre propre à chaque Régie) et public cible correspondant aux caractéristiques des salariés des ACI ou EI.
Secteurs principaux	Gestion urbaine, entretien/nettoyage, espaces verts, voirie, gestion des déchets, second œuvre du bâtiment, services à la personne ...
Données à date	130 Régies de quartier sur le territoire métropolitain et d'outre-mer (qui emploient 8 000 salariés chaque année et couvrent 320 quartiers prioritaires)

Ainsi, près de 4 600 SIAE sont actuellement conventionnées par l'Etat.

4. LES PRINCIPAUX SECTEURS D'ACTIVITÉ DES STRUCTURES D'INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE :

En %

	ACI	EI	AI**	ETTI**
Agriculture et pêche, espaces naturels et espaces verts, soins aux animaux	35	8	12	2
Dont Espaces naturels et espaces verts	25	7	12	1
Production	10	1	1	1
Commerce, vente et grande distribution	5	3	1	5
Construction, bâtiment et travaux publics	7	4	2	33
Dont Second oeuvre	2	2	1	8
Travaux et gros oeuvre	5	1	1	22
Hôtellerie, restauration, tourisme, loisirs et animation	4	3	7	2
Industrie	6	9	1	15
Dont Préparation et conditionnement	2	5	1	9
Installation et maintenance	9	8	5	3
Dont Entretien technique	8	2	4	3
Services à la personne et à la collectivité	24	51	62	19
Dont Aide à la vie quotidienne	1	3	28	1
Nettoyage et propreté industriels	7	21	29	6
Propreté et environnement urbain	14	25	2	10
Transport et logistique	6	12	8	18
Dont Magasinage, manutention des charges et déménagement	4	6	7	15
Personnel de conduite du transport routier	2	7	0	2
Autres	4	2	2	3
Ensemble	100	100	100	100

Source : Métiers exercés par les salariés nouvellement embauchés en 2021 (source : ASP, traitement DARES / champ : France).

La **commande publique** est également un secteur important et un levier de développement des SIAE.

Via l'inscription de considérations sociales dans leurs achats (l'intégration de clauses sociales en condition d'exécution, les achats d'insertion et de qualification, les marchés réservés, les démarches d'allotissement, etc.), les **acheteurs peuvent favoriser l'accès des SIAE à leurs marchés, et ainsi participer à développer l'activité de ces structures et à créer de l'emploi au niveau local et en faveur des personnes éloignées de l'emploi**. Les donneurs d'ordre sont accompagnés dans ces démarches par les facilitateurs de la clause sociale.

Au niveau national, les structures de l'IAE sont les principaux employeurs des bénéficiaires de la clause sociale. En 2021, les SIAE représentaient, en tant qu'employeurs des bénéficiaires de la clause sociale, plus de 36 % des heures d'insertion réalisées dans le cadre de la clause sociale. Ce chiffre est ensuite complété par les Régies

de quartier et les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) et s'élève à plus de 48%.

Le **Plan national pour des achats durables (PNAD 2022-2025)** donne comme objectif, d'ici 2025, que 30% des contrats de la commande publique comportent une considération sociale.

Cet **objectif représente une véritable opportunité pour les SIAE**, en termes de diversité de parcours à offrir aux salariés en insertion, et en termes d'opportunités commerciales (réponse à la commande publique).

Vous pouvez également consulter le service « **Le pilotage de l'inclusion** » de la **Plateforme de l'Inclusion**.

Qu'est-ce que la Plateforme de l'inclusion ?

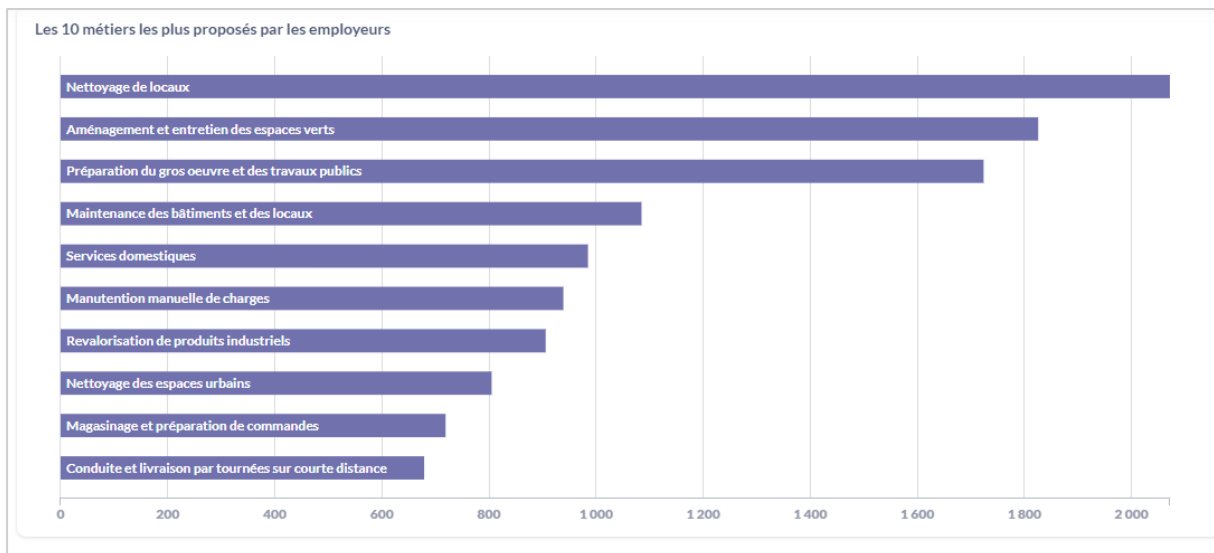
La Plateforme de l'inclusion est une **plateforme numérique créée dans le cadre du Pacte d'ambition pour l'IAE** et portée par le ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion, la DGEFP, Pôle emploi, l'équipe de la Plateforme de l'inclusion accompagnée des ambassadeurs, des DREETS et des réseaux de l'IAE. Elle est également accompagnée par la Direction interministérielle au Numérique (DINUM).

La « Plateforme de l'inclusion » constitue le groupement de [plusieurs services numériques](#)

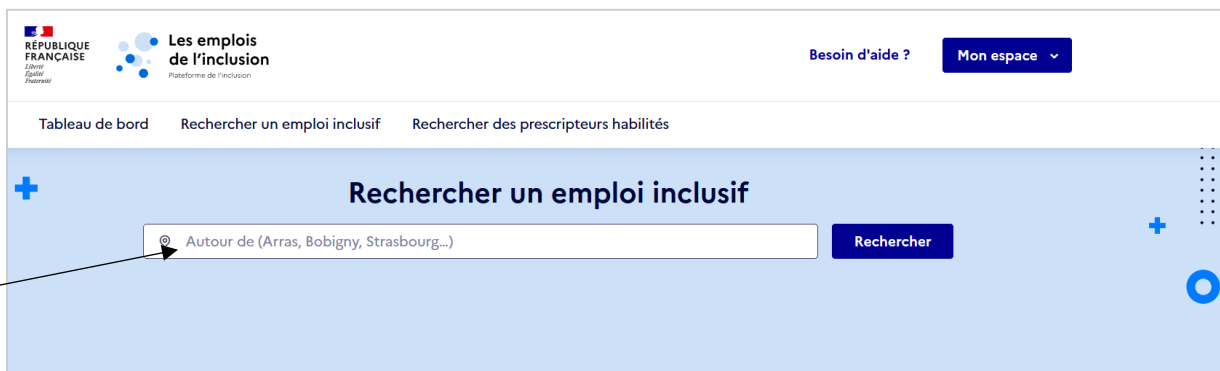


Pour en savoir plus voir la Fiche n°5 - Présentation du GIP Plateforme de l'inclusion.

En cliquant sur ce lien, <https://pilotage.inclusion.beta.gouv.fr/tableaux-de-bord/metiers/>, vous trouverez par exemple les informations suivantes :



Sur **Les emplois de l'inclusion**, vous avez accès à un **annuaire** qui répertorie les **SIAE de votre territoire**, en cliquant sur ce lien : <https://emplois.inclusion.beta.gouv.fr> :



5. L'INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE, UN SECTEUR EN CROISSANCE ET UN ECOSYSTEME EN MUTATION

L'insertion par l'activité économique a fait l'objet d'une importante réforme, concrétisée par la [loi du 14 décembre 2020](#) et ses **textes 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, [Instruction n° DGEFP/SDPAE/MIP/2021/212 du 19 octobre 2021](#), etc.).

Ces textes mettent en œuvre plusieurs mesures permettant de :

- 👉 **simplifier et fluidifier les recrutements dans l'IAE ;**
- 👉 **adapter les formats de parcours d'insertion aux besoins des publics ;**
- 👉 **et accompagner la dynamique de croissance du secteur tout en garantissant la qualité des parcours d'insertion.**

Avant la réforme de l'IAE, seul le service public de l'emploi (Pôle emploi, Mission locale et Cap emploi) pouvait permettre à une personne d'entrer en parcours IAE. Le service public de l'emploi délivrait alors à la personne **un agrément** (acte matérialisant l'entrée en parcours IAE de la personne, il était géré exclusivement par Pôle emploi) et ouvrant droit à l'aide au poste perçue par la SIAE.

Aujourd'hui, le service public de l'emploi n'est plus le seul acteur pouvant prescrire des parcours en SIAE, car :

- **la liste a été élargie à un nombre important d'acteurs qualifiés.** Vous avez ainsi été habilités comme prescripteurs de l'IAE dans l'objectif **d'aller chercher des publics difficilement repérables**, car vous avez été identifiés en tant que **professionnels de l'insertion sociale et/ou professionnelle** ;

Liste des prescripteurs habilités

- Pôle emploi, les organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées (cap emploi) et les missions locales
- Les caisses d'allocations familiales (CAF) et les caisses de la Mutualité sociale agricole (MSA) ;
- Les services des conseils départementaux chargés de l'action sociale et de l'aide sociale à l'enfance (ASE) ou les organisations désignées par le conseil départemental dans le cadre d'une délégation de gestion ;
- Les centres communaux d'action sociale (CCAS) ou centres intercommunaux d'action sociale (CIAS) ;
- Les plans locaux pour l'insertion et l'emploi (PLIE) ;
- Les organismes mentionnés au 8° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles ;
- Les organismes agissants en faveur du logement et de l'hébergement des personnes défavorisées agréés par l'autorité administrative (pour les activités d'ingénierie sociale, financière et technique ou pour les activités d'intermédiation locative et la gestion locative sociale, prévues à l'article L. 365-1 du CCH) ;
- Les centres d'accueil de demandeurs d'asile (CADA) et les hébergements d'urgence pour demandeurs d'asile (HUDA) ;
- Les services pénitentiaires d'insertion et de probation (SPIP) ;
- Les services de la protection judiciaire de la jeunesse (PJJ) ;
- Les centres d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF) ;
- Les associations de prévention spécialisées, telles que définies à l'article L. 121-2 du code de l'action sociale et des familles ;
- L'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) ;
- Les points et bureaux information jeunesse (PIJ/BIJ) ;
- Les centres d'adaptation à la vie active (CAVA) ;
- Les structures porteuses d'un agrément national organisme d'accueil communautaire et d'activité solidaire (OACAS) ;
- Les centres de soins, d'accompagnement et de prévention en addictologie (CSAPA) ainsi que les centres d'accueil et d'accompagnement à la réduction de risques pour usagers de drogues (CAARUD) ;
- Les établissements pour l'insertion dans l'emploi (EPIDE) ;
- Les écoles de la deuxième chance (E2C) ;
- Les organismes habilités par le préfet de département pour une durée de cinq ans au plus, renouvelable, après avis du conseil départemental de l'insertion par l'activité économique (CDIAE).

- **les SIAE peuvent « auto-prescrire » des parcours à un candidat**, mais en respectant une certaine procédure et notamment des critères d'éligibilité listés par arrêté du 1^{er} septembre 2021³. Vous n'êtes pas soumis à ces critères, même si vous pouvez vous en inspirer.

Enfin, l'entrée en parcours IAE n'est plus matérialisée par un agrément, mais par un « PASS IAE », qui est délivré par le service [Les emplois de l'inclusion](#) de la Plateforme de l'inclusion. La procédure de prescription a ainsi été dématérialisée.

Les personnes placées sous-main de justice (PPSMJ) en parcours IAE au sein d'une SIAE implantée en milieu pénitentiaire ne sont toutefois pas détentrices de ce PASS. Pour en savoir plus : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/questions-reponses_parours_iae_et_plateforme_inclusion_vfinale.pdf

En tant que prescripteur habilité, vous avez un accès spécifique au service des [emplois de l'inclusion](#).

Voici le lien pour vous inscrire : <https://emplois.inclusion.beta.gouv.fr/login/prescriber>

Se connecter / S'inscrire

Se connecter

Le service Les emplois de l'inclusion passe à Inclusion Connect !

Si vous avez un compte sur Les emplois de l'inclusion, il vous suffit d'activer votre compte Inclusion Connect avec la même adresse e-mail afin de retrouver les mêmes droits et données.

[En savoir plus](#)

Se connecter avec Inclusion Connect

ou

[Utiliser mes identifiants](#)

S'inscrire

[Créer un compte prescripteur](#)

Pour accéder au **Mode d'emploi des prescripteurs habilités**, vous pouvez cliquer sur ce lien : <https://aide.emplois.inclusion.beta.gouv.fr/hc/fr/categories/15208536153617--Modes-d-emploi-pour-les-prescripteurs>

³ Arrêté du 1er septembre 2021 fixant la liste des critères d'éligibilité des personnes à un parcours d'insertion par l'activité économique et des prescripteurs mentionnés à l'article L. 5132-3 du code du travail (modifié le 12/04/2022).

Voici un exemple de **tableau de bord** d'un prescripteur :

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DU PLEIN EMPLOI ET DE L'INSERTION
Liberté Égalité Fraternité

Les emplois de l'inclusion

(MSA) Mutuelle sociale agricole

Mon espace

Tableau de bord - Mutuelle sociale agricole

Prescripteur habilité

Organisation **MSA - ID 1016**

[Modifier les informations / Voir la fiche](#)

[Gérer vos collaborateurs](#)

Mutuelle sociale agricole est une organisation habilitée. Vous pouvez réaliser le **diagnostic socio-professionnel** des candidats que vous accompagnez.

Candidatures

[Suivi des candidatures](#)

[Postuler pour un candidat](#)

[Export des candidatures](#)

Forts de vos nouvelles connaissances du champ de l'insertion par l'activité économique acquises tout au long de cette première partie, nous allons désormais aborder la **démarche de la prescription** qui comprend trois phases : une phase préliminaire, une phase de diagnostic socioprofessionnel et une phase de suivi post-recrutement.

**Partie 2. Comment prescrire des
parcours dans les structures
d'insertion
par l'activité économique ?
La démarche de la prescription
en 3 phases**

En tant qu'acteurs de l'action sociale et/ou professionnelle, qu'est-ce que cela signifie d'être prescripteur habilité ou orienteur dans le cadre de votre pratique professionnelle ? Qu'est-ce que cela implique dans votre travail d'accompagnement, que ce soit pour les personnes que vous accompagnez, pour la structure au sein de laquelle vous travaillez, mais aussi, par rapport aux SIAE de votre territoire ?

1. LA PHASE PRÉLIMINAIRE

1.1 QUELS SONT LES ENJEUX DE LA PRESCRIPTION POUR LE PRESCRIPTEUR HABILITE ET POUR L'ORIENTEUR ?

J'ai entendu parler du fait que je suis prescripteur habilité pour prescrire un parcours d'insertion par l'activité économique ou que je suis orienteur, mais comment le vérifier ?

Vous êtes prescripteurs habilités si vous figurez parmi la liste des prescripteurs habilités. Pour le savoir, vous pouvez consulter cette liste en page 15 ou vous rendre sur la **communauté de l'inclusion** au lien suivant : [Liste-des-prescripteurs-habilités au national](#).

Vous êtes orienteurs si vous ne figurez pas dans cette liste mais que vous accompagnez des personnes susceptibles de bénéficier d'un parcours IAE. Vous pourrez ainsi orienter un candidat vers une SIAE mais vous ne pourrez pas valider son éligibilité à un parcours IAE.

Vous pouvez aussi vous **rapprocher de vos réseaux locaux ou nationaux** afin de savoir si vous êtes prescripteur ou orienteur. Ils pourront également vous transmettre de la documentation ou des informations sur la tenue d'actions de sensibilisation ou d'événements locaux.

Si vous ne figurez pas dans cette liste et que vous jugez que vous avez les compétences pour devenir prescripteur habilité, vous pouvez vous rapprocher des services de l'État dans les territoires, à savoir les Directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) (pour contacter ces services, cliquez sur ce lien : <https://dreetts.gouv.fr/>), afin de demander à être **habilité par un arrêté préfectoral**.

La procédure d'habilitation par arrêté préfectoral

La demande doit être faite en contactant la DDETS compétente du territoire.

L'instruction des demandes reposera sur 4 axes d'analyse :

1. L'organisation demandeuse doit être **clairement identifiée** par les services de l'État sur le territoire ;
2. L'organisation doit exercer une **mission d'accueil ou d'accompagnement de publics rencontrant des difficultés** susceptibles de nécessiter un accompagnement au titre de l'insertion par l'activité économique ;
3. L'organisation doit disposer de ressources humaines compétentes **pour réaliser un diagnostic social et professionnel des publics accueillis** et ayant connaissance des finalités et caractéristiques du dispositif d'insertion par l'activité économique ;

4. L'habilitation de cette organisation doit répondre à un **besoin qui n'est pas satisfait par les prescripteurs habilités au niveau national (liste de l'arrêté du 1^{er} septembre 2021)**, notamment l'identification de publics éligibles spécifiques ou le faible nombre de prescripteurs nationaux dans certains territoires ;

La liste des prescripteurs proposés au niveau local fait l'objet d'un avis en conseil départemental de l'insertion par l'activité économique (CDIAE).

L'habilitation locale est délivrée pour une **durée de cinq ans, renouvelable**. À l'issue de la période d'habilitation, une évaluation des actions menées par l'organisation (nombre de prescriptions, partenariats passés avec les structures du territoire, participation aux instances locales d'animation, etc.) permettra d'éclairer la décision de renouvellement.

Je souhaite m'inscrire en tant que prescripteur dans le cadre d'une habilitation préfectorale sur la Plateforme de l'inclusion, comment faire ? Un pas à pas vous aidera en cliquant sur le lien suivant : [M'inscrire sur les emplois de l'inclusion en tant que prescripteur habilité au niveau préfectoral](#)

Je sais désormais que je suis prescripteur habilité ou que je suis orienteur, mais je ne suis pas encore au clair sur ce que cela implique sur le plan réglementaire.

La qualité de prescripteur habilité **vous permet de prescrire un parcours d'insertion par l'activité économique par le biais du diagnostic socioprofessionnel**. Vous n'êtes pas soumis au respect de critères administratifs d'éligibilité pour prescrire un parcours IAE.

C'est une démarche dématérialisée qui est à réaliser sur [Les emplois de l'inclusion](#), qui décrit la situation socioprofessionnelle de la personne que vous accompagnez ainsi que les objectifs du parcours IAE (voir pour plus détails la partie consacrée à la phase de diagnostic socioprofessionnel).

Dans le cas où **vous êtes orienteurs, vous devez vous assurer que la personne répond aux critères d'éligibilité**, car, si tel est le cas, la SIAE pourrait recourir à l'auto-prescription⁴. Dans le cas contraire, elle devra se tourner vers un prescripteur habilité.

Orienteurs :

Pour en savoir plus sur votre rôle et ses spécificités, cliquez sur ce lien : <https://aide.emplois.inclusion.beta.gouv.fr/hc/fr/categories/15208536153617--Modes-d-emploi-pour-les-prescripteurs>

Une SIAE peut par ailleurs faire appel à votre qualité de prescripteur habilité et vous solliciter pour prescrire un parcours si :

- elle ne souhaite pas recourir à l'auto-prescription ;
- les critères d'éligibilité ne s'appliquent pas à la situation du candidat alors qu'un parcours en SIAE serait pertinent (En effet, les structures ayant recours à l'auto-prescription doivent s'assurer, préalablement à l'embauche, que le candidat répond à une combinaison de critères

⁴ C'est une démarche qui permet à la SIAE de valider l'éligibilité sans avoir à passer par un prescripteur habilité et ce, au vu de critères préalablement établis. Un contrôle a posteriori portant sur les justificatifs administratifs relatifs aux critères d'éligibilité du candidat pourra être exercé par la DDETS.

administratifs d'éligibilité définis par arrêté. Néanmoins, dans certains cas, le candidat peut ne répondre à aucun de ces critères alors que son profil correspond à celui du public IAE. La structure peut alors se tourner vers un prescripteur qui pourra, s'il le juge également pertinent à la suite du diagnostic socioprofessionnel, prescrire un parcours IAE).

Cette situation est assez courante et n'empêche pas la réussite des parcours en SIAE et peut même être une occasion de créer des liens avec la SIAE, si tel n'est pas encore le cas.

Quels sont les enjeux métier à être prescripteur ou orienteur ?

Vous pouvez vous demander :

- Quelle est la place dédiée à l'insertion professionnelle au sein de vos accompagnements ? Est-elle centrale, secondaire, non prioritaire, non abordée ? Comment aborder la question de l'emploi quand les problématiques sociales et de santé semblent « contre-indiquées » avec une reprise de travail ou lorsque les expériences professionnelles sont quasi inexistantes et/ou traumatisantes ?
- Pourquoi m'intéresser à cette nouvelle fonction de prescripteur habilité ? En quoi consiste-t-elle ? Combien de temps cela va-t-il me prendre ? Quels sont les avantages ?
- Et une fois que votre décision est prise, comment la formaliser et la matérialiser sur **Les emplois de l'inclusion**, mais aussi auprès des SIAE et des personnes accompagnées ? Y a-t-il besoin d'un outil de suivi, d'un référentiel à utiliser dans le cadre de mes entretiens ?

Quelques éléments de réponse pour vous accompagner dans vos réflexions :

- **En tant que nouveau prescripteur, le champ de l'insertion professionnelle s'ouvre à vous.** Le travail est un réel levier d'insertion professionnelle comme sociale - mais - peut-être le percevez-vous comme ne relevant pas de votre champ d'intervention ou bien comme une étape à envisager dans un temps plus lointain ? Rappelez-vous que l'ouverture de la prescription à de nouveaux acteurs a été souhaitée par l'ensemble des parties prenantes de l'IAE. **Les SIAE estiment donc qu'elles ont besoin de votre concours pour n'oublier personne sur le bord du chemin de l'emploi et pour rendre l'IAE accessible à toute personne** rencontrant des difficultés sociales et professionnelles. Les SIAE ont par ailleurs fait la preuve depuis plusieurs années de leur capacité de remise en activité des personnes concernées (voir la Fiche n°1 – Les grandes dates de l'IAE). Les domaines du social et de l'emploi sont donc complémentaires. Vous pouvez ainsi contribuer de manière active à **engager des objectifs de suivi avec les personnes que vous accompagnez autour de la thématique de l'emploi.**

« Pour les personnes accueillies en Communauté Emmaüs - les compagnes et les compagnons - l'IAE représente une opportunité très intéressante dans leur parcours pour travailler sur les multiples freins à l'emploi, rencontrer d'autres professionnels de l'accompagnement et acquérir une expérience professionnelle. Pour les personnes souhaitant sortir d'une communauté Emmaüs, l'IAE peut être un levier pour faciliter leur insertion et leur autonomie. En 3 ans, 4 personnes ont intégré un ACI, la Communauté Emmaüs continuant de les accompagner dans les démarches relatives à leur situation sur le

territoire ». [Témoignage d'une structure porteuse d'un agrément national organisme d'accueil communautaire et d'activité solidaire (OACAS)]

*« Lorsque ma Direction, puis la DDETS ont communiqué sur l'IAE et la possibilité d'être prescripteur, je ne me suis pas du tout emparée de la question. En effet, en tant que Directrice d'hébergement pour demandeurs d'asile, réfugiés et personnes orientées par le 115, j'avais déjà mis en place des permanences avec le PLIE et conventionné avec la métropole. **L'intérêt de cette plateforme, de la prescription est apparu en échangeant avec une entreprise d'insertion pour faciliter l'embauche d'une hébergée qui avait obtenu la régularisation de son séjour en France.** En quelques clics, j'ai ouvert des comptes utilisateurs pour les travailleurs sociaux des équipes et la référente a rédigé un diagnostic. La personne a ensuite pu signer un contrat de travail dans le maraîchage et bénéficier d'un accompagnement social et professionnel adapté à ses besoins. Notre centre débute seulement dans l'utilisation de la plateforme et maîtrise mal le champ de l'insertion et les différences entre les dispositifs et les structures, mais il me semble que **notre participation est essentielle si elle peut permettre d'accélérer l'orientation des personnes accompagnées vers l'activité économique** »* [Témoignage d'une Directrice d'un centre d'hébergement].

- Une fois que vous aurez rencontré les professionnels d'une SIAE, vous vous apercevrez que vous avez des fonctions et des missions proches, bien que ne relevant pas toujours de la même histoire, culture et formation professionnelle. Et ce qui vous rassemble, ce sera toujours le **projet d'accompagnement global de la personne, et la recherche de solutions qui lui permettent d'avancer dans son parcours.**

Les différents métiers exercés au sein des SIAE

Au sein d'une SIAE, il y a quatre grands pôles d'activités identifiables :

- la direction/la gestion administrative et financière ;
- la commercialisation des biens et services produits ;
- la production ;
- l'accompagnement socioprofessionnel.

Autour du salarié, un **binôme composé d'un encadrant technique et d'un accompagnateur socioprofessionnel ou conseiller en insertion professionnelle** (ASP ou CIP) s'organise pour mettre en œuvre les objectifs du parcours.

L'encadrant technique est le professionnel responsable de la production et des équipes de travail. Il a une expérience professionnelle en lien avec l'activité support et des compétences pédagogiques d'encadrement. Son travail consiste à organiser la production, à transmettre les compétences métier et à gérer le collectif de travail.

*« L'encadrant technique a un **rôle de chef d'atelier** dans le cadre de la production ou de la vente. Il est en **lien avec les entreprises**, notamment dans le suivi de l'emploi ou de période de mise en situation professionnelle (PMSMP), mais aussi par son **réseau personnel de connaissances professionnelles** pour le bénéfice de nos salariés. Son quotidien est auprès des salariés dans les ateliers, il **valorise et met en évidence les compétences de chacun.** Il les **accompagne dans l'amélioration de leur savoir.** L'encadrant technique effectue un **travail***

important autour de l'autonomie et des qualités professionnelles de nos salariés. Son rôle et sa présence sont indispensables pour un accompagnement de qualité auprès des salariés. Son temps de travail est représenté par 4/5 en atelier et 1/5 en administratif » [Regard de salariés permanents d'une SIAE sur le rôle d'encadrant technique].

L'ASP ou le CIP est un professionnel de l'insertion socioprofessionnelle, qualifié pour accompagner le salarié en parcours, à la fois dans la résolution de ses difficultés personnelles, familiales et sociales, en lien avec les partenaires institutionnels et associatifs adaptés et aussi, dans la définition et la mise en œuvre de son projet professionnel, en lien avec les entreprises du territoire.

*« Je suis chargée d'accompagnement social et professionnel. C'est un travail que j'apprécie car il comporte **plusieurs casquettes** et qu'il y a **beaucoup de travail en équipe**. Je suis en charge à la fois du **recrutement des salariés en transition en partenariat avec mes collègues encadrants techniques, mais aussi de leur accompagnement social : les aider à résoudre les difficultés qu'ils rencontrent : ouverture de droits à la sécurité sociale, constitution des dossiers logement...c'est aussi un travail où on accompagne les personnes sur la santé au sens large. Et bien sûr, il y a tout l'accompagnement professionnel pour permettre aux salariés en transition de retrouver un emploi pérenne [...]** ». [Témoignage d'une ASP].*

Et si je prenais contact avec les SIAE de mon territoire ?

Pour entrer en contact avec les structures de mon territoire, je peux me rapprocher des **réseaux de l'IAE locaux et/ou nationaux** pour me présenter/m'adresser la liste des SIAE de mon territoire (voir partie 3, présentation des réseaux de l'IAE) **et/ou des réseaux nationaux de prescripteurs habilités**, ou bien encore je consulte **Les emplois de l'inclusion** (<https://emplois.inclusion.beta.gouv.fr>).

J'échange sur ma volonté de mieux connaître le travail de la SIAE : typologie, activité support, constitution de l'équipe permanente et de salariés en parcours, modalités de recrutement, de contrat, d'accompagnement socioprofessionnel et de collaboration attendues - et cela, par exemple lors d'une **visite ou de portes ouvertes** (à des fins de présentation aux personnes que j'accompagne et pour mieux appréhender l'environnement de travail).

Je **propose à mon tour une rencontre aux salariés permanents de la SIAE** pour présenter mon environnement professionnel et encourager une connaissance mutuelle plus fine, car ils ont aussi besoin de mieux connaître les prescripteurs habilités. Cette rencontre sera un **temps d'interconnaissance**, l'occasion d'échanger sur les points qui pourraient être bloquants.

*« J'utilise la plateforme pour obtenir les adresses des SIAE, j'ai pu les inviter au prochain **forum emploi de mon centre**. Nous allons, par ailleurs, **mettre en place la semaine des SIAE avec des visites d'entreprises et une rencontre avec les entreprises dans le centre EPIDE**. Cela me permet aussi de cibler ma prospection des SIAE de manière territoriale et **créer du lien avec des SIAE dans les territoires où le partenariat est le moins développé** » [Témoignage d'un chargé des relations entreprises et administrateur de la plateforme de l'inclusion d'un centre EPIDE].*

*« Une **démarche exploratoire avec les principales fédérations du secteur de l'IAE** est en cours. L'objectif de cette initiative est **de parvenir à une meilleure interconnaissance des structures dans les territoires et ainsi optimiser et renforcer les sorties des stagiaires E2C vers le secteur** » [Témoignage du Réseau E2C France].*

« L'E2C est un partenaire de notre SIAE depuis plusieurs années. **Nous y réalisons régulièrement des informations collectives** à destination des jeunes identifiés par l'école afin de **leur présenter l'insertion par l'activité économique et la plus-value que peut représenter un parcours**. Les **différents postes de travail** sont également présentés » [Témoignage d'un accompagnateur socioprofessionnel, chargé de recrutement sur le partenariat entre une SIAE et une E2C].

Des **immersions croisées** peuvent permettre d'échanger sur les pratiques professionnelles de chacun, au-delà des représentations et de créer des liens entre prescripteurs habilités et SIAE.

1.2 QUELS SONT LES ENJEUX DE LA PRESCRIPTION POUR LES PERSONNES ACCOMPAGNÉES ?

Un parcours d'insertion par l'activité économique permet :

- ❖ une **reprise d'activité progressive et adaptée** : c'est une mise en situation de travail encadrée par un contrat de travail et des objectifs socioprofessionnels ; c'est une équipe de professionnels de l'insertion à l'écoute et compréhensive ; c'est une durée de travail hebdomadaire partielle qui permet de dégager du temps pour se consacrer à ses démarches de soins, d'accès au logement, de mobilité, d'alphabétisation, etc.

La durée de travail hebdomadaire en SIAE (données 2020) :

La durée hebdomadaire est en moyenne :

- Pour les ateliers et chantiers d'insertion (ACI), de 26,5 heures
- Pour les entreprises d'insertion (EI), de 33 heures
- Pour les associations intermédiaires (AI), de 12,4 heures
- Pour les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI), de 23,4 heures

Source : Temps de travail hebdomadaire des salariés ayant signé un contrat en IAE en 2020 – champ : France / ASP, traitement DARES, données 2020

- ❖ une **reprise de lien social et la redéfinition d'un statut social** : celui de salarié, ayant un intitulé de poste et des tâches précises à exécuter, au sein d'une équipe et d'une organisation de travail ;
- ❖ une **montée en compétences** par l'acquisition ou la « ré-acquisition » de savoirs et de techniques liés au métier proposé et/ou envisagé ;
- ❖ une **remobilisation personnelle** avec une confiance, une estime et une image de soi renforcées, avec une capacité de projection, d'autonomie et de pouvoir d'agir retrouvées ;
- ❖ une **adaptation pour certains publics très éloignés de l'emploi** (qui ont connu ou connaissent un parcours de rue, qui rencontrent des problèmes d'addiction etc.).

1.3 LE CANDIDAT EST-IL PRÊT POUR UN PARCOURS D'INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE ? LA SIAE EST-ELLE PRÊTE À L'ACCUEILLIR ?

Le dialogue entre le prescripteur habilité ou l'orienteur et la SIAE est incontournable, afin d'orienter au mieux le parcours de la personne et être au plus près des possibilités et attendus de chacun.

Le candidat est-il prêt pour un parcours d'insertion par l'activité économique et la SIAE est-elle prête à l'accueillir ?

Pour répondre à ces questions, la SIAE doit évaluer la capacité du candidat à se mobiliser pour son projet d'insertion. Pour ce faire, la structure prend en compte l'évaluation des problématiques recensées et les met en perspective avec les exigences liées au parcours en son sein, tant sur le support d'insertion que sur l'accompagnement socioprofessionnel. Elle se réfère donc à ses prérequis en termes d'adhésion à la démarche de parcours en insertion, mais aussi, à la constitution actuelle de l'équipe de salariés en parcours et de permanents et enfin, aux objectifs fixés dans sa convention avec l'Etat.

Certaines SIAE proposent d'ailleurs des **programmes spécifiques pour les publics les plus éloignés de l'emploi**. Vous pouvez le savoir en consultant la fiche de la SIAE sur **Les emplois de l'inclusion** : [Les emplois de l'inclusion \(beta.gouv.fr\)](https://beta.gouv.fr/les-emplois-de-l-inclusion).

Il s'agit par exemple de **Premières heures en chantier, Convergence et TAPAJ**. Ces programmes permettent aux personnes accueillies de travailler sur des amplitudes horaires faibles et évolutives et de bénéficier d'un accompagnement renforcé grâce à l'intervention de plusieurs professionnels dédiés. Il est ensuite possible pour ces personnes d'intégrer un parcours IAE « classique ». Les SIAE concernées se sont portées volontaires pour intégrer ces projets qui démontrent qu'un préalable peut être possible et permet d'inscrire, par sa souplesse, le salarié dans une trajectoire adaptée.

Les structures Premières heures en chantier peuvent d'ailleurs être spécifiquement identifiées sur **Les emplois de l'inclusion** grâce à un filtre : <https://aide.emplois.inclusion.beta.gouv.fr/hc/fr/articles/14732584579217--Programme-Premi%C3%A8res-Heures-en-chantier>

« Depuis bientôt deux ans, le CCAS est associé au projet Convergence France et notamment au dispositif Premières heures en chantier. Par le biais de conventions signées chaque année avec les structures de l'Insertion par l'Activité Économique (IAE), les Ateliers Chantier d'Insertion (ACI) partenaires du projet, le CCAS œuvre à promouvoir l'accès à l'emploi des plus précaires. Initié il y a plus de 10 ans par Emmaüs Défi à Paris, le dispositif nous permet d'accompagner au mieux nos publics les plus éloignés de l'emploi vers une activité encadrée et organisée. Nous sommes ainsi en capacité d'orienter et de prescrire plus facilement. L'accompagnement socio professionnel est coordonné avec le partenaire en cohérence avec le projet du bénéficiaire » [Témoignage d'un Référent Insertion au sein d'un CCAS en lien avec les programmes Convergence et Premières heures en chantier].

Il existe un autre dispositif complémentaire à l'IAE, **Territoire Zéro Chômeur de Longue Durée (TZCLD)**, qui permet de salarier des personnes privées durablement d'emploi, à temps choisi et en contrat à durée indéterminée.

Pour en savoir plus voir la Fiche n°4 - Les expérimentations soutenues dans le cadre de la stratégie pauvreté.

Ces différents programmes permettent ainsi d'adapter les réponses que peut apporter l'IAE.

Les dispositifs d'accès à l'emploi et au logement

Des dispositifs complémentaires à l'IAE ou associant des SIAE portent une **ambition d'insertion concomitante par l'emploi et par le logement** auprès de publics sans domicile ou en difficulté de logement.

Par exemple, **le programme Sortie inclusive du Bidonville par l'Emploi et le Logement (SIBEL)** financé par la DIHAL, la DGEFP et la DIPLP propose pour les **personnes vivant en bidonvilles, un parcours de formation et d'accès à l'emploi et au logement**, couplé à un **accompagnement individuel renforcé**. Cet accompagnement est assuré avant, pendant et après la période de formation, afin de majorer les effets de l'insertion des personnes dans l'emploi et le logement.

Pour en savoir plus : <https://www.gouvernement.fr/acces-a-l-emploi-et-au-logement>

Etes-vous prêt à prescrire des parcours en SIAE ? Check-list !

- Je sais que je suis prescripteur habilité ou orienteur**, je m'en suis assuré auprès de ma hiérarchie ou de mes collègues de travail ou un arrêté préfectoral l'atteste ;
- J'ai compris les principes fondamentaux de l'IAE** (en lisant notamment la partie 1 de ce guide) et **je suis au clair sur mon rôle et ses enjeux** ;
- J'ai mené des **réflexions sur la place du travail dans le cadre de ma pratique professionnelle** et j'ai saisi quelles sont les **complémentarités et attentes des SIAE** ;
- J'ai identifié les SIAE de mon territoire adaptées aux besoins et attentes des publics que j'accompagne** et je sais différencier les structures, les différents parcours qu'elles proposent (ex : si je suis un CSAPA ou un CAARUD, il y a-t-il sur mon territoire une association intermédiaire partenaire du programme TAPAJ ?). J'ai pris contact avec ces structures et **j'ai visité une SIAE**, ce qui m'a permis de m'approprier leurs attendus depuis ma place de prescripteur habilité.
- Je me suis approprié l'utilisation des différents services de la Plateforme de l'inclusion** en ayant participé à un webinar de présentation et en ayant créé mon compte utilisateur (si vous souhaitez connaître les dates des prochains webinaires et autres événements organisés par la Plateforme, vous pouvez cliquer sur ce lien : <https://app.livestorm.co/itou/open-webinaire-prescripteurs-2?type=detailed>).

Un parcours IAE peut donc être proposé à tout moment à une personne qui souhaite travailler, mais qui rencontre des difficultés sociales ou professionnelles, ne lui permettant pas d'accéder au marché du travail « classique ».

Comprendre les tenants et les aboutissants du rôle de prescripteur habilité ou d'orienteur est primordial à toutes les étapes du parcours pour la SIAE comme pour la personne accompagnée : une SIAE est un employeur assujéti aux mêmes obligations qu'un

employeur classique, mais le contrat qu'il propose est complété d'actions d'accompagnement fondées sur son projet d'insertion, d'un support d'activité relevant du secteur marchand ou non marchand, ainsi que des objectifs de sortie en emploi pour les salariés en parcours d'insertion.

2. LA PHASE DE DIAGNOSTIC SOCIOPROFESSIONNEL

Le diagnostic socioprofessionnel est, avant tout, à appréhender comme une **démarche permettant de « parler emploi » avec la personne accompagnée.**

C'est sur la base de ce diagnostic que le prescripteur habilité justifie de l'éligibilité de la personne à un parcours IAE. Il fait partie intégrante du processus de recrutement en SIAE. Dans la continuité de la phase préliminaire, **il fait partie intégrante du cadre légal de l'IAE.**

Il n'y a pas de modèle unique de diagnostic socioprofessionnel, mais un ensemble d'éléments et d'indicateurs pour vous guider dans sa réalisation.

L'essentiel, dans le cadre de la prescription, est de **bien identifier les éléments utiles à renseigner pour la personne accompagnée, pour vous et pour la/les SIAE destinataires :**

- ❖ **Pour la personne accompagnée**, le diagnostic permet de faire le point sur ses attentes et besoins, sur le plan social et professionnel ;
- ❖ **Pour le prescripteur**, il permet d'identifier le type de structure et d'emploi le mieux adaptés aux attentes et difficultés rencontrées par la personne ;
- ❖ **Pour la SIAE**, le diagnostic socioprofessionnel constitue l'élément central de la candidature de la personne, et permet de projeter l'accompagnement mis en place une fois la personne recrutée.

L'enjeu est double : intégrer l'emploi dans l'accompagnement global et s'inscrire dans une démarche d'insertion par l'activité économique.

Vous pouvez ainsi procéder en deux étapes, partant d'une approche globale (le diagnostic d'accompagnement) vers une approche spécifique à la prescription d'un parcours IAE (le diagnostic de prescription) :

- ☞ **Le diagnostic d'accompagnement : est réalisé avec la personne, dans le cadre de votre accompagnement habituel (il concerne les prescripteurs et les orienteurs) ;**
- ☞ **Le diagnostic de prescription est transmis à la/les SIAE dans le cadre d'une candidature et de la prescription d'un parcours IAE (il concerne uniquement les prescripteurs).**

2.1 LE DIAGNOSTIC D'ACCOMPAGNEMENT

Il s'agit d'un **diagnostic complet, mené dans le cadre d'un entretien individuel.** Il s'agit d'aborder spécifiquement la question de l'emploi, au regard de la situation globale de la personne et de l'accompagnement déjà mis en place, au sein de votre structure et au-delà.

3 étapes pour guider le diagnostic d'accompagnement :

Réaliser un diagnostic → Expliquer les principes fondamentaux de l'IAE → Orienter vers une/des SIAE

1^{ère} étape : Réaliser le diagnostic d'accompagnement

Il s'agit d'évaluer la situation professionnelle, sociale et administrative de la personne.

- Évaluer la situation professionnelle :
 - Pourquoi la personne accompagnée n'a pas **accès au marché du travail « classique »** ?
 - Repérer les éventuels blocages, à la fois personnels et au niveau du bassin d'emploi.
 - Quelle est sa **formation** initiale, son niveau de formation ? A-t-elle un projet de formation/ de qualification ?
 - Dans ce cas, il est possible par exemple d'orienter la personne vers un **Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ)**. Pour en savoir plus à ce sujet : <https://www.lesgeiq.fr/les-geiq-la-plus-belle-facon-dembaucher>.
 - Quel est son **parcours** ? Y a-t-il eu des interruptions ?
 - Rechercher les appétences et compétences dans les expériences extra- professionnelles.
 - Des interruptions « subies » liées à des événements de vie.
 - Quelle est sa **durée d'inactivité** ?
 - Prendre en compte la capacité et la motivation de la personne à se remobiliser après une longue période d'inactivité.
 - En fonction du retour du salarié, orienter vers une catégorie de SIAE plutôt qu'une autre (voir partie 1, présentation des différents types de SIAE).
- Évaluer la situation sociale et administrative : quels sont les freins identifiés ? Quels seraient les objectifs d'une orientation vers une SIAE/prescription en SIAE ?
 - **La mobilité** (permis, véhicule)
 - La mobilité peut faire l'objet d'un accompagnement en SIAE (par ex lors d'ateliers).
 - Le statut de salarié peut favoriser l'accès au permis de conduire (formation et financement).
→ Ressources : réseau Mob'In, plateforme DORA (voir Fiche 5 – Présentation des services de la Plateforme de l'inclusion).
 - **La santé**
 - Distinguer ce qui relève d'une incapacité à travailler et rechercher des postes adaptés.
→ Possibilité d'orienter le salarié vers une Entreprise adaptée (EA) ou une entreprise adaptée de travail temporaire (EATT)
 - La santé fait partie de l'accompagnement mis en place en SIAE.

- Le statut salarié ouvre droit à une mutuelle prise en charge en partie par l'employeur.
 - Concernant les addictions : le travail peut avoir un impact positif sur la gestion de sa consommation (pour les jeunes, voir le programme TAPAJ - Fiche n°4 – Les expérimentations soutenues dans le cadre de la stratégie pauvreté).
- **La maîtrise de la langue**
 - La non-maîtrise de la langue française n'est pas systématiquement un frein à l'emploi et le fait de travailler est un apprentissage de la langue en soi.
 - Des formations adaptées peuvent être mises en place par la SIAE (illettrisme, français langue étrangère etc.).
- **La situation financière** (bénéficiaire des minima sociaux etc.)
 - Prendre en compte l'impact d'une reprise d'activité :
 - > Impacts positifs : revenus réguliers, fiches de paye, accès facilité au logement.
 - > Points de vigilance : prise en compte de la rémunération pour le calcul des prestations sociales et minima sociaux, parfois impact sur le changement de régime d'assuré social et allocataire de prestations familiales (basculer CPAM/CAF vers MSA dans le cas d'activités supports relevant du régime agricole comme le maraîchage, les espaces verts, etc.). Pôle emploi propose un outil permettant d'estimer les aides à la reprise d'emploi : <https://candidat.pole-emploi.fr/simucalculreprise/> .
- **Les contraintes familiales**
 - Les contraintes familiales ne doivent pas être systématiquement perçues comme un frein à l'emploi. Des adaptations peuvent être envisagées en lien avec la personne et la SIAE (comme les contraintes horaires liées à la garde d'enfant/de personnes dépendantes ou pour les familles monoparentales).
- **Le logement**
 - L'emploi permet de sécuriser l'accès et le maintien en hébergement/logement.
 - En cas de situation de grande exclusion (sans-abrisme, parcours de rue, hébergement précaire), des programmes spécifiques existent (voir à ce sujet page 26).

*« Le fait de savoir qu'une orientation sur le chantier d'insertion après le dispositif Premières heures en chantier est possible **met des perspectives dans notre accompagnement, car cela suppose une entrée d'argent plus régulière sur plusieurs mois voire années ... Cela permet d'avoir des perspectives d'hébergement.** »* [Témoignage d'un orienteur vers le dispositif « Premières heures en chantier »].

- **La situation judiciaire**
 - L'entrée en parcours d'insertion professionnelle peut permettre de faire évoluer et de sécuriser la situation judiciaire de la personne.

- Les personnes sous suivi judiciaire en milieu ouvert peuvent intégrer une SIAE. Elles bénéficient ainsi d'un accompagnement à la peine, facilitant leur réinsertion dans un objectif de prévention de la récidive.
 - À noter que les SIAE peuvent accueillir des personnes dans le cadre de travaux d'intérêt général (TIG).
- **L'âge** : la personne est-elle « trop jeune » ou « trop âgée » ?
- Les jeunes sont un public important de l'IAE, il est toutefois nécessaire d'évaluer la pertinence d'un parcours IAE pour ce public. Il existe en effet de nombreux dispositifs dédiés spécifiquement aux jeunes : contrat d'engagement jeune (CEJ), E2C, EPIDE etc.

« Notre centre EPIDE a toujours travaillé avec les acteurs de l'IAE, notamment les chantiers d'insertion. Les **chantiers d'insertion sont bien adaptés pour certains jeunes accueillis à l'EPIDE, notamment les jeunes en grande précarité** » [Témoignage d'une CIP et administratrice de la Plateforme de l'inclusion, d'un centre EPIDE].

- Une articulation entre le contrat d'engagement jeune et un parcours en IAE est possible (l'allocation CEJ est suspendue pendant la durée du contrat de travail en SIAE). Pour en savoir plus à ce sujet : <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/mesures-jeunes/contrat-engagement-jeune/article/questions-reponses-contrat-d-engagement-jeune-cej>
- Pour les personnes âgées de 57 ans et plus, celles-ci peuvent bénéficier d'un CDI (dit CDI inclusion) à condition d'avoir au moins déjà 12 mois d'ancienneté dans un parcours d'insertion dans une (ou plusieurs) SIAE, à l'issue duquel la personne reste sans sortie en emploi. Celui-ci ne pourra donc être proposé en entrée de parcours – voir en ce sens la Fiche n°3 – Les différents contrats conclus dans les SIAE.

Même si vous n'avez pas à vérifier l'éligibilité de la personne aux critères administratifs qui concernent uniquement l'auto-prescription par les SIAE, vous pouvez vous en inspirer. Vous trouverez la liste des critères en cliquant sur le lien suivant : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000045570864>. Si la situation de la personne correspond à certains critères administratifs, il est important de vérifier leur validité au moment de prescrire le parcours en SIAE.

À l'issue de cette première étape du diagnostic d'accompagnement, **plusieurs pistes peuvent se dégager** :

☞ **Si la personne a envie/besoin et est en capacité de travailler dans un cadre « ordinaire » :**

- ⇒ Privilégier une recherche d'emploi en lien avec le Service Public de l'Emploi (Pôle emploi, Mission locale, CAP Emploi)
- ⇒ Proposer une période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) pour confirmer son projet professionnel ou lui faire découvrir un métier.

☞ Si la personne a envie/besoin de travailler dans un cadre accompagné et évolutif :

⇒ Distinguer et identifier le type d'employeur solidaire le plus adapté :

- Les **Entreprises Adaptées (EA) et les Entreprises Adaptées de Travail Temporaire (EATT)** permettent à des personnes en situation de handicap d'accéder à l'emploi dans des conditions adaptées à leurs capacités. Pour en savoir plus au sujet des EA et des EATT : <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/emploi-et-handicap/article/emploi-et-handicap-les-entreprises-adaptees-ea> ; [/https://documentation.inclusion.beta.gouv.fr/doc/emplois/contrat-en-entreprise-adaptee/](https://documentation.inclusion.beta.gouv.fr/doc/emplois/contrat-en-entreprise-adaptee/). À noter que les personnes bénéficiaires d'une reconnaissance en qualité de travailleur handicapé (RQTH) peuvent également être orientées vers une SIAE.
- Les **Groupements d'Employeurs pour la Qualification et l'Insertion (GEIQ)** organisent des parcours d'insertion et de qualification en s'appuyant sur des contrats de travail en alternance, le plus souvent en contrats de professionnalisation conclus avec des personnes rencontrant des difficultés particulières d'insertion professionnelle. Le GEIQ va construire un projet professionnel adapté au profil du salarié et des besoins de l'entreprise, avec l'appui d'un organisme de formation. Le salarié va alterner des périodes de formation et de mise à disposition dans l'entreprise, sur toute la durée de son contrat de travail. Le GEIQ assure également un accompagnement social et professionnel. Pour en savoir plus au sujet des GEIQ : <https://www.lesgeiq.fr/> ; [Le dispositif GEIQ](#)

Pour rechercher spécifiquement une EA, une EATT ou un GEIQ, vous pouvez utiliser **des filtres** lorsque vous cherchez un employeur :

Départements

- 13 - Bouches-du-Rhône
- 30 - Gard
- 84 - Vaucluse

Types de structure

- EI - Entreprise d'insertion
- AI - Association intermédiaire
- ACI - Atelier chantier d'insertion
- ACIPHC - Atelier chantier d'insertion premières heures en chantier
- ETTI - Entreprise de travail temporaire d'insertion
- EITI - Entreprise d'insertion par le travail indépendant
- GEIQ - Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification
- EA - Entreprise adaptée
- EATT - Entreprise adaptée de travail temporaire
- OPCS - Organisation porteuse de la clause sociale

EA - Entreprise adaptée **Priorité aux bénéficiaires de la RQTH**

Les moulins de l'immobilier
Avenue des moulins, 13990 Fontvieille
à 1,8 km de votre lieu de recherche. [Voir tous les métiers \(1\)](#)

1 RECRUTEMENT EN COURS

Chargé / Chargée d'accueil en réceptif local Fontvieille (13)

GEIQ - Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification

Geiq bpm vaucluse
423 Rue Jean Dausset Mft, BP 51543, 84916 Avignon
à 24,6 km de votre lieu de recherche.

Cette structure vous intéresse ? [Proposer votre candidature](#)

Quelques indices pour détecter un besoin d'orientation vers un parcours IAE :

- ❖ La personne vous fait part de **difficultés dans la réalisation de ses démarches** : elle n'a pas travaillé depuis longtemps, elle cumule des « échecs », elle n'a pas de projet professionnel réaliste, mais elle est volontaire.
- ❖ La personne exprime une **situation d'urgence sociale** (logement, santé, financier, etc.).

- ❖ La personne a **besoin d'être accompagnée** pour mettre en œuvre ses démarches d'insertion sociale et professionnelle.
- ❖ La personne **accepte d'être accompagnée par un conseiller en insertion et de suivre des actions d'adaptation au poste** qui permettent d'apprendre en travaillant.

2ème étape : expliquer les principes fondamentaux de l'IAE (voir la partie 1 de ce guide).

Pour rappel, l'IAE c'est : un travail s'appuyant sur une activité support à l'insertion et au développement des compétences, un accompagnement socioprofessionnel, un accès à la formation, un parcours de 24 mois maximum pouvant être renouvelé dans certains cas.

3ème étape : orienter le candidat vers une ou plusieurs SIAE

Le choix de la structure s'effectue selon plusieurs paramètres, généralement précisés sur les offres d'emploi publiées par les SIAE sur [Les emplois de l'inclusion](#) :

- **Le type de SIAE** : ACI, AI, EI, ETTI, EITI (voir partie 1 pour en savoir plus)
 - Activité de production de biens ou de services (ACI, EI) / Missions ponctuelles auprès d'entreprises ou de particuliers (AI, ETTI) / Travail indépendant (EITI)
 - Accompagnement plus ou moins renforcé
 - Niveau de productivité attendu

Agir pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

Les femmes sont encore aujourd'hui confrontées à des inégalités structurelles sur le marché du travail. Elles sont davantage orientées vers certains métiers, connaissent des interruptions de carrière, des temps partiels subis, voire des périodes d'inactivité longues pour s'occuper des enfants.

Les orienteurs et prescripteurs ont un **rôle à jouer en amont du parcours en SIAE pour favoriser la mixité dans les SIAE** et contribuer à une meilleure insertion professionnelle des femmes, en dépassant les stéréotypes de genre et en élargissant le champ des métiers proposés.

- **La situation géographique** des SIAE, en adéquation avec la mobilité de la personne
- **Le support d'activité proposé** :
 - La motivation (même si l'activité n'est pas une fin en soi, elle doit motiver la personne)
 - Les compétences associées
 - L'environnement de travail : intérieur/extérieur ? individuel/collectif ?
 - Lien avec le projet professionnel de la personne
- **Le temps de travail hebdomadaire** :
 - Au regard des contraintes de la personne (garde d'enfants, disponibilité)
 - Au regard de la capacité physique et psychique de la personne (problématique de santé, durée d'inactivité, besoin de temps pour s'inscrire dans des démarches d'insertion socioprofessionnelle)

La **SIAE n'a pas d'obligation de recrutement**, elle a son propre processus de recrutement, comme toute entreprise. Une candidature peut ne pas aboutir, pour diverses raisons, mais un refus ne remet pas pour autant en question la démarche même de recherche d'emploi en SIAE (à ce sujet, voir pp. 37-38).

Besoin d'informations complémentaires ? Besoin de mieux cerner l'environnement de travail ?

- ☞ Vous pouvez directement contacter la SIAE.
- ☞ Des informations collectives et/ou portes ouvertes sont parfois organisées. Pensez à vous renseigner sur le site de la SIAE, ou à poser la question par mail ou téléphone.

2.2 DU DIAGNOSTIC D'ACCOMPAGNEMENT AU DIAGNOSTIC SOCIOPROFESSIONNEL TRANSMIS A LA SIAE DANS LE CADRE D'UNE CANDIDATURE

Le **diagnostic socioprofessionnel est un élément essentiel pour la SIAE**, qui va s'appuyer sur votre expertise pour valider ou non la pertinence d'une candidature, au regard de sa mission d'insertion professionnelle.

Attention, pour rappel, pour pouvoir prescrire un parcours en SIAE, vous devez être inscrit sur [Les emplois de l'inclusion](#).

Pour valider l'éligibilité du candidat à l'IAE, il faut :

- ❖ **avoir réalisé un diagnostic socioprofessionnel** (qui découle du diagnostic d'accompagnement)
- ❖ **préciser la situation administrative du candidat** : cette étape **est facultative** (vous n'avez pas à renseigner de critères) mais **conseillée**. En effet, elle permet à la SIAE de s'assurer de l'éligibilité de la personne, au regard de ses propres objectifs et de ses contraintes conventionnelles (il faut bien s'assurer de la validité des critères administratifs et en cas de doute, le préciser à la SIAE).

Voici le lien vers le **diagnostic socioprofessionnel de référence** proposé par la **Plateforme de l'inclusion**, sur la [communauté de l'inclusion](#)
[Diagnostic socioprofessionnel de référence](#)

Il prend la forme suivante⁵ :

⁵ Ce diagnostic est **téléchargeable** via le lien indiqué. Le prescripteur peut s'appuyer sur ce document pour poser les bonnes questions lors de l'entretien avant envoi de la candidature.

Vulnérable	=====>	=====>	=====>	Disponible
Maitrise de la langue française	Analphabète à illettré	Relève d'une formation FLE et/ou savoirs de base	Laborieuse à limitée	Bonne à parfaite
Capacité à occuper un poste de travail	Est dans l'incapacité immédiate d'occuper un poste de travail	A besoin d'un accompagnement avant de pouvoir occuper un poste de travail	Peut occuper un poste de travail dans des conditions aménagées	Peut occuper un poste de travail dans des conditions ordinaires
Logement	SDF	Hébergement collectif de type CHRS, CADA...	Hébergement hors structure sociale, logement insalubre, risque de perte de logement	Logement stable
Accès au droit	Ne connaît pas ses droits, en situation de non recours	Renoncement ou en rupture ou difficulté de renouvellement de droits	Connait ses droits et démarches en cours	Bénéficie des droits afférents à sa situation
Mobilité	Ne sait pas se rendre seul à son lieu de travail	Sait organiser son covoiturage et/ou possède un véhicule mais problème de mise en règle (assurance, contrôle technique...)	Sait utiliser les transports en commun et/ou possède un véhicule 2 roues	Possède un véhicule et permis de conduire conformes et covoitureur possible
Ressources financières	Situation de surendettement sans dépôt de dossier et/ou sans ressources	Surendettement avec dossier déposé et suivi	Besoins primaires assurés au jour le jour et/ou mesure de protection type curatelle	Sait gérer son budget, avec capacité de financer par exemple un permis de conduire
Justice	Exécution de peine en cours	Suivi SPIP/PJJ après exécution de peine	Aucun suivi en cours	Aucun suivi en cours
Disponibilité	Faible voire difficile (garde d'enfant, ascendant, famille)	A organiser	Immédiate avec des contraintes horaires	Immédiate et sans contraintes horaires

Plus le diagnostic est précis, plus il facilitera le travail d'évaluation des besoins du bénéficiaire lors de l'entretien effectué par la SIAE au moment du recrutement.

Lors de l'entretien, la structure cherchera à **identifier la plus-value d'un parcours pour la personne. Est-ce le bon outil ? Au bon moment ?**

Le partage d'informations à caractère secret :

Quels éléments du diagnostic partager avec la SIAE ?

Ce partage doit avoir pour finalité de constituer collectivement un avis sur la situation de la personne afin d'adapter son accompagnement dans l'emploi.

La personne doit être informée préalablement du partage d'informations le concernant. **Son consentement doit être obtenu.**

Prenez le temps d'en discuter avec la personne accompagnée. Certains éléments pourront être abordés au moment de l'entretien d'embauche avec la SIAE. C'est à la personne de décider, en évaluant ce qui lui semble pertinent de partager, et à quel moment.

La SIAE, en tant qu'employeur, sera particulièrement vigilante à la santé et à la sécurité de ses salariés.

La SIAE, dans sa mission d'insertion sociale et professionnelle, propose un accompagnement individuel et confidentiel. La personne bénéficiera d'un **cadre de parole** qu'elle pourra mobiliser si elle le souhaite.

En tant que prescripteur, vous restez référent de l'accompagnement global de la personne, et vous pourrez définir avec elle et la SIAE les contours de cet accompagnement.

Votre identité de prescripteur peut comporter des indices quant aux problématiques sociales rencontrées par la personne que vous orientez ; par exemple des problématiques d'addiction pour les CSAPA/CAARUD, des problématiques de logement pour les accueils de jour etc.

Vous trouverez une documentation réalisée par la Plateforme de l'inclusion consacrée au RGPD en cliquant sur le lien suivant : <https://emplois.inclusion.beta.gouv.fr/legal/privacy/>

Les éléments du diagnostic seront transmis à la SIAE dans le « **Message de candidature** » :

The screenshot shows the application interface for 'Les emplois de l'inclusion'. The main heading is 'Postuler pour Louise Mar chez Job insertion 90**'. Below this, there are sections for 'Métiers recherchés', 'Message de candidature', and 'CV (optionnel)'. The 'Message de candidature' section contains a text area with a placeholder message: 'Message à destination de l'employeur (avec copie transmise au candidat) et non modifiable après l'envoi : motivations du candidat, motifs d'orientation, éléments du diagnostic socio-professionnel, ...'. An arrow points to this text area. Below the text area is a file upload section for the CV, with instructions: 'Choisissez un fichier ou glissez ici. Taille maximale : 5 Mo. Type de fichier : PDF. Ce fichier n'est pas un PDF ? Découvrez comment le convertir.' At the bottom, there is a button labeled 'Envoyer la candidature'.

Exemple de texte à améliorer :

Bonjour,

Je vous propose le profil de Mme A qui serait intéressée par les diverses opportunités disponibles.

N'hésitez pas à la recontacter.



Bonjour,

Je vous propose le profil de Mme A qui n'a pas exercé d'activités salariées depuis septembre 2020. Elle élève seule ses 3 enfants. Elle a trouvé une solution de garde pour son dernier enfant qui n'est pas scolarisé.

Elle dispose d'une solide expérience en bionettoyage et souhaite élargir ses compétences à la restauration collective.

Intégrer le chantier d'insertion lui permettra de reprendre une activité salariée, de développer des compétences en restauration collective et de bénéficier d'un accompagnement en vue d'accéder à un emploi pérenne.

Doit-on joindre un CV à la candidature ?

Le CV est facultatif lorsque vous postulez, sauf si l'employeur l'a mentionné dans la fiche de poste. Dans le doute, **assurez-vous d'avoir transmis les informations suffisantes et pertinentes à la structure** (notamment via le « Message de candidature »).

Prenez le temps de rédiger toutes les informations que vous jugerez utiles de communiquer à l'employeur (motivations du candidat, motifs d'orientation, éléments du diagnostic socioprofessionnel etc.) pour lui permettre de bien comprendre la situation du candidat.

Exemples d'éléments à renseigner dans votre « Message de candidature » :

- Compétences/appétences pour le métier proposé
- Volonté de s'intégrer dans l'accompagnement proposé
- Présence de freins périphériques à l'emploi
- Étapes d'accompagnement déjà mises en place par le prescripteur ou tout autre partenaire sur les freins évoqués

« Avec la plateforme, nous avons accès à tous les chantiers d'insertion de notre territoire, l'orientation des volontaires est simplifiée, pas besoin d'avoir un contact privilégié, un simple mail suffit. Les entreprises nous répondent rapidement après la prescription et nous préviennent s'ils n'arrivent pas à joindre le candidat.

*L'utilisation de la plateforme permet d'associer davantage le jeune : je lui laisse regarder les offres sur la plateforme, la présentation des postes, des entreprises : il choisit. **Ensuite lors de la transmission de la candidature, il faut indiquer les difficultés rencontrées par le jeune et le pourquoi de l'orientation vers l'IAE : je le fais avec le jeune pour avoir son accord mais aussi pour qu'il comprenne bien l'intérêt d'un chantier d'insertion** »*
[Témoignage d'une CIP et administratrice de la Plateforme de l'inclusion, d'un centre EPIDE].

2.3 LE SUIVI DES CANDIDATURES

Une fois la candidature transmise, la SIAE va l'étudier, conformément à son processus de recrutement. Elle pourra ainsi éventuellement proposer un entretien.

Votre **Tableau de bord** vous permet de vérifier l'état d'avancement des candidatures (à l'étude / acceptées / pour plus tard / refusée, etc.), et vous êtes également alerté par mail d'un changement de statut.

Plusieurs cas de figure :

- Aucune réponse de la SIAE après un certain délai :
 - Surcharge possible de la structure → vous pouvez la contacter
- Réponse négative de la SIAE :
 - Avec motifs / sans motifs → vous pouvez contacter la SIAE pour identifier les freins et les évaluer avec la personne, pour éventuellement la réorienter. À noter que sur **Les emplois de l'inclusion**, dans le suivi des candidatures, la SIAE précise **pourquoi la candidature a été refusée**. Une liste de motifs est proposée, et la structure peut également détailler dans un « champ libre » les raisons de ce refus.

Renseigner le motif de refus de candidature.

Sélectionner un motif de refus (n'est pas envoyé au candidat) : *

- Candidat non joignable
- Candidat ne s'étant pas présenté à l'entretien
- Candidat indisponible : en emploi
- Candidat indisponible : en formation
- Candidat non mobile
- Candidat non intéressé
- Le candidat n'a pas les compétences requises pour le poste
- Un des freins à l'emploi du candidat est incompatible avec le poste proposé
- Pas de recrutement en cours
- Candidature en doublon
- Autre (détails dans le message ci-dessous)

Répondre au candidat

Message à envoyer au candidat *

Message à envoyer au candidat

Un refus de la structure n'est pas forcément le fait du candidat, mais peut dépendre de sa politique RH.

Si nul n'est inemployable, ce sont bien les conditions de l'emploi qui participent de l'employabilité. Ainsi, la délivrance d'un PASS IAE n'est pas une démarche anodine et l'échec patent d'une entrée en parcours trop précoce n'est pas souhaitable. **Le refus est donc toujours à considérer à un moment donné et non comme définitif** (des enjeux de saisonnalité peuvent entrer en compte par exemple).

Le potentiel désaccord entre SIAE et prescripteur habilité à propos d'une candidature est donc nécessairement à discuter, car formateur. Prendre le temps d'échanger sur les pratiques respectives et les ressentis à propos de la personne qui candidate est nécessaire pour mieux appréhender la situation de manière globale et parvenir, dans certains cas, à une sortie vertueuse pour toutes les parties prenantes.

➤ Réponse positive de la SIAE :

- Un entretien est proposé au candidat → préparer le candidat, en reprenant les éléments du diagnostic d'accompagnement et du diagnostic socio-professionnel
- **Préparer des questions à poser à la structure** (demander des précisions sur les différentes activités, le poste de travail, la durée du contrat etc.) ;
- **Reposer le triptyque emploi-formation-accompagnement** : demander à la personne que vous accompagnez pourquoi a-t-il souhaité postuler auprès d'une SIAE et de cette SIAE en particulier ? Qu'a-t-il compris du poste, du parcours IAE, de

ce qui est attendu de lui ? Dans quelle mesure a-t-il besoin d'être accompagné ? Est-ce qu'il sait par qui il sera reçu ? Qu'est-il prêt à partager lors de l'entretien quant à sa situation, ses besoins ?

En outre, il est important d'accompagner le candidat lors de cette étape pour rendre accessible le fait de parler de sa situation (et de soi) dans le travail.

« Nous listons avec la personne les différentes structures dans lesquelles elle a candidaté, leurs adresses et les postes. Dans le cas du Centre X, je montre à la personne sur Google Maps comment y accéder, car je sais que ce n'est pas évident de le trouver la première fois. Une fois que le participant est reçu, la conseillère en insertion professionnelle du Centre m'appelle pour échanger avec moi sur la candidature. Si elle n'est pas retenue, j'ai un retour sur les raisons précises. Si la personne est intégrée, je l'appelle soit pour la tenir au courant, soit pour échanger avec elle, sonder sa réaction et la féliciter ». [Témoignage d'un Référent de parcours d'un PLIE].

« En cas de recrutement ou de refus, nous recevons systématiquement une réponse par mail ou par téléphone. Si nous faisons face à un refus, nous essayons, dans la mesure du possible, d'obtenir les motifs afin de pouvoir les travailler avec l'utilisateur » [Témoignage d'un conseiller pénitentiaire d'insertion et de probation].

La personne est recrutée, ce qui permet à la SIAE de déclencher, le premier jour de son embauche, la délivrance d'un PASS IAE qui sera rattaché à cette personne. Le PASS IAE est valable deux ans et permet à la SIAE employeur de percevoir l'aide au poste. **Le processus de recrutement achevé, votre implication s'arrête-t-elle pour autant ?**

Non, vous restez partie prenante de l'accompagnement du salarié auprès de la SIAE, pendant son parcours, voire au-delà.

3.LA PHASE DE SUIVI POST-PRESCRIPTION

3.1 L'ACCOMPAGNEMENT DU SALARIÉ PENDANT SON PARCOURS IAE

- **Sécuriser la prise de poste** : une période d'essai est à valider et il est important de sécuriser la prise de poste surtout si la personne n'a pas travaillé depuis un certain temps. Comme vous connaissez bien la personne, vous pouvez en ce sens accompagner les professionnels de la SIAE et possiblement rester en appui du salarié en parcours nouvellement recruté.
- **Travailler dans une logique de transversalité** : il est important de garder le lien avec la personne, le retour à l'emploi peut avoir un impact psychologique, physique et économique. Lors du diagnostic socioprofessionnel, vous avez identifié des problématiques, mais dans le cadre de la reprise d'un emploi, de nouveaux éléments peuvent surgir. Il faudra ainsi être vigilant et adapter l'accompagnement global du salarié.

Quelles modalités de suivi post-recrutement ?

Les modalités d'accompagnement seront définies entre vous et la structure, selon vos modes d'organisation, vos pratiques, contraintes et disponibilités respectives. Ces modalités seront amenées à évoluer dans le temps, selon les besoins du salarié accompagné et les pratiques de la structure.

Quelques exemples :

- Certaines SIAE organisent par exemple des **comités de suivi** auxquels vous pouvez participer en tant que prescripteur – a fortiori concernant les SIAE inscrites dans des programmes spécifiques qui reposent sur un partenariat renforcé entre les différents acteurs ;
- Dans le cadre de la **fin de la période d'essai du salarié**, vous pouvez être sollicité par la structure pour avis en qualité de référent social du salarié, notamment si la personne n'est pas amenée à poursuivre son parcours au sein de la structure ;
- Des **contrats d'engagement tripartites ou chartes** peuvent être signés, permettant de préciser le rôle de chaque acteur. Par exemple, si une démarche est engagée par la SIAE sur l'accès au logement, il est important de savoir qui est en charge de ce volet. À noter que les territoires peuvent disposer d'une palette plus ou moins large d'accompagnement.

De professionnel à professionnel, grâce à ce partenariat, vous pouvez enrichir vos pratiques. **Cette relation qui va s'inscrire progressivement dans la durée est garantie d'un accompagnement global adapté aux besoins du salarié.**

« Afin de mener le parcours d'insertion le plus cohérent et fluide possible, nous mettons en place des tripartites (le participant, le Centre X [SIAE] et moi-même) au démarrage, régulièrement tout au long du parcours et notamment avant chaque éventuel renouvellement de contrat » [Témoignage d'un Référent de parcours d'un PLIE].

« Notre participation au **comité de suivi** nous permet de **connaître l'évolution de l'usager au sein de la structure** (principalement professionnelle), mais aussi de **solliciter l'ensemble des partenaires présents pour travailler sur d'autres axes** (accès au logement, orientation sur structure médicale, aide pour le passage ou la récupération du permis de conduire). Ceux-ci constituent à la fois des facteurs de risque de récurrence et, en cas de stabilisation, des facteurs de protection. [...] Il y a beaucoup à dire sur nos relations avec les SIAE. **Pour ma part, j'essaie d'être le plus disponible en cas de difficultés avec un usager sous parcours IAE. Ressources inestimables, surtout sur notre territoire très rural [...].** À la fin des comités de suivi, un « **mini bilan moral** » de la structure est effectué et **nous échangeons sur les perspectives de recrutement. Une information sur les évolutions législatives est aussi effectuée pour que chaque prescripteur soit à jour** » [Témoignage d'un conseiller pénitentiaire d'insertion et de probation].

3.2 VOS MISSIONS SUR LES EMPLOIS DE L'INCLUSION

En tant que prescripteur habilité⁶, vous pouvez être amené à suspendre un parcours IAE ou à autoriser une prolongation du parcours IAE sur **Les emplois de l'inclusion**.

La suspension d'un parcours IAE :

Si vous recevez une personne et que vous constatez qu'elle n'est plus accompagnée par une SIAE ou qu'elle n'a plus de contrat de travail avec la structure, alors que son PASS IAE est valide, vous pouvez suspendre le parcours de la personne, **afin de préserver la durée restante de parcours**.

Pour plus d'informations sur la procédure de suspension, vous pouvez vous référer aux liens suivants :

- [Suspendre-un-PASS-IAE](#)

- https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/questions-reponses_parcours_iae_et_plateforme_inclusion_vfinale.pdf

La prolongation d'un parcours IAE au-delà de 24 mois :

Un parcours IAE est d'une durée de 24 mois maximum car l'IAE est un tremplin vers l'emploi classique. Toutefois, il existe des motifs de prolongations qui sont les suivants :

- Poursuite de parcours en CDI inclusion (après 12 mois de parcours IAE)
- Poursuite d'une formation démarrée pendant le parcours d'insertion
- Salarié âgé de 50 ans et + et rencontrant des difficultés particulières
- Salarié bénéficiaire d'une RQTH
- Pour les AI et ACI, lorsque le salarié rencontre des difficultés particulièrement importantes.

La procédure de prolongation du parcours est réalisée **en ligne sur Les emplois de l'inclusion** (voir la Fiche n°8 : Comment prolonger un parcours IAE sur Les emplois de l'inclusion ?).

Pour en savoir plus à ce sujet, vous pouvez consulter les liens suivants :

⁶ Les orienteurs ne sont pas concernés par ces missions.

[Prolonger-un-PASS-IAE ;
https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/questions-
reponses_parours_iae_et_plateforme_inclusion_vfinale.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/questions-reponses_parours_iae_et_plateforme_inclusion_vfinale.pdf)

Lorsque la personne a terminé son parcours IAE, **vous pouvez selon vos pratiques et ses besoins**, demeurer son référent et ce, afin de vous assurer que l'objectif d'emploi durable dans le marché du travail est atteint. Dans le cadre d'une sortie en emploi « classique », des problématiques peuvent de nouveau ressurgir, il est important de sécuriser de nouveau cette prise de poste.

3. 3 LA PLACE DU PRESCRIPTEUR HABILITE DANS L'ÉCOSYSTÈME DE L'IAE

L'IAE bénéficie à un certain nombre de salariés grâce à la mobilisation d'acteurs qui collaborent au quotidien et les prescripteurs et orienteurs en font pleinement partie.

Vous êtes ainsi invités au regard de votre nouveau rôle, à participer aux **comités techniques d'animation (CTA)** afin de **rencontrer et échanger avec les SIAE de votre territoire et autres acteurs de l'IAE**. Les CTA sont des **instances de gouvernance locale de l'IAE** organisées et animées par Pôle emploi, parfois en co-animation avec les DDETS/UD. Ils regroupent l'ensemble des acteurs concernés par l'IAE au niveau local. Les CTA ont la **responsabilité du diagnostic local pour définir le profil des publics pouvant accéder à une SIAE, en tenant compte des caractéristiques du bassin d'emploi et des orientations arrêtées par le SPE**. Ils veillent également au **suivi des publics bénéficiaires de l'IAE**.

Des programmes sont également mis en place par certains organismes afin de proposer une **offre globale au service de l'inclusion sociale et de l'insertion professionnelle**, comme « Les Villages des solutions » portés par l'AFPA.

« Les Villages des solutions » Afpa :

L'Afpa porte « Les Villages des solutions ». Il s'agit d'un programme stratégique qui vise à contribuer à une **meilleure efficacité de l'écosystème de l'insertion sociale et professionnelle d'une part, et au développement durable et à la cohésion des territoires d'autre part**.

Il invite les acteurs qui participent aux dynamiques d'insertion par l'emploi, à devenir **cofondateurs d'écosystèmes territorialisés de l'accompagnement**, de la formation, de l'entrepreneuriat et de la citoyenneté.

Société civile, collectivités territoriales, entreprises et associations **sont appelées à s'impliquer dans cette démarche commune et à se rapprocher pour concevoir et produire ensemble, des parcours plus fluides et mieux adaptés à chaque bénéficiaire**. L'Afpa propose la mutualisation de ses infrastructures pour favoriser les rapprochements et les synergies nouvelles.

Vous pouvez par ailleurs vous rapprocher des **réseaux de l'IAE** au niveau national ou vous renseigner à l'échelle d'un territoire sur les réseaux présents ou inter-réseaux. Ceux-ci ont pour objectif de **représenter les structures adhérentes auprès des pouvoirs publics, de les accompagner, de les outiller dans leur quotidien et de favoriser les dynamiques partenariales**.

Les réseaux spécialisés :

CHANTIER Ecole : ce réseau regroupe aujourd'hui 750 structures adhérentes portant 1400 ateliers et chantiers d'insertion (ACI), qui se reconnaissent dans la dénomination « Entreprises Sociales Apprenantes ». Cinq fonctions ont été identifiées par le réseau pour définir la spécificité et les rôles de ces structures : employeur, production, accompagnement social et professionnel, formation, développement local et partenarial. Le réseau est organisé au plan national et régional avec 15 associations régionales qui animent des actions sur les territoires. www.chantierecole.org

La Fédération des entreprises d'insertion (FEI) : Depuis plus de 30 ans, la fédération des entreprises d'insertion rassemble des entrepreneurs engagés qui mettent l'inclusion des plus vulnérables au cœur de leur stratégie d'entreprise. Présente dans chaque territoire, au plus près des besoins des personnes et des entreprises, elle accélère leur développement et promeut leurs projets inclusifs qui conjuguent innovation, performance économique et impact social. Une raison d'être qui s'incarne dans le label Responsabilité Sociétale des Entreprises inclusives (RSEi) qu'elle a développé, pour toujours plus d'excellence au service des plus fragiles. Une fédération mobilisée, catalyseur de valeurs et d'énergies, pour bâtir une société durable et inclusive. www.lesentreprisesdinsertion.org

Union nationale des associations intermédiaires (UNAI) : l'UNAI est la tête de réseau dédiée aux associations intermédiaires. Elle est l'interlocutrice des pouvoirs publics pour faire entendre la voix des AI et défendre leurs spécificités. L'UNAI soutient aussi bien au niveau national que local la présence de représentants des associations intermédiaires au sein de toutes les structures de gouvernance de l'IAE et de l'inclusion. www.unai.fr

Les réseaux généralistes :

Mouvement des Régies (anciennement CNLRQ, Comité national de liaison des Régies de quartier) : réseau national qui regroupe l'ensemble des Régies présentes sur le territoire (actuellement 130). Est garant du label des Régies, déposé à l'INPI, et est responsable de son attribution aux associations qui en font la demande. Il assure une triple mission d'animation, de représentation et de développement qui concourt à un objectif plus global : conforter les missions économique, sociale et citoyenne des Régies de Quartier et des Régies de Territoire. Des responsables de Régies, nommés par le Conseil d'Administration sont délégués par le Mouvement des régies au niveau national. www.regiedequartier.org

COORACE : réseau national de l'économie sociale et solidaire, rassemble 600 entreprises d'utilité sociale territoriale réparties sur l'ensemble du territoire. Le réseau porte la vision d'un modèle sociétal inclusif, collectif et solidaire qui se développe au cœur de territoires. Coorace accompagne les entreprises d'utilité sociale à travers 3 missions : amélioration de l'impact social et territorial ; parcours vers l'emploi ; accompagnement des projets de territoire. www.coorace.org

Fédération des acteurs de la solidarité : la Fédération des acteurs de la solidarité (anciennement FNARS) est un réseau généraliste de lutte contre les exclusions. Elle regroupe plus de 870 associations et organismes qui agissent pour la solidarité. Ces structures représentent environ 2800 établissements et services qui représentent notamment 90 % des centres d'hébergement et de réinsertion sociale (CHRS), un grand nombre d'accueil de jour et de logements pour les plus précaires, la majorité des places d'accueil pour demandeurs d'asile et réfugiés et plus de 500 structures d'insertion par l'activité économique, majoritairement des associations portant des ACI. www.federationsolidarite.org

Les réseaux thématiques :

EMMAUS France : Emmaüs France, association loi 1901, fédère 298 groupes Emmaüs en France, qui peuvent être de différentes natures en fonction de leurs activités, de leurs spécificités et de leur projet social : communautés, structures d'action sociale et de logement, SOS Familles Emmaüs, comités d'amis et structures d'insertion. Le Mouvement Emmaüs compte 52 structures d'insertion, divisées en deux catégories : les chantiers d'insertion et les entreprises d'insertion. www.emmaus-france.org

ENVIE : Envie est organisé en réseau, la Fédération est une association qui coordonne les actions des 52 unités Envie réparties sur le territoire. Elle veille au respect des valeurs qui animent le projet depuis sa création. Ce réseau fédère aujourd'hui des entreprises sous forme associative pour l'activité de rénovation et des entreprises sous forme de société pour l'activité de recyclage, de traitement et de logistique. www.envie.org

RESEAU COCAGNE : Le Réseau Cocagne rassemble 102 fermes biologiques en insertion par l'activité économique. Depuis 1991, le projet social est de donner du travail à des personnes qui en sont exclues et de distribuer des légumes bio sous forme de paniers à des adhérents consom'acteurs. Le Réseau Cocagne met tout en œuvre pour développer et animer le réseau des Jardins de Cocagne, accompagner de nouveaux projets, consolider, mutualiser, capitaliser, communiquer, promouvoir les Jardins et professionnaliser les équipes d'encadrement. www.reseaucocagne.asso.fr

TISSONS LA SOLIDARITE : Tissons la solidarité fédère 70 structures d'Insertion par l'Activité Economique, principalement des Ateliers et Chantiers d'Insertion, dont l'activité principale est la gestion du textile de seconde main (collecte, tri, réemploi et couture). Ces produits sont ensuite commercialisés dans les 125 boutiques réparties sur le territoire national. Les structures adhérentes, qui comptent 400 permanents, favorisent le retour à l'emploi de 1900 salarié(e)s en insertion par an. Le réseau Tissons la Solidarité s'organise autour de 3 pôles principaux pour favoriser des parcours de qualité : l'animation & la professionnalisation des adhérents, la formation des salariés en parcours ou permanents et la mobilisation pour l'emploi. <https://www.tissonsolasolidarite.fr/>

Les réseaux nationaux peuvent disposer **d'antennes régionales**, ce qui leur permet d'être présent sur tout le territoire.

Enfin, il peut exister à l'échelle d'un territoire des **inter-réseaux**, constitués de plusieurs délégations de réseaux nationaux ou d'un collectif de SIAE ou de type de SIAE.

N'hésitez pas également à vous rapprocher des réseaux de prescripteurs habilités selon votre appartenance. Ceux-ci peuvent répondre à vos interrogations, doutes, vous documenter, et éventuellement remonter au ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion certaines problématiques.

« Nous sommes convaincus que l'E2C a un vrai rôle à jouer pour accompagner les stagiaires vers le secteur de l'IAE, secteur porteur et d'avenir. Pour accompagner au mieux l'ensemble des 139 sites-Écoles dans leur nouveau rôle de prescripteur habilité, le Réseau E2C France a mis en œuvre plusieurs actions concrètes :

- *Une prise de contact avec les équipes de la plateforme de l'inclusion pour sensibiliser les E2C au secteur de l'IAE et mettre en relation les stagiaires E2C avec les entreprises du secteur. Dans ce sens, un **webinaire national** a été organisé en*

octobre 2021 et a réuni 20 participants. L'ensemble des ressources sont disponibles pour les E2C sur la plateforme de gestion des connaissances.

- ***Le recensement et l'inscription de l'ensemble des E2C sur le répertoire professionnel en open data – DORA –. Cette action se poursuit afin de faire figurer très prochainement sur ce support les coordonnées de toutes les E2C »***

[Témoignage du Réseau E2C
France]

Partie 3. Boîte à outils

Fiche n°1 : Ressources et liens utiles

Pour en savoir plus sur l'IAE :

Textes juridiques de référence : articles L.5132-1 et suivants et R.5132-1 et suivants du Code du travail, accessibles sur le site Légifrance

Site du ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion : <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/insertion-activite-economique/>

DARES Résultats (IAE) : https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/02b330300b08b1387e9aceb0235d88cf/Dares%20R%C3%A9sultats_IAE_2020.pdf ; [L'insertion par l'activité économique en 2021 \(travail-emploi.gouv.fr\)](https://travail-emploi.gouv.fr/insertion-par-lactivite-economique-en-2021)

Site POEM (statistiques) : <https://poem.travail-emploi.gouv.fr/donnee/insertion-par-lactivite-economique-iae-1eres-entrees>

Présentation vidéo de l'IAE par Pôle emploi : <https://www.pole-emploi.fr/region/auvergne-rhone-alpes/candidat/conseils-a-lemploi/linsertion-par-lactivite-economi.html>

Pour comprendre et utiliser les services de La Plateforme de l'inclusion :

Site de démonstration : <https://demo.emplois.inclusion.beta.gouv.fr/>

Obtenir des informations sur le projet : [Pourquoi-Les-emplois-de-l-inclusion](https://www.les-emplois-de-l-inclusion.fr/)

Tutoriel - mode d'emploi prescripteurs : [Modes-d-emploi-pour-les-prescripteurs](https://www.les-emplois-de-l-inclusion.fr/modes-d-emploi-pour-les-prescripteurs)

Critère d'éligibilité IAE/diagnostic :

[Les critères d'éligibilité](#)

[Le diagnostic socio professionnel](#)

Échanger avec les acteurs : <https://communaute.inclusion.beta.gouv.fr/>

Assistance des emplois de l'inclusion : <https://aide.emplois.inclusion.beta.gouv.fr/hc/fr>

Des webinaires réguliers nationaux pour tous les services de la Plateforme de l'inclusion : [Tous nos webinaires à venir](#)

Replay de la formation IAE à destination des nouveaux prescripteurs habilités d'avril 2022 (DGEFP/ PE et emplois de l'inclusion) : [Replay avril 2022](#)

Replay et documentation utile du webinaire de démonstration des emplois de l'inclusion : [Webinaire-prescripteurs](#)

Kit d'information et de présentation des services de la Plateforme de l'inclusion : [Kit de déploiement](#)

Calendrier de tous les événements de l'inclusion : <https://communaute.inclusion.beta.gouv.fr/calendar/>

Fiche n°2 : Les grandes dates de l'IAE

1. La préfiguration du secteur de l'IAE dans les années 50

Tout débute dans les années 1950 avec les **premières communautés Emmaüs** qui inventent le concept de mise en activité progressive pour les personnes exclues. L'objectif est qu'elles retrouvent une **dignité** au moyen de la mise au travail.

À la fin des années 1970, c'est au tour des éducateurs de clubs de prévention spécialisée de créer les « **ateliers de production** » en direction des **jeunes en grandes difficultés**. Le 10 septembre 1979, la circulaire 44 relative à « l'organisation du travail des handicapés sociaux » concrétise les actions innovantes en matière d'insertion. En émergeront les **centres d'adaptation à la vie active** qui visent une réinsertion sociale via une activité rémunérée, pour les personnes très marginalisées ou menacées d'inadaptation.

Au début des **années 1980**, avec **l'augmentation du chômage des jeunes**, de nouvelles politiques de l'emploi font leur apparition comme la formation en alternance. Les jeunes les plus éloignés de l'emploi ne peuvent néanmoins pas y accéder et la circulaire du 24 avril 1985 va alors venir soutenir une expérimentation dénommée « les **entreprises intermédiaires** ». Ces entreprises intermédiaires emploient les jeunes concernés tout en créant des biens et des services aux conditions du marché. Faute d'avoir démontré leur efficacité, elles disparaissent au cours des années 1990.

2. Le développement de l'IAE à partir des années 1990

C'est à cette période que l'insertion par l'activité économique va devenir un **véritable dispositif de lutte contre le chômage et qu'il va se doter de structures variées** : entreprises d'insertion, associations intermédiaires et régies de quartier.

C'est le **temps de l'institutionnalisation** avec la création du **comité national des entreprises d'insertion et du comité de liaison des régies de quartiers**. C'est aussi celui de la **réglementation** avec un ensemble de lois, circulaires et décrets qui vont progressivement délimiter les **publics éligibles** aux structures de l'insertion par l'activité économique. Une circulaire du 20 avril 1988 précise que les entreprises d'insertion doivent accueillir en priorité les toxicomanes, les sortants de prison et les sortants d'hôpital psychiatrique. Le 31 mars 1989, la possibilité d'accéder aux dispositifs d'insertion par l'activité économique à toute personne qui est en difficulté et au chômage est instaurée. Enfin, la loi adoptée par le Parlement le 3 janvier 1991 **reconnait le concept d'insertion par l'activité économique (IAE) en introduisant un article dans le code du travail**. Le Conseil national de l'insertion par l'activité économique permet désormais l'octroi d'aides financières en soutien des dispositifs.

À partir de la loi d'orientation relative à la lutte contre les exclusions, adoptée le 29 juillet 1998, c'est une période de **meilleure visibilité et d'harmonisation des pratiques** qui s'ouvre. Le conseil départemental de l'insertion par l'activité économique devient, sous l'autorité du préfet, l'organe de pilotage qui conventionne les structures après avis. Le financement unique relève désormais de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et la **mise en place de l'agrément** des personnes de l'agence nationale pour l'emploi après un diagnostic socioprofessionnel.

3. La modernisation du secteur et des règles de financement dans les années 2000

La loi de programmation pour la cohésion sociale promulguée le 18 janvier 2005 vient sécuriser financièrement le secteur grâce à la **mensualisation du versement des aides**.

Le 1er décembre 2008, la loi n°2008-1249 généralisant le revenu de solidarité active (RSA) et réformant les politiques d'insertion fixe à **4 mois la durée minimum des contrats à durée déterminée et à 20 heures la durée de travail hebdomadaire**.

La loi organique relative aux lois des finances (LOLF) mise en application en 2006 ainsi que le plan de modernisation d'août 2008 qui fait suite au Grenelle de l'insertion ont profondément **modifié le secteur de l'IAE en refondant les modalités de conventionnement**. La circulaire DGEFP n°2008-21 du 10 décembre 2008 introduit les nouvelles modalités de conventionnement.

Les indicateurs qui s'appliquent dans le cadre de la LOLF pour les structures d'insertion par l'activité économique sont des **indicateurs de retour à l'emploi**. Il s'agit de réaliser 60% de sorties « dynamiques ».

Les sorties sont comptabilisées sur une année civile soit sur la période conventionnée. Elles se comptent de la manière suivante :

- Le salarié doit avoir été présent au moins 3 mois ;
- Sont neutralisées les sorties telles que les ruptures employeur pour faute grave, les congés pour longue maladie ou maternité, les décès et les décisions de justice ou administratives ;
- La sortie s'apprécie dans le mois qui suit la date de sortie des effectifs.

Parmi les sorties « dynamiques », nous trouvons :

- Les sorties vers l'emploi durable qui comprennent les embauches en CDI aidé ou non par un autre employeur ou bien en CDI non aidé dans la structure ou filiale, les embauches en CDD non aidé de 6 mois ou plus, la création ou la reprise d'activité à son compte ainsi que l'intégration dans la fonction publique.
- Les sorties vers un emploi de transition qui sont les CDD non aidés d'une durée de moins de 6 mois et les CDD en contrat aidé (hors SIAE).
- Les sorties positives concernent les embauches dans une autre SIAE pour une durée déterminée, les entrées en formation pré-qualifiante ou qualifiante et la prise de droits à la retraite.

Le travail en intérim est ainsi comptabilisé comme une sortie vers l'emploi durable ou comme une sortie vers l'emploi de transition selon la durée des missions. Les sorties en inactivité ou au chômage sont dites « négatives ».

Tous ces indicateurs de sortie sont examinés lors du « **dialogue de gestion** » qui se déroule annuellement au sein des services déconcentrés de l'État avec chacune des SIAE du département.

C'est lors de cette instance que sont discutés les pourcentages de sortie atteints au vu de ceux fixés pour l'année écoulée et ceux vers lesquels tendre l'année suivante. Y sont également exposées les actions engagées par la structure sur quatre axes ainsi que les améliorations à mettre en œuvre.

Le dialogue de gestion constitue ainsi l'une des déclinaisons de la volonté de transparence et d'efficacité inscrite dans la LOLF.

4. La réforme de l'IAE de juillet 2014

Cette réforme prévoit la **généralisation de l'aide au poste pour les quatre types de structures** (indexée sur le SMIC) et la **recherche d'une plus grande efficacité en termes d'insertion des publics très éloignés de l'emploi**, avec l'instauration de la **part modulable de l'aide au poste** sur la base de critères complémentaires allant de 0 à 10 %.

Les 3 critères de modulation qui ont été retenus sont :

- le profil des personnes accueillies ;
- l'effort d'insertion de la structure ;
- les résultats en termes d'insertion.

5. Un secteur en transformation dans le cadre du Pacte d'ambition pour l'insertion par l'activité économique

Fruit d'une **co-construction** entre le Conseil de l'inclusion dans l'emploi, la DGEFP, les services déconcentrés de l'État ainsi que l'ensemble des acteurs de l'IAE dont les têtes de réseaux de l'IAE, ce Pacte comprend 30 mesures articulées autour de 5 engagements :

- Accompagner chaque personne selon ses besoins ;
- Innover et libérer le potentiel de création d'emplois des entreprises sociales inclusives ;
- Rallier toutes les entreprises et tous les acteurs publics à la cause de l'inclusion ;
- Agir ensemble sur tous les territoires ;
- Simplifier, digitaliser et co-construire en confiance.

Les mesures du Pacte d'ambition sont traduites pour partie dans le droit 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 » ainsi que ses textes d'application. Parmi ces mesures, figure la **réforme de l'entrée en parcours IAE**. **Le présent guide s'inscrit dans le cadre de cette réforme.**

Fiche n°3 : Les différents contrats conclus dans les SIAE

1. Les contrats conclus à l'embauche :

Le contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI) :

Le CDDI est conclu en application de l'article L. 1242-3 du Code du travail afin de « **favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi** ».

Il s'agit d'une **catégorie particulière de CDD** : la durée de ce contrat est de **4 mois minimum**, renouvelable autant que nécessaire dans la limite de 24 mois (avec des prolongations possibles au-delà pour certains motifs). La **durée hebdomadaire de travail du salarié est de 20 heures minimum**, mais des dérogations sont possibles en deçà pour les ACI - par exemple dans le cadre de Premières heures en chantier, afin de permettre à des personnes très éloignées de l'emploi d'accéder à l'IAE. Il peut être suspendu pour des raisons de santé, de reprise d'emploi, de formation, de périodes d'immersion afin de ne pas obérer la période de parcours d'insertion par l'activité économique de 24 mois.

Le CDDI est le contrat proposé **en ACI et en EI**, mais aussi parfois **en AI**.

Pour en savoir plus : <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/insertion-activite-economique/article/ateliers-et-chantiers-d-insertion-aci-201158>

Le contrat à durée déterminée d'usage (CDDU) :

Il s'agit d'une **catégorie particulière de CDD** utilisé par les **associations intermédiaires**. Il est conclu seulement pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI en raison de la **nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois** (article D. 1242-1 du Code du travail).

Pour en savoir plus : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-contrats-de-travail/cddu>

Le contrat de mise à disposition et contrat de mission :

La relation de travail tripartite qui lie l'entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI), l'utilisateur et le salarié se concrétise par la signature de deux contrats :

- Un **contrat de mise à disposition** signé entre l'ETTI et l'entreprise utilisatrice ;
- Un **contrat de mission** (ou contrat de travail temporaire) signé entre l'ETTI et le salarié. La durée du contrat de mission peut être portée à 24 mois, renouvellement compris.

Concernant les associations intermédiaires, le **contrat de mise à disposition lie l'AI et l'utilisateur à la disposition duquel l'association met un ou plusieurs salariés**. Les salariés mis à disposition restent salariés de l'AI.

2. Les contrats pouvant être conclus pendant le parcours IAE :

Le contrat à durée indéterminée d'insertion (dit CDI inclusion) :

Il s'agit d'un contrat qui peut être proposé à un public spécifique à savoir les personnes âgées d'au moins 57 ans rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières et **à partir de 12 mois après le début du parcours en IAE** et à la suite de l'examen de la situation de la personne par l'employeur au regard de l'emploi et des actions d'accompagnement et de formation conduites.

Pour en savoir plus : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/gr_loi_inclusion.pdf (pp. 5-10)

Le contrat passerelle :

Il s'agit d'une expérimentation d'une durée de 3 ans (2021 à 2023) permettant la **mise à disposition, par une EI ou un ACI, d'un salarié en insertion en parcours IAE depuis au moins 4 mois, auprès d'une entreprise.**

L'objectif de cette expérimentation est de **faciliter le recrutement par les entreprises de droit commun de personnes en fin de parcours d'insertion.**

La structure d'insertion prêteuse bénéficie d'une **aide financière versée au titre de l'accompagnement socioprofessionnel individualisé** visant à favoriser la réalisation du projet professionnel du salarié et faciliter son embauche.

Le contrat passerelle est conclu pour une durée de 3 mois renouvelable une fois.

Pour en savoir plus : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/gr_loi_inclusion.pdf

Le cumul de contrats en fin de parcours :

Il est désormais possible de cumuler en fin de parcours IAE, un contrat d'insertion et un contrat de droit commun, afin de **faciliter la transition professionnelle vers une entreprise classique.**

Pour ce faire, une dérogation à la durée hebdomadaire minimale de travail de 20 heures pour les CDDI conclus en ACI, AI et EI, est permise, afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égal à 24 heures.

Pour en savoir plus : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/gr_loi_inclusion.pdf

Fiche n°4 : Les expérimentations soutenues dans le cadre de la Stratégie Pauvreté

Quatre programmes expérimentaux, retenus dans le cadre de la [Stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté](#), bénéficient actuellement d'un appui financier spécifique du ministère du Travail visant à soutenir leur essaimage au niveau national.

Le programme « Convergence » créé en 2012 par l'association Emmaüs Défi à Paris vise à **adapter et renforcer l'accompagnement des personnes en situation de grande exclusion**, issues de la rue ou sans solution de logement durable, en assurant une **continuité de parcours par une coordination interne des différents dispositifs mobilisés** (emploi, logement, santé), et afin de les stabiliser par le travail dans le secteur de l'IAE (via les ateliers et chantiers d'insertion).

Complémentaire au programme Convergence, le **programme Premières heures en chantier** est un dispositif de **remobilisation par l'emploi des publics en situation de grande précarité, principalement à la rue**, s'adossant sur les Chantiers d'Insertion. Le programme permet une reprise très progressive de l'emploi, avec des contrats de CDDI commençant à 4 heures par semaine.

Pour en savoir plus : <https://convergence-france.org/> ; <https://convergence-france.org/le-programme-premier-eres-heures/>

Contact : contact@cvqce.org

Le programme « SEVE Emploi » (**SIAE et Entreprises Vers l'Emploi**) est le fruit d'une expérimentation initiée et portée au niveau national par la **Fédération des Acteurs de la Solidarité (FAS)**. SEVE Emploi s'adresse à l'ensemble des **salariés permanents des structures d'insertion par l'activité économique (SIAE), qu'elles soient adhérentes ou non de la FAS**. L'objectif de cette expérimentation est de **renforcer le retour à l'emploi durable de salariés en insertion en passant par la formation-action de SIAE aux techniques de médiation active pour l'emploi**. Il s'agit à la fois d'accompagner les salariés en insertion dans l'affirmation de leur offre de travail et de favoriser l'expression d'un besoin et d'une demande de travail du côté de l'entreprise. En poursuivant cet objectif, **les SIAE devront être en capacité de proposer une offre de services RH aux entreprises de leur territoire et ainsi favoriser le recrutement, l'intégration au poste de travail et le maintien en emploi de salariés issus de l'IAE**.

Pour en savoir plus : <https://www.seve-emploi.com/>

Contacts : <https://www.seve-emploi.com/equipe/>

Le programme TAPAJ (Travail Alternatif Payé A la Journée) expérimenté à Montréal dans les années 2000 et implanté en France depuis 2012 est un **programme d'insertion globale à seuils adaptés (approche graduelle et globale), mis en place par des dispositifs médico-sociaux spécialisés en addictologie**. Il vise des **jeunes entre 16 et 25 ans en situation de très grande précarité, désocialisés et souffrant de problèmes d'addiction**. TAPAJ repose sur des principes fondamentaux visant à répondre aux problématiques spécifiques du public cible : **démarche « d'aller vers » ; réduction des risques ; bas seuil d'exigence** afin que le dispositif soit accessible aux publics les plus précaires, non éligibles aux dispositifs de droit commun ; **prise en charge globale à seuils adaptés** effectuée par des éducateurs de terrain au plus proche des besoins et des attentes ; développement du « **pouvoir d'agir** » de la personne ; **intégration des dimensions de santé, santé mentale et addictions** dans la prise en charge des personnes n'en exprimant pas la demande, mais ayant d'importants besoins. Les porteurs du projet (CAARUD, CSAPA ou autres associations) vont repérer les jeunes en errance et nouer une convention avec une **association intermédiaire** qui sera employeur de ces jeunes. L'AI va mettre à disposition les jeunes auprès de commanditaires (collectivités territoriales, entreprises, etc.).

Pour en savoir plus : <https://tapaj.org/>

Contact : tapaj@tapaj.org

« Territoire zéro chômeur de longue durée » (TZCLD) est une expérimentation qui trouve son fondement à l'article 37-1 de la Constitution. Une première loi a permis à l'expérimentation d'être mise en œuvre en 2016 (loi n°2016-231 du 29 février 2016) et pour une durée de cinq ans. Une nouvelle loi a été adoptée en 2020 (loi n°2020-1577 du 14 décembre 2020) et elle prolonge cette expérimentation pour cinq nouvelles années. Celle-ci a pour objectif de **mettre un terme à la privation durable d'emploi en permettant à des personnes volontaires privées durablement d'emploi d'être embauchées en contrat à durée indéterminée par des entreprises de l'économie sociale et solidaire (dites entreprises à but d'emploi) pour exercer des activités économiques non-concurrentes de celles déjà présentes sur le territoire**. Un **Comité local pour l'emploi (CLE)** est chargé de piloter l'expérimentation dans le territoire habilité et d'en suivre le déploiement. L'association Expérimentation territoriale contre le chômage de longue durée (ETCLD) pilote l'expérimentation.

Pour en savoir plus : <https://www.tzclld.fr/> ; <https://etclld.fr/>

Contacts : contact@tzclld.fr ; contact@etclld.fr

Fiche n°5 : Présentation des services de la Plateforme de l'Inclusion

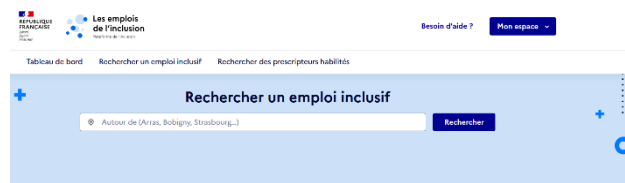
La Plateforme de l'inclusion est un Groupement d'Intérêt Public créé par arrêté en avril 2022. Elle développe de nouveaux services publics pour faciliter la vie des personnes en insertion et de celles et ceux qui les accompagnent (<https://inclusion-experimentation.beta.gouv.fr/>), parmi lesquels les services suivants :

Les emplois de l'inclusion :

Objectifs :

Mettre en relation des entreprises sociales inclusives avec des candidats éloignés de l'emploi par le biais de **prescripteurs habilités** et/ou d'**orienteurs** ou en **auto-prescription** / utiliser un téléservice évolutif :

- Fournir un **service numérique de délivrance des PASS IAE**
- **Simplifier l'accès à l'emploi** des personnes qui en sont le plus éloignées
- **Mettre en visibilité** les **offres d'emploi** proposées par les **entreprises sociales inclusives**
- Fournir un **annuaire des prescripteurs habilités**
- **Faciliter la mise en relation des candidats** à un emploi accompagné avec les **entreprises sociales inclusives** et les accompagnants **prescripteurs**



Le marché de l'inclusion :

Objectifs :

Un outil de **sourcing** qui permet aux acheteurs de trouver rapidement et facilement un prestataire inclusif. Un outil qui permet **aux prestataires inclusifs de recevoir des opportunités commerciales** (appel d'offres, demandes de devis ...) :

- **Proposer un service numérique permettant de trouver facilement et gratuitement un partenaire responsable** pour vos achats
- **Fournir un annuaire des entreprises sociales inclusives françaises** (insertion & handicap) et diffuser cette donnée à travers notre API
- **Mesurer vos achats inclusifs**, renforcer votre politique d'achats responsables et valoriser votre image d'entreprise
- Permettre aux acheteurs de **consulter l'ensemble des ESI automatiquement sur un besoin précis**



Le pilotage de l'inclusion :

Objectifs :

Proposer des **tableaux de bord** prêts à l'emploi / Permettre à tous les **acteurs de l'inclusion** de **prendre des décisions** mieux éclairées / **Réduire le temps de collecte de données** et de **production d'indicateurs** :

- **Uniformiser le lieu de collecte de données.** "Dites-le nous une fois." - extranet ASP - plateforme de l'inclusion
- Permettre aux SIAE de **mesurer leur impact**, suivre les prescriptions réalisées par les partenaires BRSA des départements, les **effets d'un dispositif** récent...
- **Visualiser** les indicateurs clés de l'IAE par territoire, les pratiques d'orientation et de recrutement sur un territoire, etc.

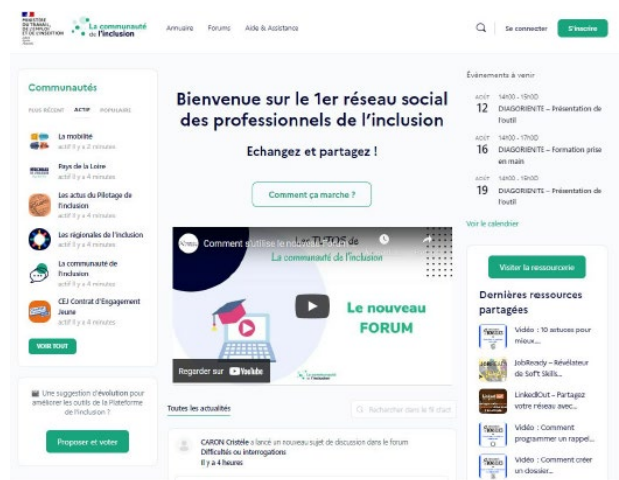


La communauté de l'inclusion :

Objectifs :

Animer au travers du numérique - une **grande communauté** composée de plusieurs familles de l'inclusion : espaces d'échanges totalement gratuit / **Partager** les bonnes pratiques, les outils & les questionnements pour mobiliser les leviers d'accompagnement les plus adaptés à leurs publics :

- Créer des **interactions** entre tous les professionnels & experts de l'inclusion
- Mettre à disposition une **ressourcerie & d'espaces d'échanges & de partage**
- **Coordonner** la diffusion d'informations auprès des responsables territoriaux
- **Rendre visible** les actualités & évènements, les projets & dispositifs d'État
- **Décloisonner les échanges entre terrain & institutionnel**, transparence de la politique publique, responsabilisation des opérationnels



Carnet de bord : est un outil de parcours et de suivi partagé des usagers en insertion (BRSA, DE, jeunes en insertion, etc.) ouvert à tous les acteurs de l'accompagnement (Conseils départementaux, Pôle emploi, missions locales, associations conventionnées, CCAS, Cap Emploi, centres d'hébergement, SIAE, etc.) qui permet aux professionnels - **notamment prescripteurs** - de **renforcer la qualité de leurs accompagnements grâce à des informations de diagnostic claires et des données relatives aux démarches d'insertion réalisées ou en cours partagées** - <https://carnetdebord.inclusion.beta.gouv.fr/>



Dora : est un service public numérique qui **permet aux structures d'insertion de recenser et de mettre à jour leur offre de service, et aux accompagnateurs de bénéficier d'une cartographie dynamique de l'offre d'insertion du territoire** - <https://dora.inclusion.beta.gouv.fr/>



Immersion Facilitée : permet aux **entreprises qui accueillent en immersion d'être référencées et contactées directement par des candidats ou prescripteurs** ; permet d'avoir accès à des **conventions dématérialisées**. La dynamique du premier échange est ainsi entretenue. Plus de candidats démarrent ainsi effectivement leur immersion - <https://immersion-facile.beta.gouv.fr/>



Data.inclusion : est une **démarche collective** visant à créer un **référentiel commun** de toutes les données de l'offre d'insertion des territoires afin de permettre à tous les services recensant et mettant en visibilité leur offre d'être **interopérables** et de **mutualiser les efforts** de recensement et de mise à jour - <https://www.data.inclusion.beta.gouv.fr/>



RDV-Insertion : permet aux structures de l'insertion de **gérer facilement les rendez-vous des bénéficiaires**. Le bénéficiaire est autonome dans sa prise de rendez-vous (choix du lieu et du créneau de sa convenance) : cela permet d'accélérer les parcours et de diminuer le taux d'absentéisme aux rendez-vous - <https://www.rdv-insertion.fr/>



Inclusion Connect : permet de simplifier la gestion des identifiants et de faciliter l'accès au numérique en toute sécurité, grâce à un compte unique basé sur un protocole solidement éprouvé (OpenIdConnect). – [mode d'emploi](https://inclusion.beta.gouv.fr/nos-services/inclusion-connect/) <https://inclusion.beta.gouv.fr/nos-services/inclusion-connect/>



Autre service utile :

Aidant connect : outil qui permet à un aidant professionnel de **réaliser les démarches administratives pour le compte de ses bénéficiaires** - <https://aidantsconnect.beta.gouv.fr/>



Fiche n°6 : Zoom sur le service « Les emplois de l'inclusion » et le parcours de prescription



Je crée mon compte sur les emplois

1. Prescripteur Pôle emploi ? J'utilise mon email professionnel et mon code SAFIR
2. Prescripteur habilité ? Je choisis mon organisation dans la liste
3. Orienteur ? Je crée simplement un compte avec mes informations
4. Puis, je valide mon compte dès réception de l'email de confirmation
5. Je complète la description de mon organisation, rubrique "Modifier les informations" pour être identifié dans le moteur de recherche des prescripteurs



J'invite mes collaborateurs à rejoindre mon organisation



Depuis mon tableau de bord, je peux inviter des collaborateurs à rejoindre ma structure

Je clique sur "Gérer des collaborateurs" puis j'entre le nom et le mail de la personne

Un mail d'invitation lui sera adressé contenant un lien d'inscription

Une fois inscrit, mon invité sera rattaché automatiquement au compte de l'organisation

Je postule pour une candidate ou un candidat

Je cherche les employeurs solidaires depuis l'écran d'accueil

Si la candidate ou le candidat a son compte, je postule pour lui en saisissant son numéro de sécurité social et son mail.

S'il n'en a pas, je lui crée un compte

En tant que prescripteur habilité, je peux valider l'éligibilité et obtenir le Pass IAE

Si je suis non-habilité, je postule pour la personne, son éligibilité sera validée par la SIAE



Je suis non-habilité-e, comment le devenir ?

L'habilitation des prescripteurs se fait au niveau local via les DDETS/ Unités Départementales. Faites votre demande auprès d'eux.

Le parcours de prescription type :



Le rôle des acteurs au sein de leur organisation prescriptrice :

Fonctionnalités	Administrateur (par défaut le premier inscrit)	Membre de l'organisation
Posuler pour un candidat	✓	✓
Gérer mes candidatures ainsi que celles de mes collègues	✓	✓
Exporter une synthèse mensuelle du cumul des candidatures de l'organisation	✓	✓
Inviter des collaborateurs	✓	✓
Gérer les demandes d'accès de nouveaux membres au compte de l'organisation	✓	✗
Renseigner les informations de mon organisation	✓	✗
Retirer un membre de mon organisation	✓	✗
Nommer un nouvel/d'autres administrateur(s)	✓	✗
Retirer les droits d'administration d'un membre	✓	✗

Fiche n°7 : Les outils de statistiques et de pilotage proposés par la Plateforme de l'inclusion

[Pilotage de l'inclusion](#) est un service public numérique de la [Plateforme de l'inclusion](#) qui vise à **favoriser l'efficacité des dispositifs d'inclusion** en apportant des **connaissances et apprentissages aux professionnels de l'inclusion**. Concrètement, nous produisons des données permettant aux acteurs de **prendre du recul sur l'activité de l'inclusion**, au niveau territorial, ou au niveau de leur propre structure. Nous proposons ainsi des **tableaux de bord publics et privés**. Par exemple, côté privé, Pilotage de l'inclusion outille tous les Pôle Emploi de France pour piloter leur activité de prescription vers l'IAE.

Grâce aux tableaux de bord publics, accessibles à tous sur le site [Pilotage de l'inclusion](#), vous pourrez :

- Suivre vos prescriptions vers les SIAE, connaître leurs résultats et les motifs de refus
- Obtenir des données de vos réalisations pour alimenter vos plans d'action
- Comparer vos réalisations avec d'autres acteurs ou entre les territoires
- Alimenter les instances locales de pilotage de l'IAE grâce à des données de références et objectives
- Identifier tous vos partenaires prescripteurs pour entreprendre des actions communes
- Avoir une meilleure connaissance des métiers en tension sur votre territoire ou ceux sur lesquels des postes sont ouverts
- Connaître les employeurs qui interviennent sur votre territoire
- Réaliser un diagnostic des prescriptions vers l'IAE sur votre territoire, pour un type d'employeur ou de prescripteur

 **[Consulter la présentation du pilotage de l'inclusion](#) faite lors du COMOP annuel de juin 2023, organisé par la DGEFP pour les têtes de réseaux prescripteurs habilités.**


Préalable - Aide à la lecture de vos données

Quelle est la source des données ? Ces tableaux de bord présentent les données de l'orientation à l'embauche en IAE. Elles proviennent des informations renseignées sur le service des Emplois de l'inclusion par les prescripteurs, employeurs et candidats.

Quand est-ce que les données sont mises à jour ? Elles sont mises à jour de façon quotidienne. Cette information est précisée dans chaque tableau de bord.

Quels filtres pour obtenir les données et comparer ? Dans chaque tableau de bord vous disposez de filtres pour affiner vos données. Voici les 4 types de filtres principaux qui vous seront utiles :

- Période (intervalles de dates ou filtre temporel) : sélectionnez ici la période que vous souhaitez analyser

-  Origine détaillée de la candidature ou type de prescripteur : choisissez ici votre organisation pour voir seulement les données qui vous concernent


- Géographiques (région ou département ou bassin d'emploi) : sélectionnez ici le ou les territoires qui vous intéressent

- Type d'employeur : sélectionnez le type de SIAE ou autre employeur pour lequel vous souhaitez obtenir des informations

Quelle différence entre candidature et candidat ? La candidature est l'acte de candidater à un poste (profil, CV envoyé à l'employeur), le candidat est la personne qui postule. Ainsi, un candidat peut avoir plusieurs candidatures.

Focus sur 3 tableaux de bord

◆ Le tableau de bord [Etat et suivi des candidatures](#)

 C'est un tableau de bord qui va vous permettre d'avoir le suivi des prescriptions et leurs résultats pour votre type de prescripteurs sur la période souhaitée et comparer. **Ici, c'est une analyse pour les candidatures que vous avez orienté.**

 Vous obtiendrez dans ce tableau de bord les réponses aux questions suivantes :

- Quels sont les chiffres clés ?
Exemple ici sur l'année 2022 au 29 juillet 2023 :


547 116
candidatures émises


32,94%
% de candidatures acceptées

41,97%
% de candidatures refusées

- Comment évoluent les candidatures reçues par état et par origine ?
- Comment se répartissent les candidatures acceptées par type d'employeur et par type d'orienteur ?
- Quel est le profil des candidats acceptés sur les 12 derniers mois ?
- Quelle est la part de candidatures acceptées et refusées par métier et domaine professionnel ?
- Quel est le taux de candidature accepté selon le prescripteur ?
- Quels sont les motifs de refus des candidatures provenant des orienteurs et prescripteurs ?
- Quel est le taux de refus par type de structure ?

◆ Le tableau de bord [Prescripteurs habilités](#)

 C'est un tableau de bord qui va vous permettre de connaître et de suivre votre taux de transformation, soit le nombre de candidats pour lesquels vous avez réalisé le diagnostic d'éligibilité et qui ont été déclarés embauchés par une SIAE. **Ici, c'est une analyse pour les candidats pour lesquels pour avez réalisé le diagnostic d'éligibilité.**

 Vous obtiendrez dans ce tableau de bord les réponses aux questions suivantes :

- Quels sont les chiffres clés ?
Exemple ici sur l'année 2022 au 29 juillet 2023 :


179 608
candidats

88 483
candidats acceptés en IAE

48,6%
% des candidats déclarés embauchés par une SIAE

- Parmi les candidats orientés chaque mois, quelle est la part de candidats acceptés en IAE ?
- Quelle est la part de candidats acceptés en IAE sur le nombre de candidats orientés sur chaque territoire ?

◆ Le tableau de bord [Prescripteur](#)

 C'est un tableau de bord qui vous apportera une meilleure connaissance des acteurs qui interviennent sur votre territoire et d'avoir des données sur l'utilisation de votre organisation du service des emplois de l'inclusion.

 Vous obtiendrez dans ce tableau de bord les réponses aux questions suivantes :

- Quels sont les chiffres clés ?
Exemple ici sur l'année 2022 au 29 juillet 2023 :

7 483
prescripteurs inscrits sur la période

68,58%
de prescripteurs habilités parmi les prescripteurs
inscrits sur la période

21,25%
part du SPE parmi les prescripteurs inscrits
sur la période

- Qui sont les prescripteurs ?
- Quelles sont les structures conventionnées ? (ici, les structures conventionnées pour suivre les publics bRSA)
- Quels publics les prescripteurs orientent-ils ?

 Vous trouverez les liens vers les autres tableaux de bord publics ci-dessous :

- [Cartographie de l'IAE](#)
- [Métiers qui recrutent et qui sont demandés](#)
- [Postes en tension de recrutement](#)
- [L'auto-prescription](#)
- [Suivi du contrôle a posteriori](#)
- [Zoom sur les employeurs](#)
- [Suivi des PASS IAE](#)
- [Les femmes dans l'IAE \(de l'orientation à l'embauche\)](#)

 Autres ressources :

- Besoin d'aide : [accéder à la documentation](#)
- [Nous contacter](#)
- [Faire une suggestion](#)
- [S'inscrire à nos évènements](#)
- [S'inscrire à l'Infolettre du pilotage de l'inclusion](#)

Fiche n°8 : Comment prolonger un PASS IAE sur Les emplois de l'inclusion ?

Un parcours IAE est d'une durée de 24 mois maximum car l'IAE est un tremplin vers l'emploi classique.

Toutefois, il existe des **motifs de prolongations** :

- Poursuite de parcours en CDI inclusion (après 12 mois de parcours IAE)
- Poursuite d'une formation démarrée pendant le parcours d'insertion
- Salarié âgé de 50 ans et + et rencontrant des difficultés particulières
- Salarié bénéficiaire d'une RQTH
- Pour les AI et ACI, lorsque le salarié rencontre des difficultés particulièrement importantes.

La procédure de prolongation du parcours est réalisée **en ligne sur Les emplois de l'inclusion**.

Concernant les prolongations pour les salariés en CDI inclusion ou achevant une action de formation, **la SIAE effectue une déclaration sur Les emplois de l'inclusion sans validation par un tiers**.

Concernant les prolongations pour les personnes de 50 ans et +, bénéficiaires d'une RQTH ainsi que pour les personnes rencontrant des difficultés particulièrement importantes en ACI et en AI, la procédure de prolongation est la suivante et vous avez un rôle à jouer :

1. La **SIAE dépose sa demande de prolongation en ligne auprès du prescripteur habilité de son choix** à qui elle transmet un bilan du parcours du salarié et la prévision des actions envisagées dans le cadre de la prolongation ;
2. Le prescripteur désigné a la possibilité d'organiser un échange avec le salarié et l'employeur afin d'évaluer la pertinence d'une poursuite en parcours IAE ;
3. Si l'analyse de la situation socio professionnelle du salarié confirme le bien-fondé d'une prolongation, **le prescripteur habilité accepte la prolongation directement sur Les emplois de l'inclusion** ;
4. Dans le cas contraire, le **prescripteur motive par écrit son refus** au salarié ainsi qu'à la structure et enregistre sa décision sur **Les emplois de l'inclusion**;
5. En cas de validation de la prolongation, **la date de fin d'effet du PASS IAE est prolongée pour une durée déterminée**.

Pour en savoir plus à ce sujet :

<https://aide.emplois.inclusion.beta.gouv.fr/hc/fr/articles/14738994643217--Prolonger-un-PASS-IAE>

[questions réponses réforme du parcours IAE site travail-emploi.gouv.fr](https://travail-emploi.gouv.fr/questions-reponses-reforme-du-parcours-iae)



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*