



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

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

## Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle

Sous-direction des parcours d'accès à l'emploi

Mission insertion professionnelle  
Personne chargée du dossier : MIP  
Tél. : 01 40 38 28 31  
Mél. : [mip.dgefp@emploi.gouv.fr](mailto:mip.dgefp@emploi.gouv.fr)

Mission de l'emploi des travailleurs handicapés  
Personne chargée du dossier : METH  
Tél. : 01 40 38 28 31  
Mél. : [meth.dgefp@emploi.gouv.fr](mailto:meth.dgefp@emploi.gouv.fr)

Sous-direction du financement et de la modernisation

Mission du pilotage et de la performance  
Personne chargée du dossier : MPP  
Tél. : 01 40 38 33 48  
Mél. : [mpp.dgefp@emploi.gouv.fr](mailto:mpp.dgefp@emploi.gouv.fr)

La ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion  
et

La ministre déléguée, auprès de la ministre du Travail,  
de l'Emploi et de l'Insertion, chargée de l'Insertion

à

Mesdames et Messieurs les préfets de région  
Monsieur le préfet de Mayotte  
Monsieur le préfet de la collectivité territoriale de Saint-  
Pierre-et-Miquelon  
Monsieur le représentant de l'Etat à Saint-Barthélemy et à  
Saint-Martin  
Mesdames et Messieurs les préfets de département

Copie à :

Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux des  
entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail  
et de l'emploi

Monsieur le directeur général de Pôle emploi

Monsieur le président de l'UNML

Madame la présidente de l'AGEFIPH

Monsieur le président de CHEOPS

Monsieur le directeur général de l'ASP

Monsieur le contrôleur budgétaire et comptable  
ministériel

**CIRCULAIRE N°DGEFP/MIP/METH/2021/42 du 12 février 2021 relative au fonds d'inclusion dans l'emploi en faveur des personnes les plus éloignées du marché du travail (parcours emploi compétences, contrats initiative emploi, insertion par l'activité économique, entreprises adaptées, groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification)**

Date d'application : immédiate

NOR : MTRD2105191C

Classement thématique : emploi / chômage

Publiée au BO : non

Déposée sur le site [circulaire.legifrance.gouv.fr](http://circulaire.legifrance.gouv.fr) : oui

<b>Catégorie</b> : A titre exceptionnel, mesures d'organisation des services signées personnellement par le ministre.
<b>Circulaire abrogée</b> : Circulaire n° DGEFP/SDPAE/MIP/METH/MPP/2020/32 du 28 février 2020 relative au Fonds d'inclusion dans l'emploi en faveur des personnes les plus éloignées du marché du travail
<b>Résumé</b> :  <b>L'année 2021 marque un effort inédit de l'Etat en faveur de l'inclusion dans l'emploi, dans le contexte de crise sanitaire liée à la Covid 19 et de détérioration de la situation économique, qui frappe durement les publics les plus éloignés du marché du travail.</b>  <b>Pour 2021, vos actions devront donc se structurer autour des enjeux suivants :</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Déployer les parcours emplois compétence et les contrats initiative emploi en veillant au respect de l'enveloppe budgétaire et des objectifs vers les publics cibles</li><li>- Soutenir la stratégie de croissance historique du secteur de l'insertion de l'activité économique (IAE) au service de la relance</li><li>- Réaliser la transformation du modèle des entreprises adaptées</li></ul>
<b>Annexes</b> : FICHE N° 1 : Parcours emploi compétences et contrats initiative emploi FICHE N° 2 : Insertion par l'activité économique FICHE N° 3 : Entreprises adaptées FICHE N° 4 : Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification FICHE N° 5 : Ventilation régionale du Fonds d'inclusion dans l'emploi FICHE N° 6 : Principes de gestion du Fonds d'inclusion dans l'emploi

L'année 2021 marque un effort inédit de l'Etat en faveur de l'inclusion dans l'emploi, dans le contexte de crise sanitaire liée à la Covid 19 et de détérioration de la situation économique, qui frappe durement les publics les plus éloignés du marché du travail.

Le plan *#1jeune1solution* annoncé par le Premier ministre le 23 juillet 2020, complété par les mesures de prévention et de lutte contre la bascule dans la pauvreté présentées le 24 octobre dernier, comporte un ensemble de mesures destinées à favoriser l'accès à l'emploi et à la formation des plus éloignés de l'emploi.

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

consacrés à la relance, elle a été établie sur la base des propositions de fongibilité établies par les préfets.

### **1. Déployer les parcours emplois compétence et les contrats initiative emploi en veillant au respect de l'enveloppe budgétaire**

Les parcours emplois compétence et contrats initiative emploi s'élèvent à 197 566 contrats pour répondre aux besoins des publics les plus impactés par le contexte actuel. Les priorités en 2021 se traduisent en particulier par les objectifs suivants :

- (i) **79 119 PEC Jeunes et 46 580 CIE Jeunes.**  
*Nota bene : Il est rappelé que les PEC Jeunes et les CIE Jeunes s'adressent aux publics âgés de moins de 26 ans, à l'exception des bénéficiaires en situation de handicap, pour lesquels la limite d'âge est portée à moins de 31 ans.*
- (ii) En application du plan relatif aux « nouvelles mesures pour prévenir et lutter contre la bascule dans la pauvreté », **l'objectif de PEC au bénéfice d'habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) et des zones de revitalisation rurale (ZRR) est doublé par rapport au réalisé de 2020, portant à 48 000 cet objectif en 2021.**

Si la mobilisation des contrats aidés dans le secteur marchand (CIE) restait depuis 2018, en raison de l'amélioration générale de la conjoncture économique, limitée aux départements d'outre-mer et à quelques territoires expérimentateurs en métropole pour répondre aux difficultés économiques rencontrées localement, la conjoncture actuelle justifie pleinement l'élargissement et la mobilisation de CIE au profit du public jeune sur l'ensemble des territoires, ce qui a été décidé dans le cadre du plan *#1jeune1solution*.

Afin de favoriser l'insertion durable dans l'emploi des publics qui en sont éloignés, les PEC comme les CIE reposent sur le triptyque « mise en situation professionnelle - accompagnement - acquisition de compétences transférables ».

Au-delà de ces objectifs, les crédits notifiés permettront d'accompagner des personnes qui seraient éligibles sans pour autant s'inscrire dans les situations susmentionnées. Dans ce cadre, **les personnes en situation de handicap devront faire l'objet d'une attention particulière**, en complément (i) de l'orientation vers les entreprises adaptées y compris vers les EA qui expérimentent un accompagnement des transitions professionnelles en mobilisant le CDD tremplin et les EA de travail temporaire expérimentatrices (ii) des échanges à engager avec les employeurs pour favoriser l'emploi direct des publics en situation de handicap dans le cadre de l'obligation d'emploi qui s'impose aux entreprises de plus de 20 salariés.

Certaines filières, et notamment les filières stratégiques identifiées dans le plan exceptionnel de relance « France Relance », feront l'objet d'une attention particulière :

- le secteur social et médico-social, en particulier le secteur de l'aide alimentaire et les métiers du grand âge ;
- la transition écologique ;
- la transition numérique ;
- la culture ;
- le sport.

**L'atteinte des objectifs ambitieux fixés par le plan *#1jeune1solution* et de la politique de prévention et de lutte contre la bascule dans la pauvreté, exige une mobilisation de tous, et un pilotage resserré par les services de l'Etat, en lien avec les prescripteurs, de l'atteinte des cibles, dans le respect du cadre budgétaire.**

## **2. Soutenir la stratégie de croissance historique du secteur de l'insertion de l'activité économique (IAE) au service de la relance**

L'année 2021 poursuit l'effort de relance de l'activité économique des structures de l'IAE et la stratégie de croissance issue du Pacte d'ambition pour l'insertion par l'activité économique. En 2020, des moyens exceptionnels ont été mis en œuvre, dans le cadre du droit commun (activité partielle, prêt garanti par l'Etat, reports de charges...) et du fonds de développement de l'inclusion à hauteur de plus de 200 millions d'euros, pour consolider le secteur et accompagner sa transformation. Ce plan de soutien exceptionnel a été un succès grâce à la mobilisation de l'ensemble des services et inspirera le prochain plan 2021, en visant l'allègement des procédures et outils.

**Le budget porté à 1,3 milliard d'euros en 2021, en augmentation de 300 millions d'euros par rapport à 2020, permettra l'amplification de cet effort, avec pour objectif l'accompagnement de plus de 200 000 personnes physiques en 2021, dont 189 955 que vous conventionnez avec les structures de l'IAE.**

En tant que réforme prioritaire du Gouvernement, désormais inscrite au baromètre des résultats de l'action publique, l'atteinte de cet objectif fait l'objet d'un suivi au plus haut niveau de l'Etat, de façon déclinée par territoire.

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 » soutiendra la transformation du secteur et contribuera à l'entrée en vigueur de mesures structurantes du Pacte d'ambition pour l'IAE, en particulier la suppression de l'agrément.

Comme en 2020, il est essentiel que les services de l'Etat répondent favorablement de manière systématique aux demandes de création et de développement des structures de l'IAE dès lors que la qualité du projet social est vérifiée, notamment au regard des résultats obtenus en matière d'insertion. Toutes les familles et structures de l'IAE ont vocation à se développer fortement au cours de cette année 2021. Les services déconcentrés sont invités à signaler toute difficulté d'ordre réglementaire, budgétaire ou de processus entravant la fluidité souhaitée dans les créations d'emplois.

Le public jeune fera par ailleurs l'objet d'une attention particulière en cohérence avec les engagements pris dans le cadre du plan #1 *jeune1solution* : au cours de l'année 2021, **plus de 35 000 jeunes devront avoir bénéficié d'un parcours en IAE** (objectif notifié de 37 495 jeunes).

La mobilisation du plan d'investissement dans les compétences doit favoriser le développement des compétences des salariés en insertion pour améliorer les sorties en emploi, notamment dans les secteurs d'avenir. A ce titre, la lutte contre l'illettrisme fera l'objet d'une attention particulière, de même que la formation aux métiers de l'autonomie et du grand âge, ainsi que l'IAE en milieu pénitentiaire.

Enfin, une instruction spécifique relative au FDI, dont le montant sera porté à 150M€, sera publiée au printemps, afin de préciser les modalités de mobilisation du fonds en 2021. Cette stratégie doit contribuer à la création de 10 000 postes supplémentaires en 2021 et 20 000 en 2022.

Il est par ailleurs prévu, avec le plan d'investissement dans les compétences, de porter à 8727 le nombre d'aides à l'accompagnement social et professionnel mises en œuvre dans les GEIQ en 2021, soit une augmentation de 1 300 aides par rapport à 2020.

### **3. Réaliser la transformation du modèle des entreprises adaptées**

Comme pour le secteur de l'insertion par l'activité économique, les entreprises adaptées ont bénéficié en 2020, pour répondre aux conséquences économiques de la crise sanitaire, des dispositifs de droit commun et de la mobilisation exceptionnelle du Fonds d'appui à la transformation des entreprises adaptées (FATEA) à hauteur de 100 millions d'euros. Ce plan a été un succès grâce à la mobilisation de l'ensemble des services.

Cette année 2021 poursuivra les efforts d'accompagnement du changement d'échelle des entreprises adaptées en contrepartie d'une amplification du déploiement des expérimentations et des réformes engagées qui encouragent toutes les formes d'emploi au service du développement de l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap inscrits dans l'engagement national « Cap vers l'entreprise inclusive 2018-2022 ».

Afin d'atteindre les objectifs fixés pour les expérimentations, en particulier le contrat à durée déterminée tremplin, les entreprises adaptées de travail temporaire (EATT) et pour la mise à disposition, la mobilisation des services de l'Etat, des collectivités territoriales, des entreprises adaptées elles-mêmes et de leurs représentants est indispensable tout au long de l'année 2021 pour contribuer à la réussite de ces dispositifs.

**Ce sont 26 588 ETP qui vous sont notifiés dont 26 066 ETP pour l'aide au poste classique et 522 aides à l'accompagnement. Au final, en intégrant les 4 788 ETP au titre des expérimentations portées par des entreprises volontaires, confirmant le maintien de l'effort financier de l'Etat en faveur de ce dispositif (dont 3 100 CDD Tremplins), ce sont 31 376 ETP qui sont prévus dans les entreprises adaptées**

Afin d'atteindre les objectifs fixés pour les expérimentations, la priorité est donnée au déploiement des contrats à durée déterminée tremplin (CDDT) : les créations d'emploi prévues dans les projets de développement que vous avez sélectionnés dans le cadre du Fatea 2020 doivent mobiliser ce contrat. Des simplifications du processus d'habilitation des EA et de création des CDDT vous seront transmises dans les prochaines semaines.

La mobilisation du plan d'investissement dans les compétences (PIC-EA) doit également être singulièrement dynamisée, concomitamment avec le développement des salariés en CDD Tremplin, et ceux en contrat d'intérim en entreprise adaptée de travail temporaire - EATT. La mise à disposition reste également un outil à mobiliser selon les projets locaux.

Enfin, il est attendu une attention particulière à la création, prévue courant 2021, des premières entreprises adaptées en détention.

\* \* \*

**Sur la base de la présente instruction, il vous appartient de décliner les objectifs territoriaux partagés (OTP) au plus près des territoires (niveau départemental voire infra départemental).** Dans les suites de la circulaire interministérielle relative à la déclinaison du plan #1jeune1solution du 18 septembre 2020, le périmètre des OTP porte sur les mesures emploi et formation donnant lieu à une enveloppe régionalisée de crédits.

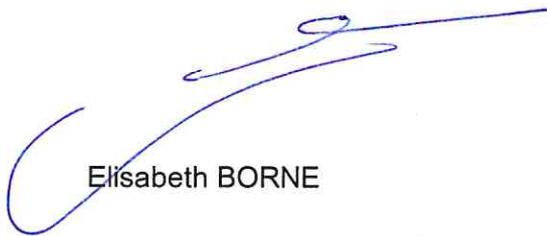
Les OTP constituent un levier de mobilisation des acteurs des territoires jusqu'au niveau infra-départemental. L'animation est assurée au niveau du Préfet de département, selon les modalités définies localement et respectant quelques principes rappelés à l'annexe 2 de la circulaire du 18 septembre 2020 précitée (reporting simple et mensuel, tableau de bord minimal, qui fait quoi ?, échanges de pratiques).

Le Préfet de région coordonnant l'établissement des OTP et le pilotage du déploiement, est destinataire des données infra départementales transmises par le préfet de département. **La remontée au niveau national est limitée à un tableau agrégeant les cibles OTP par mesure au niveau régional et départemental** (un tableau pré formaté reprenant celui de 2020 vous sera adressé par un courriel séparé). **Le retour sera à réaliser pour le 3 mars au plus tard** pour les OTP « emploi ».

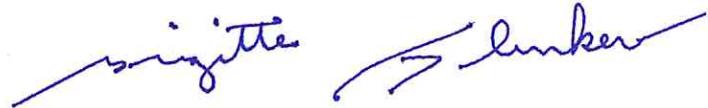
\* \* \*

Comme en 2020, des échanges réguliers seront organisés à mon niveau, afin de garantir un pilotage national resserré du fonds d'inclusion dans l'emploi répondant à l'exigence et aux ambitions politiques du Gouvernement.

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



Elisabeth BORNE



Brigitte KLINKERT

Visa n° 31  
Laurent FLEURIOT  
Contrôleur budgétaire et comptable ministériel

15.02.2021 *L. Fleuriot*

## Fiche 1 : Parcours emploi compétences et Contrats initiative emploi

### 1. Un renforcement de la mobilisation des contrats aidés dans le contexte de la poursuite du plan de relance

Une enveloppe globale de 197 566 de contrats aidés est programmée, afin de répondre plus particulièrement aux objectifs suivants:

(i) **79 119 PEC Jeunes et 46 580 CIE Jeunes.**

*Nota bene : Il est rappelé que les PEC Jeunes et les CIE Jeunes s'adressent aux publics âgés de moins de 26 ans, à l'exception des bénéficiaires en situation de handicap, pour lesquels la limite d'âge est portée à moins de 31 ans.*

(ii) En application du plan relatif aux « nouvelles mesures pour prévenir et lutter contre la bascule dans la pauvreté », porté par le Gouvernement, **l'objectif de PEC au bénéfice d'habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) et des zones de revitalisation rurale (ZRR) est doublé par rapport au réalisé de 2020, portant à 48 000 cet objectif en 2021.**

Certaines filières, et notamment les filières stratégiques identifiées dans le plan France Relance, feront l'objet d'une attention particulière :

- le secteur social et médico-social, en particulier le secteur de l'aide alimentaire et les métiers du grand âge ;
- la transition écologique ;
- la transition numérique ;
- la culture ;
- le sport.

Les prescriptions dans les deux secteurs/type de métiers suivants feront l'objet d'un suivi resserré :

- **les métiers du grand âge.** Dans le cadre de la circulaire interministérielle n°DGCS/SD4/DGT/DGEFP/2020/179 du 09 octobre 2020 relative à la mise en place d'une campagne de recrutement d'urgence sur les métiers du grand âge, les Di(r)eccte devront se rapprocher des agences régionales de santé (ARS) pour recenser en lien avec le service public de l'emploi, les besoins de recrutements, et identifier les publics amenés à constituer des viviers via des contrats aidés. Les formations, prévues dans le cadre de tout parcours en PEC, devront être proposées dès l'entrée en PEC pour faciliter l'adaptation rapide au poste ;
- **les métiers du sport, et en particulier les bénéficiaires du dispositif Sésame, prévu dans le plan #1jeune1solution** (Sésame vers l'emploi pour le sport et l'animation dans les métiers de l'encadrement). Ce dispositif a pour objectif d'accompagner des jeunes de 16 à 25 ans (et jusqu'à 30 ans pour les personnes en situation de handicap) rencontrant des difficultés d'insertion sociale et/ou professionnelle résidant notamment dans des territoires prioritaires (quartier politique de la ville ou d'une zone de revitalisation rurale) vers un emploi d'éducateur sportif ou d'animateur socio-culturel
- Les critères d'éligibilité et modalités de parcours SESAME sont précisées dans l'instruction MENJS SESAME 2021.

Compte-tenu des caractéristiques du public retenu et du parcours prévu dans le cadre de Sésame proposant une formation pré-qualifiante (ou qualifiante), le fait d'être

bénéficiaire du dispositif Sésame est considéré comme une condition d'éligibilité à un PEC.

Vous veillerez à ce que l'attention portée à ces secteurs ne se traduise pas pour autant par une baisse de la qualité de l'accompagnement attendu des employeurs, et par des prescriptions moins ciblées sur les personnes éloignées du marché du travail.

Dans ce cadre, **les personnes en situation de handicap devront faire l'objet d'un suivi particulier.**

En outre, concernant la prestation Compétences PEC (voir paragraphe 6 *infra*), vous êtes incités, s'agissant des publics non-ciblés par le plan France Relance ou le plan relatif aux « nouvelles mesures pour prévenir et lutter contre la bascule dans la pauvreté » - c'est-à-dire les publics pour lesquels le taux de prise en charge n'est pas maximal et peut être majoré - dans le respect de l'enveloppe budgétaire allouée, à proposer des taux de prise en charge attractifs pour favoriser le volume des prescriptions et l'engagement des employeurs.

## **2. Assurer les conditions d'un parcours insérant : les étapes clés des Parcours emploi compétences et des Contrats initiative emploi**

Les contrats aidés de la présente circulaire s'inscrivent dans le cadre juridique des contrats uniques d'insertion - contrats d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) et des contrats unique d'insertion - contrats initiative emploi (CUI-CIE) prévus dans le code du travail (respectivement L. 5134-20 et L.5134-65 et suivants du code du travail).

Le positionnement des contrats aidés en parcours emploi compétences autour du **triptyque emploi-formation-accompagnement doit permettre d'en faire l'un des leviers efficaces de la politique de l'emploi et de la formation.** Les grands principes de l'accompagnement développés au profit des contrats aidés dans le secteur non-marchand (PEC) s'appliquent aux contrats aidés dans le secteur marchand : **une mise en situation professionnelle, un accompagnement - la formation n'étant pas obligatoire pour les CUI-CIE - et un accès facilité à l'acquisition de compétences auprès d'employeurs de droit commun.**

## **3. Cibler les publics à partir du besoin diagnostiqué avec le demandeur d'emploi**

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

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

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

A contrario, s'agissant des jeunes ne rencontrant pas de difficultés particulières d'accès au marché du travail, d'autres mesures peuvent faciliter leur recrutement, notamment l'aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans ou les emplois francs pour les résidents des quartiers prioritaires de la politique de la ville.

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

Le recentrage des PEC et des CIE sur un objectif d'insertion durable dans l'emploi suppose une exigence réelle à l'égard des employeurs, qui doivent être sélectionnés sur la capacité à offrir des postes et un environnement de travail propice à un parcours d'insertion.

La sélection des employeurs doit se faire autour des critères indiqués ci-après :

- **le poste doit permettre de développer la maîtrise de comportements professionnels et de compétences techniques** qui répondent à des besoins du bassin d'emploi ou transférables à d'autres métiers qui recrutent ;
- **l'employeur doit démontrer une capacité à accompagner au quotidien le salarié, que ce soit dans le cadre d'un PEC ou d'un CIE**, notamment au regard du nombre de contrats aidés par rapport aux effectifs totaux et de l'effectivité de la désignation et de la mobilisation d'un tuteur.
- **la formation, obligatoire dans le cadre d'un parcours en PEC**. Les employeurs proposant des formations *a minima* pré-qualifiantes doivent être prioritaires. S'agissant des CIE, les engagements en matière de formation sont encouragés, sans être obligatoires. De ce fait, un CIE ne peut être refusé à un employeur au seul motif que la mise en place d'une formation n'est pas prévue.
- le cas échéant, la capacité de l'employeur à pérenniser le poste doit être valorisée.

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

Pour produire son plein effet, les PEC et CIE doivent faire l'objet d'un accompagnement par le prescripteur. Cet accompagnement s'articule en quatre phases complémentaires :

- (i) le diagnostic
- (ii) l'entretien tripartite : il réunit le référent prescripteur, l'employeur et le futur salarié au moment de la signature de la demande d'aide. Il doit permettre la formalisation des engagements ainsi que la déclinaison des compétences que le poste doit permettre d'acquérir parmi les compétences définies.
- (iii) le suivi pendant la durée du contrat : il prend la forme, selon le prescripteur, d'un suivi dématérialisé avec le cas échéant un livret et/ou d'entretiens ciblés dans leur contenu (entretiens physiques ou téléphoniques, visites sur le lieu de travail). Il a pour objectif de s'assurer du bon déroulement du parcours, de vérifier la mise en œuvre effective des actions de formation et d'accompagnement définies pendant l'entretien tripartite et d'anticiper la fin du parcours emploi compétences. Il doit *a minima* comprendre 3 étapes : un suivi à l'issue de la période d'essai à un mois, un suivi à mi-contrat et un suivi aux  $\frac{3}{4}$  du contrat ;
- (iv) l'entretien de sortie, 1 à 3 mois avant la fin du contrat, pour les salariés en parcours emploi compétences sans solution à l'issue du contrat : il doit permettre de maintenir le bénéficiaire dans une posture de recherche active d'emploi, de faire le point sur les compétences acquises, d'évaluer le cas échéant l'opportunité d'un renouvellement de l'aide au regard de l'intérêt pour le bénéficiaire et des actions de formation engagées et de mobiliser des prestations ou des actions de formation notamment dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences.

## **6. Mobiliser pleinement la prestation « Compétences PEC »**

**La prestation « Compétences PEC »** (anciennement « mes compétences pour l'emploi »), lancée en 2019 dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences, **complète l'offre de services attachée aux PEC et CIE en proposant aux bénéficiaires, une valorisation des acquis de l'expérience acquise avant et pendant le PEC.**

Les salariés en PEC ou CIE sont orientés vers cette prestation par les prescripteurs (Pôle emploi, Missions Locales, Cap Emploi, Conseils Départementaux) et peuvent suivre cette prestation mise en œuvre par l'AFPA en accord avec leur employeur, sur ou en dehors de leur temps de travail.

La prestation Compétences PEC est une « offre clef en mains » adaptée au profil de la personne et centrée sur son projet professionnel, permettant d'accéder à différents niveaux de valorisation des acquis de l'expérience tenant compte de la situation du salarié : **la VAE d'un titre complet, la validation d'un ou plusieurs blocs de compétences** (cf Arrêté du 21 novembre 2019 fixant le cahier des charges de l'expérimentation visant des actions de validation des acquis de l'expérience ayant pour objet l'acquisition d'un ou plusieurs blocs de compétences l'expérimentation VAE), **la Reconnaissance des Savoirs Faire Professionnels** (RSFP, dispositif de reconnaissance de portefeuille de compétences piloté par l'AFPA), permettant d'envisager en étape ultérieure, une VAE en lien avec une pratique professionnelle, **la certification Cléa socle**, portant sur les compétences de base

Au titre de l'année 2021, l'objectif de déploiement est fixé à 8 000 personnes bénéficiaires de cette prestation.

### **Ventilation des cibles régionales**

Auvergne-Rhône-Alpes	845
Bretagne	355
Centre	255
Corse	10
Franche-Comté- Bourgogne	305
Grand Est	655
Hauts de France	1 195
Ile-de-France	1 225
Normandie	370
Nouvelle Aquitaine	1 045
Occitanie	955
Paca	565
Pays de la Loire	220
<b>Total général</b>	<b>8 000</b>

**Cette prestation devra être proposée par le conseiller emploi ou l'AFPA, lors de l'entretien tripartite et pendant le parcours (proposition via le livret du salarié et de l'employeur, appels téléphoniques...).** En particulier, elle pourra utilement être prescrite à un Jeune dans le cadre d'un parcours d'un contrat du plan de Relance : PEC Jeunes ou CIE Jeunes, notamment en mobilisant l'offre de « Reconnaissance des Savoirs Faire Professionnels (RSFP).

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

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

De manière générale, les renouvellements doivent être conditionnés à l'évaluation, par le prescripteur, de leur utilité pour le bénéficiaire et autorisés sous réserve du respect des engagements de l'employeur

En outre, il est précisé qu'afin d'éviter toute rupture de parcours en cas de dépassement de l'âge limite du bénéficiaire d'un contrat aidé Jeune (26 ans et 31 ans pour une personne en situation de handicap), le renouvellement du contrat pourra se faire dans le cadre du même taux de prise en charge majoré (65% pour les PEC Jeunes et 47% pour les CIE Jeunes).

Durant la crise sanitaire, la possibilité de prolonger les contrats au-delà de 24 mois, pour une durée totale de 36 mois est maintenue en application de l'article 3 de l'ordonnance n°2020-1639 du 21 décembre 2020 portant modification de l'article 5 de la loi n°2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne

La période de référence de cet assouplissement, initialement fixée du 12 mars 2020 au 10 janvier 2021, s'étend ainsi désormais jusqu'au 16 août 2021 (soit 6 mois après la fin de l'état d'urgence sanitaire). *Dans le cadre du projet de loi prorogeant l'état d'urgence sanitaire, il est prévu que la période de référence de cet assouplissement s'étende jusqu'au 31 décembre 2021.*

**L'objectif de cette mesure n'est en aucun cas de systématiser une durée totale de 36 mois de parcours, ni d'en faire un droit acquis, mais bien de maintenir une souplesse dans le contexte de la crise sanitaire pour :**

- tenir compte des interruptions de parcours ayant empêché le salarié en PEC ou en CIE de tirer pleinement le bénéfice de son contrat (placement en activité partielle ou en autorisation spéciale d'absence pendant une durée prolongée, absence de tutorat effectif lié à la modification des conditions de travail pendant la crise, interruption d'une formation...);
- sécuriser plus longtemps dans l'emploi des salariés en PEC ou en CIE particulièrement fragilisés par la crise et dont l'insertion professionnelle pourrait être rendue particulièrement complexe au cours des mois à venir.

La possibilité de mobiliser cette mesure devra être décrite dans le cadre de l'arrêté préfectoral, pour en préciser les conditions de mise en œuvre (motifs de recours, conditions liées aux renouvellements, durée du renouvellement).

## Fiche 2 : Insertion par l'activité économique

### I. Cadrage général : un secteur au cœur de la politique publique d'insertion, une trajectoire de croissance ambitieuse au service de la relance

#### 1. L'insertion par l'activité économique en 2021 : accompagner la relance et la transformation du secteur au service de la création d'emplois

En 2020, l'engagement inédit de l'Etat en soutien au secteur de l'insertion par l'activité économique (IAE) est venu compenser pour partie l'impact de la crise sanitaire. Au-delà de l'engagement financier en faveur de la consolidation et de la relance des structures à travers la mobilisation d'un Fonds départementale d'insertion (FDI) exceptionnel et de l'adoption d'un certain nombre de mesures protectrices au plus fort de la crise, l'Etat a poursuivi la mise en œuvre du Pacte d'ambition pour l'IAE.

En 2021, il s'agit de poursuivre cet effort de relance de l'activité économique des structures de l'IAE et de mise en œuvre de ce pacte, qui constitue la feuille de route du secteur jusqu'en 2022. A ce titre, la mise en œuvre de 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 » accompagnera la transformation du secteur et contribuera à l'entrée en vigueur de mesures structurantes du Pacte d'ambition pour l'IAE, présentées dans la présente circulaire.

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

**Toutes les familles et structures de l'IAE ont vocation à se développer fortement au cours de cette année 2021.**

**Le public jeune fera par ailleurs l'objet d'un développement particulier en cohérence avec les engagements pris dans le cadre du plan de relance (cf *infra*).**

#### 2. Réaffirmer le pilotage d'une stratégie de croissance ambitieuse pour offrir des solutions aux publics éloignés de l'emploi et fragilisés par la crise économique

Entamée en 2019 et poursuivie en 2020, la trajectoire de croissance des crédits dédiés à l'IAE est confirmée en 2021, année au cours de laquelle elle devra être amplifiée.

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

- (i) **susciter la croissance de l'offre** : l'appel à projet national FDI « axe 2 », lancé dans le cadre du plan de soutien, doit contribuer en 2021 à la concrétisation de cette ambition. Au-delà de ce plan de soutien exceptionnel, toutes les actions contribuant à cet axe de développement sont encouragées.
- (ii) **offrir de la visibilité pluriannuelle et mettre fin aux pratiques prudentielles** : la pluri-annualité de la trajectoire de croissance des crédits doit se traduire par la fin des pratiques prudentielles, hors exception ou justification en termes de résultats

obtenus par la SIAE (plafonnement *ab initio* des volumes d'ETP, conventionnements infra-annuels, etc.).

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

## **II. Des mesures spécifiques en contexte de crise pour maintenir et développer les solutions en matière d'insertion**

### **1. Un outil décisif au service du développement et de la transformation des SIAE : le fonds de développement de l'inclusion - FDI**

La croissance des moyens dévolus au FDI doit permettre de dynamiser singulièrement les projets de création et de développement des structures au service de créations d'emplois, et atteindre ainsi les objectifs ambitieux fixés pour 2021 dans l'IAE, à la hauteur des besoins sociaux consécutifs à la crise sanitaire que nous traversons.

Le FDI 2021 doté de 150 M€ devra ainsi permettre de générer 30 000 emplois supplémentaires, dont au moins 10 000 en 2021 et 20 000 en 2022.

Les principes posés par l'instruction DGEFP/SDPAE/MIP-METH/2020/140 du 14 août 2020 demeurent ainsi pertinents pour 2021 : *« compte tenu du contexte économique actuel, il convient de mobiliser en priorité le FDI en soutien à des projets qui s'inscrivent dans la dynamique de relance inclusive et de croissance du secteur, notamment en termes de création d'emplois. »*

Une instruction spécifique relative au FDI sera publiée au printemps, tirant les enseignements du plan rebond 2020 et précisant les modalités de mobilisation du fonds en 2021.

### **2. Un plan de relance en faveur des jeunes dans l'IAE pour participer à l'offre globale de 300 000 parcours d'insertion supplémentaires pour les jeunes tous dispositifs confondus**

**Le plan de relance prévoit que, au 31 décembre 2021, plus de 35 000 jeunes auront bénéficié d'un parcours en IAE au cours de l'année 2021** (l'objectif qui vous est notifié s'élève à 37 495 jeunes), que ce parcours ait commencé avant le 1<sup>er</sup> janvier 2021 ou qu'il se soit concrétisé au cours de l'année.

**Le budget dédié a ainsi vocation à financer l'ensemble des jeunes de moins de 30 ans du dispositif, en cours de parcours ou entrant en parcours en 2021.**

Les cibles fixées en parallèle de la notification budgétaire sont indicatives. Afin d'atteindre les objectifs fixés par le plan de relance, nous vous invitons à encourager les structures de l'IAE dont le projet social est adapté à l'accompagnement de jeunes à développer l'offre d'insertion à destination de ce public, ainsi que leurs partenariats avec le service public de l'emploi au premier rang duquel les missions locales et tout autre acteur du territoire en charge de l'accueil et de l'accompagnement social et professionnel des jeunes.

La programmation qui devra être remontée permettra d'adapter, le cas échéant, en cours d'année, la répartition régionale du plan de relance.

### **3. Accompagner les salariés en insertion en période de crise : rappel des mesures toujours en vigueur**

- (i) **Les dispositions prévues par l'ordonnance n° 2020-1639 du 21 décembre 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle :**
- le renouvellement et la prolongation jusqu'à 36 mois des CDDI et des contrats de mission d'insertion des ETTI. Pour rappel, l'objectif de cette mesure n'est en aucun cas de systématiser une durée totale de parcours de 36 mois, ni d'en faire un droit acquis, mais bien de maintenir une souplesse dans le contexte de la crise sanitaire pour tenir compte des interruptions de parcours ayant empêché le salarié de tirer pleinement le bénéfice de son contrat et de sécuriser plus longtemps dans l'emploi des salariés en IAE (et PEC et EA engagé dans l'expérimentation CDD tremplin) ;
  - la prolongation des modalités spécifiques de calcul de l'activité partielle pour les associations intermédiaires en en changeant les mois de référence.
- (ii) **La bonification de l'aide au poste pour la mise à disposition par les associations intermédiaires de salariés en EHPAD du 1<sup>er</sup> décembre 2020 au 28 février 2021**, précisée par l'instruction DGEFP/SDPAE/MIP/2020/238 ;
- (iii) **La prolongation des dispositions spécifiques au secteur de l'inclusion** figurant dans le Questions-Réponses activité partielle de mai 2020 (éligibilité de toutes les SIAE à l'exception de celles portées par une collectivité territoriale, renouvellement de CDDI pour les salariés en insertion placés en activité partielle).

### **III. Les priorités de l'année 2021 en matière d'insertion par l'activité économique : fluidifier et augmenter les recrutements, renforcer le lien avec l'entreprise, développer les compétences**

#### **1. La loi relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique et à l'expérimentation « territoire zéro chômeur de longue durée » : l'acte II de la mise en œuvre du Pacte d'ambition pour l'IAE**

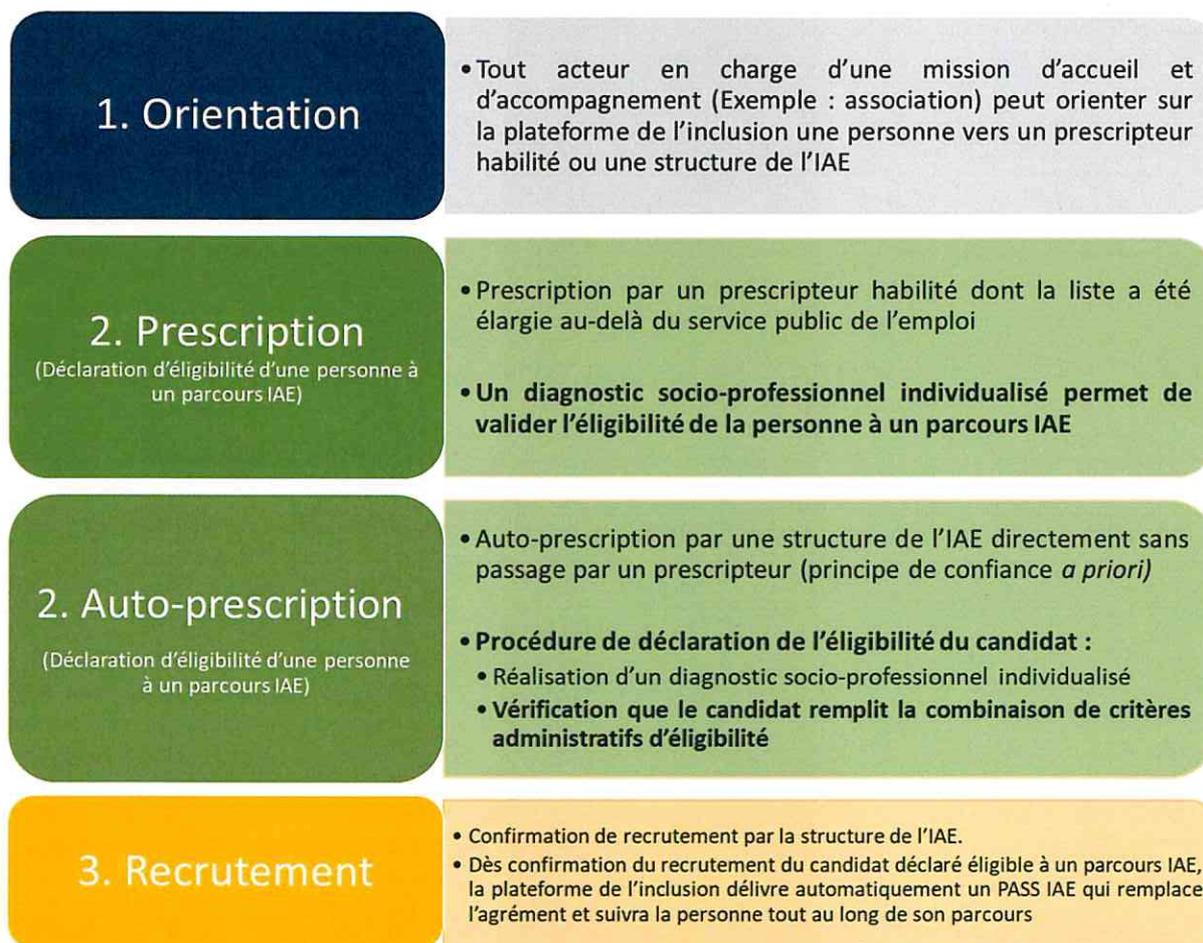
La publication de la loi relative au renforcement de l'insertion dans l'emploi par l'activité économique et à l'expérimentation « territoire zéro chômeur de longue durée » constitue une nouvelle étape dans la mise en œuvre du Pacte d'ambition pour l'IAE.

- (i) **La réforme de l'entrée en parcours d'insertion et de l'agrément IAE** : une évolution majeure pour fluidifier les recrutements en IAE

Prévue à l'article 1<sup>er</sup> de la loi, la réforme de l'agrément, prévue par le Pacte d'ambition pour l'IAE, poursuit trois objectifs :

- **Identifier plus largement les publics cibles de l'IAE** en renforçant l'identification de l'offre d'insertion auprès des orienteurs et prescripteurs ;
- **Fluidifier l'entrée en parcours IAE** en élargissant la liste des prescripteurs habilités et en ouvrant le droit à l'auto-prescription par les SIAE pour un recrutement direct des candidats éligibles ;
- **Simplifier la procédure administrative** en dématérialisant la procédure et en connectant la plateforme de l'inclusion et l'Extranet IAE 2.0, conformément au principe du « dites-le nous une fois ».

La réforme de l'agrément, qui sera effective avant le 1<sup>er</sup> juillet 2021, fait évoluer en profondeur la procédure préalable au recrutement des salariés en parcours IAE :



Les recrutements réalisés dans le cadre de l'auto-prescription feront l'objet d'un **contrôle a posteriori** sur échantillon réalisé par les DIRECCTE. Ce contrôle sera mis en place dès 2021 sur les recrutements 2020 dans les territoires où la plateforme de l'inclusion a été déployée sur l'ensemble de l'année (Seine-Saint-Denis, Pas-de-Calais, Bas-Rhin). A ce titre, il convient de rappeler dès à présent aux structures de l'IAE qu'elles doivent être en mesure de fournir les justificatifs correspondant aux critères administratifs d'éligibilité pour tout candidat recruté en auto-prescription.

Les modalités opérationnelles de mise en œuvre de la réforme feront l'objet d'une concertation avec les services déconcentrés ainsi qu'avec les représentants du secteur et seront précisées par décret en Conseil d'Etat. La liste stabilisée des prescripteurs habilités et des critères administratifs d'éligibilité sera fixée par arrêté. Dans l'attente de ces textes, vous pouvez retrouver sur la plateforme de l'inclusion les prescripteurs et les critères administratifs en vigueur dans le cadre de l'expérimentation.

La loi prévoit une entrée en vigueur :

- Au plus tard le 15 juin 2021, pour les ACI, EI, ETTI, EITI ;
- Au plus tard le 15 décembre 2021, pour les AI afin de leur permettre de s'adapter à la généralisation du PASS IAE pour tous les salariés.

**A la date d'entrée en vigueur, les structures auront l'obligation de déclarer sur la plateforme de l'inclusion, tout recrutement de salarié en insertion.** Aussi, nous vous demandons d'accompagner dès à présent les acteurs de l'inclusion et en premier lieu les structures dans la prise en main de ce nouvel outil.

**(ii) La loi met en place d'autres évolutions, qui feront l'objet d'une information plus détaillée au cours des prochaines semaines, dans le cadre de la concertation avec les DIRECCTE sur les textes d'application de la loi :**

- la mise en place d'un CDI inclusion (senior) pour proposer une suite de parcours aux seniors (+ d 57 ans) sans solution ;
- l'expérimentation du contrat-passerelle pour faciliter le recrutement par les entreprises de droit commun de personnes en fin de parcours d'insertion ;
- la dérogation au plafond de 480 heures pour les mises à disposition des salariés en insertion des associations intermédiaires (AI) dans le secteur marchand ; ;
- le cumul de contrats (contrats d'insertion et de droit commun) en fin de parcours pour faciliter les transitions professionnelles des salariés en insertion vers le marché du travail classique ;
- la durée des parcours pour les CDDI en AI qui ouvre la possibilité de prolonger au-delà de 24 mois le contrat de travail à durée déterminée d'insertion en AI ;
- l'ouverture de la prescription de périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) aux conseils départementaux et aux opérateurs de la prépa apprentissage ;
- l'exclusion du bonus/malus assurance chômage pour les SIAE ;
- la création à titre expérimental d'une commission « insertion » au sein des comités socio-économiques des SIAE pour mieux associer les salariés en insertion des SIAE au dialogue social.

Enfin, la loi prévoit la **triple exclusivité pour les ETTI**, en cohérence avec le pacte ETTI signé en février 2020 et dont il convient de mettre en œuvre les différents engagements. Un kit vous sera prochainement adressé pour faciliter cette mise en œuvre. Par ailleurs, s'agissant des demandes de compensation de la baisse de 5% de l'aide au poste en 2020, vous veillerez à les prendre en compte via le FDI.

## **2. Développer les compétences des salariés en insertion pour améliorer les sorties en emploi, notamment dans les secteur d'avenir**

**(i) La lutte contre l'illettrisme sera renforcée à l'entrée en parcours d'insertion, à travers plusieurs actions :**

- la sensibilisation et l'information des SIAE pour favoriser le repérage des situations d'illettrisme ou de fragilité linguistique, au moyen des outils développés par l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI), afin d'orienter les salariés concernés vers l'offre de remédiation présente sur le territoire ;
- la mobilisation des OPCO autour de la nécessité de financer des formations aux compétences de base, notamment dans le cadre du PIC IAE.

Il est attendu des services déconcentrés de l'Etat qu'ils veillent, dans le cadre du dialogue de gestion, à faire de cet enjeu de lutte contre l'illettrisme une priorité systématiquement abordée.

**(ii) Renforcer l'accès à la formation grâce au PIC IAE**

L'année 2021 doit permettre de consolider les pratiques et la bonne mise en œuvre du PIC IAE après des exercices 2019 et 2020 marqués notamment par la réforme de la formation et la crise sanitaire et économique. Les modalités de prise en charge au titre de l'enveloppe Etat demeurent inchangées. La DGEFP transmettra trimestriellement, sur l'espace collaboratif dédié et sécurisé, les données relatives aux actions de formations engagées et réalisées par les OPCO au titre du PIC IAE, pour alimenter les comités de pilotage régionaux.

Les crédits délégués aux DI(R)ECCTE en 2020 ont permis de financer dans les régions, et ce, malgré l'impact de la crise sanitaire, des projets structurants de coordination, de soutien à l'ingénierie des projets de formation et de développement d'expérimentations innovantes. L'expérience sera donc renouvelée en 2021, notamment dans un objectif de poursuite du déploiement de l'action de formation en situation de travail dans les SIAE.

### **(iii) Former les salariés en insertion aux métiers de l'autonomie et du grand âge pour développer les parcours dans un secteur d'avenir**

Dans un contexte où les besoins d'accompagnement des personnes âgées sont importants et amenés à croître avec le vieillissement de la population et l'augmentation du risque de dépendance, les métiers de l'autonomie et du grand âge apparaissent comme un secteur d'avenir pour les salariés en insertion, permettant de répondre aux tensions de recrutement.

Pour favoriser le développement de parcours qualifiants, il convient d'accompagner la formation à ces métiers. Pour ce faire, la circulaire interministérielle du 9 octobre 2020 relative à la mise en place d'une campagne de recrutement d'urgence sur les métiers du grand âge devra notamment être mobilisée. Les OPCO seront également incités à financer davantage de formations dans ces secteurs.

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

### **1. L'IAE en détention pour les personnes placées sous main de justice**

Pour rappel, après une phase-pilote (2016-2019) concernant 8 SIAE en tout, **le déploiement de l'IAE en détention dans un maximum d'établissements pénitentiaires** où cela serait pertinent d'ici 2022 constitue une mesure du Pacte d'ambition pour l'IAE. Afin de vous accompagner dans cette phase d'essaimage, la note de cadrage du 6 novembre 2020, les documents annexes nécessaires à la mise en œuvre ainsi qu'un guide pratique sur l'implantation de SIAE en milieu pénitentiaire, vous ont été transmis. Ils doivent être mobilisés en tant que de besoin pour soutenir les projets pertinents.

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

L'article 83 de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit d'élargir, de façon expérimentale, l'IAE au travail indépendant, qui permet de s'adapter aux réalités et contraintes de certaines personnes exclues du marché du travail (personnes seules avec enfants, personnes rencontrant de grandes difficultés sociales, etc.).

Ce dispositif de **l'entreprise d'insertion par le travail indépendant (EITI)** permet à des personnes sans emploi d'exercer une activité professionnelle en bénéficiant d'un service de mise en relation avec des clients et d'un accompagnement.

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

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

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

#### **(i) Convergence et Premières Heures en Chantier**

Pour rappel, le plan de **déploiement de Convergence sur quatre ans (2019-2022)** vise **6 nouveaux territoires** urbains ainsi qu'un territoire moins dense. Au total, **en 2022**, l'expérimentation Convergence sera déployée sur **8 territoires**, permettant à **1 500 salariés** d'être accompagnés.

De plus, la Direction générale de la Cohésion sociale (DGCS) a récemment signé au niveau national une convention pluriannuelle d'objectifs avec l'association Convergence France afin de **soutenir le déploiement du dispositif « Premières Heures en Chantier**. Créé par Emmaüs Défi en 2009, Premières Heures s'adresse aux personnes ayant connu un parcours de rue, qui ne se projettent pas d'emblée dans un contrat de travail long et pour lesquelles les dispositifs d'insertion classiques s'avèrent inadaptés. Le programme Premières Heures en Chantier reprend ces principes. Il sera ainsi **systématiquement mis en œuvre sur les territoires Convergence** et est prévu comme **sas d'entrée dans le programme**.

**Il est également prévu que Premières Heures puisse être mis en place dans des territoires sans Convergence**. En cours de mise en œuvre sur les territoires d'essaimage du programme Convergence (Lyon, Nantes, Lille et Strasbourg), le programme Premières Heures sera déployé **en 2021 et 2022 sur 25 à 30 nouveaux territoires**.

Les programmes Convergence et Premières Heures en Chantier nécessitent la mise en œuvre d'un **cadre juridique dérogatoire déjà existant** permettant de moduler aussi bien l'intensité que la durée des parcours dans l'IAE, en particulier pour les ateliers et chantiers d'insertion (ACI).

Dans le cadre du déploiement de ces deux programmes, il est attendu de la part des services déconcentrés la **participation aux comités de pilotage territoriaux**. Compte tenu de la spécificité des publics et des parcours, le **dialogue de gestion** devra évaluer de manière spécifique et « bienveillante » l'action Premières Heures, et l'isoler, dans la mesure du possible, des parcours en chantier « classique ».

#### **(ii) SEVE Emploi**

Pour rappel, le dispositif SEVE emploi vise à renforcer le retour à l'emploi durable de salariés en insertion en passant par la formation-action de SIAE aux techniques de médiation active. Il est composé de deux parties :

- la délivrance d'une formation-action d'un an à la médiation active pour l'emploi, à destination de l'ensemble des permanents d'une SIAE (dite « SEVE 1 »). Cette partie concerne 90 SIAE au sein des 13 régions métropolitaines en 2021 (elle en concernera 180 en 2022) ;

- la mise en place d'un service d'accompagnement dans l'emploi par des SIAE volontaires ayant suivi le programme SEVE 1 l'année précédente (dite « SEVE 2 »). Cette partie concernera au maximum 30 SIAE en 2021 (et 60 en 2022).

Il est à noter que la convention d'essaiage prévoit, en plus du financement direct de la DGEFP à la Fédération des acteurs de la solidarité (FAS) pour les coûts fixes relatifs à l'animation et au pilotage global du projet, un financement dédié aux SIAE, versé via les Direccte à partir du FDI, sur le fondement de conventions-types (transmises par la DGEFP) signées entre la SIAE et l'Etat.

Les financements alloués pour le programme SEVE Emploi sont imputés sur le BOP central 102, le paiement reste donc centralisé au niveau de l'ASP. Les montants mentionnés sont fixes et déterminés par la convention nationale et le comité de pilotage national. Les conventions sont signées par le niveau départemental.

Les SIAE sont retenues par un comité de pilotage national composé notamment de la FAS et de la DGEFP après consultation des Direccte. Vous serez attentifs à ce qu'il n'y ait pas de double financement du programme SEVE en région en complément des crédits prévus par la convention nationale.

### **(iii) TAPAJ**

Pour rappel, le Travail Alternatif Payé à la Journée (TAPAJ) est un programme d'insertion globale à seuils adaptés **pour des jeunes entre 16 et 25 ans en très grande précarité, désocialisés et souffrant de problèmes d'addiction**. Ce dispositif permet aux jeunes d'être rémunérés en fin de journée via des associations intermédiaires (AI), pour une activité professionnelle qui ne nécessite pas de qualifications ou d'expériences préalables et ne les engage pas immédiatement sur la durée.

L'objectif fixé par la convention nationale DGEFP-Tapaj France est de parvenir à 85 sites expérimentateurs d'ici 2022. Vous serez attentifs à ce que toute initiative tendant à faire émerger un nouveau programme Tapaj dans votre territoire soit connue de la DGEFP ainsi que du réseau Tapaj France qui pilote et accompagne au plus près l'essaiage du dispositif.

### Fiche 3 : Entreprises Adaptées

La crise inédite liée à l'épidémie Covid-19 a accéléré l'appropriation du nouveau cadre d'intervention des entreprises adaptées pour tous les acteurs concernés (services déconcentrés de l'Etat, opérateurs du service public de l'emploi, de l'agence de services et de paiement et entreprises adaptées elles-mêmes). Elle a confirmé le rôle pivot dans les territoires, des entreprises adaptées pour accompagner vers le marché du travail les personnes en situation de handicap.

Le deuxième axe de mobilisation exceptionnelle du fonds d'accompagnement à la transformation des entreprises adaptées (FATEA) engagé en novembre 2020 a permis de soutenir des projets d'investissement d'envergure, de développement de nouvelles filières pour qu'elles puissent pleinement participer à l'objectif de relocalisation d'activité en faveur de la reconstruction d'une économie plus solidaire et résiliente.

Ce soutien du gouvernement avec un plan 100 millions d'euros doit permettre de maintenir la capacité de ces employeurs inclusifs à proposer des parcours d'accès à l'emploi qui constituent autant de barrières contre le chômage de longue durée et la précarité.

Cette année 2021 poursuivra les efforts d'accompagnement du changement d'échelle des EA en contrepartie d'une amplification du déploiement des expérimentations et des réformes engagées qui encouragent toutes les formes d'emploi au service du développement de l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap inscrits dans l'engagement national « Cap vers l'entreprise inclusive 2018-2022 ».

Afin d'atteindre les objectifs fixés pour les expérimentations, en particulier le contrat à durée déterminée tremplin, les entreprises adaptées de travail temporaire (EATT), les premières entreprises adaptées en détention et pour la mise à disposition **la mobilisation des services de l'Etat, des collectivités territoriales, des entreprises adaptées elles-mêmes et de leurs représentants est indispensable tout au long de l'année 2021 pour contribuer à la réussite de ces dispositifs**. Cette mobilisation doit rendre concrète et promouvoir dans les territoires les nouvelles réponses de proximité que les EA portent à destination des travailleurs handicapés et des autres employeurs (publics et privés), dans un contexte favorable d'entrée en vigueur de la rénovation de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

A ce titre la DGEFP reconduit à destination des services déconcentrés les sessions de formation et soutient financièrement l'Union nationale des entreprises adaptées (UNEA) notamment pour la mise en place de formations à destination des dirigeants des EA sur les opportunités de la réforme et la réussite des objectifs des consortiums nationaux.

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

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

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, les EA bénéficient d'une profonde évolution de leur cadre d'intervention qui crée les conditions de se réinventer sans nier ses spécificités notamment par :

- Une contractualisation plus lisible (une durée maximale de 5 ans, des objectifs opérationnels négociés, l'allocation des moyens) fondée sur un projet économique et social visant à soutenir dans le cadre d'un parcours l'identification ou la consolidation d'un projet professionnel et d'accompagnement de sa réalisation dans l'entreprise elle-même ou auprès d'un autre employeur,

- L'activation du triptyque « emploi accompagnement formation » selon les besoins et les capacités de chaque salarié employé par l'entreprise adaptée, en vue d'un accès durable à l'emploi au sein de l'entreprise adaptée elle-même ou auprès d'un autre employeur public ou privé dans le cadre d'une mobilité qui valorise leurs compétences acquises en situation de travail.
- Une diversification des profils des publics dans une optique plus inclusive sans nier l'emploi majoritaire de travailleurs handicapés dans l'effectif salarié de l'entreprise (seuil plancher 55%).

Ces trois leviers doivent permettre :

- La transformation du modèle économique en valorisant le savoir-faire inclusif des EA notamment en développant une réponse accompagnée favorisant le placement et l'accompagnement des transitions professionnelles vers les autres employeurs (publics et privés)
- Le doublement du nombre de personnes en situation de handicap mises en emploi et accompagnées dans et vers l'emploi par les EA
- Une moindre dépendance aux fonds publics en permettant aux EA de proposer des solutions d'appui au recrutement, voire d'accompagnement des environnements de travail pour l'accueil de travailleurs handicapés.

## **2. Une gouvernance impliquant activement tous les acteurs du territoire pour rendre effectif le changement d'échelle des EA**

**La pleine efficacité de la réforme et des projets financés dans le cadre du plan de soutien repose sur un pilotage régional dynamique au sein du comité de suivi régional de déploiement de la réforme, selon les principes suivants :**

- Assurer la coordination de tous les acteurs pour un meilleur suivi des parcours de l'entrée à la sortie des EA,
- Favoriser un développement équilibré des projets notamment les expérimentations avec le contexte économique du territoire et en cohérence avec les autres dispositifs de la politique de l'inclusion,
- Mobiliser toutes les nouvelles formes d'emploi (CDDT, EATT, mise à disposition) pour répondre au besoin d'emploi des personnes en situation de handicap et aux besoins de main-d'œuvre des entreprises du territoire.

Ce comité est présidé et animé par le préfet de région avec l'appui des services déconcentrés. Au sein de ce comité figurent notamment les représentants des entreprises adaptées, des représentants des collectivités territoriales, les opérateurs du SPE, des représentants des fonds (AGEFIPH-FIPHFP) et des personnes qualifiées en raison de leur expérience dans le domaine économique et social.

Les Direccte assurent la cohérence de l'offre sur le territoire régional notamment à travers le pilotage de l'allocation des moyens aux départements et leur suivi. Elles mettent en œuvre un appui à la mise en œuvre de la réforme et une animation interdépartementale sur des thématiques (recrutement, coopération renforcée avec le service public de l'emploi...).

Le déploiement de la réforme, des expérimentations et des projets de changement d'échelle appelle un changement d'approche dans laquelle les services déconcentrés font confiance a priori et contrôlent a posteriori, et veillent au respect des délais d'instruction de demandes d'habilitation prévus par les cahiers des charges.

Il s'agit d'accompagner le développement des projets, de soutenir leur essaimage lorsque leur performance et leurs résultats sont démontrés.

### **3. Le changement d'échelle des EA passe par l'approfondissement des expérimentations qui constituent des réponses de proximité innovantes**

#### **(i) Le contrat à durée déterminée tremplin**

A la fin du mois de décembre 2020, 256 entreprises étaient engagées dans l'expérimentation de ce contrat à objet défini d'une durée de 4 à 24 mois hors cas dérogatoires. Le CDD tremplin permet l'acquisition en situation de travail d'une expérience professionnelle significative dans le cadre d'un parcours sécurisé.

Les EA mettent en œuvre un accompagnement individualisé et renforcé, adossé à des actions de formation en fonction des besoins et des capacités du salarié.

La durée et l'intensité du parcours sont modulables pour s'adapter le cas échéant à une progressivité dans la réalisation du projet des salariés :

##### **a) la durée du contrat**

- La prolongation du contrat tremplin est possible au-delà de 24 mois pour afin d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation à l'échéance du contrat
- La prolongation à titre exceptionnel pour les salariés âgés de cinquante ans et plus qui rencontrent des difficultés particulièrement importantes, dont l'absence de prise en charge ferait obstacle à leur insertion professionnelle, par décisions successives d'un an au plus de l'organisme chargé du suivi du travailleur, dans la limite de la durée de l'expérimentation.

Cette prolongation intervient de façon exceptionnelle et ne peut être octroyée qu'au vu de trois critères :

- la situation du salarié au regard de l'emploi ;
- la capacité contributive de l'employeur ;
- les actions d'accompagnement et de formation conduites dans le cadre de la durée initiale du contrat.

##### **b) l'intensité du contrat**

La durée hebdomadaire minimale de travail est de 20 heures sauf lorsque le contrat le prévoit des modalités d'accompagnement du projet professionnel adaptées aux possibilités du salarié afin qu'il obtienne ou conserve un emploi. Cette durée peut varier sur tout ou partie de la période couverte par le contrat (sans dépasser la durée légale hebdomadaire), dans une logique de progressivité du parcours d'insertion en fonction de l'évolution de la situation de la personne.

#### **(ii) L'entreprise adaptée de travail temporaire, développer une passerelle vers l'emploi durable**

A la fin du mois de décembre 2020, on compte 13 EA autorisées à créer une entreprise de travail temporaire. Les EATT sont des personnes morales distinctes des EA candidates à l'expérimentation, elles exercent à titre exclusif l'activité de mise à disposition à titre onéreux de travailleurs handicapés pour des missions temporaires. Elles doivent permettre de démontrer aux entreprises utilisatrices, les compétences et les capacités à faire des travailleurs handicapés en situation de travail.

Le secteur de l'intérim a connu une baisse sans précédent de son activité. Ces EATT devront faire l'objet d'une attention particulière de la part des services déconcentrés. Elles bénéficient d'un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens dont le périmètre couvre la région, permettant un développement libre dans l'ensemble des départements et une souplesse de répartition des moyens entre les établissements/agences inscrits à l'annexe 1 du contrat.

Les services déconcentrés devront veiller à un déploiement cohérent avec les ETTi existantes dans le territoire.

Les EATT proposent des parcours individualisés tenant compte des capacités et des besoins des intérimaires reconnus handicapés qu'elles emploient. Elles veillent à mettre en œuvre un accompagnement professionnel renforcé durant le contrat de mission ou le contrat à durée indéterminée intérimaire, et durant les intermissions. La durée des contrats de mission peut être portée à vingt-quatre mois, renouvellement compris.

Ces expériences permettront aux travailleurs handicapés d'acquérir une expérience professionnelle et d'accéder à des formations, notamment pré-qualifiantes et qualifiantes, pour favoriser la réalisation de leurs projets professionnels.

(iii) La mise à disposition auprès d'un employeur « classique » un parcours co-construit avec l'entreprise utilisatrice.

L'entreprise adaptée peut, en accord avec chaque travailleur reconnu handicapé qu'elle emploie, mettre celui-ci à la disposition d'un autre employeur. Cette opération est réalisée à titre non lucratif dans une logique de parcours individualisé visant la réalisation du projet professionnel et la concrétisation de l'offre d'embauche par l'entreprise utilisatrice. **Ainsi, l'entreprise adaptée est remboursée par l'entreprise utilisatrice de la rémunération et des coûts annexes pour le salarié mis à disposition.** L'entreprise utilisatrice participe activement à la co-construction de chaque parcours en particulier s'agissant de l'acquisition d'une expérience professionnelle, de formation concourant à la réalisation du projet professionnel du salarié qu'elle accueille.

A ce titre, l'entreprise adaptée dispose également de la possibilité de proposer une prestation d'appui aux entreprises utilisatrices, renforçant ainsi la réponse accompagnée en situation de travail des travailleurs handicapés dans l'entreprise d'accueil. Cette prestation est payée à l'entreprise adaptée, dans le cadre d'une facturation distincte de la mise à disposition.

#### **4. Soutenir l'accès à la formation professionnelle dans le cadre des expérimentations via la mise en œuvre du PIC EA**

Le plan d'investissement dans les compétences (PIC) dédié aux entreprises adaptées (EA) 2019-2022 doté de 50 millions d'euros permet une compensation de la rémunération par la couverture du reste à charge pour les salariés en formation, la prise en charge de la totalité des coûts pédagogiques dans la limite de 25 € de l'heure et une aide à l'ingénierie de formation.

En 2020 les moyens consacrés n'ont pas été sollicités de façon optimale, or systématiser la montée en qualification des travailleurs handicapés, reconnaître et valoriser leurs compétences, constituent un enjeu central de la marche vers l'emploi des personnes en situation de handicap.

Des supports et une aide en ligne de l'Agefiph, qui assure la gestion du dispositif pour le compte de l'Etat, permettent d'en simplifier l'accès et l'appropriation. Ces aides du PIC EA dédiées à la formation des salariés en CDD tremplin et en contrat d'intérim en EATT sont mobilisables seules ou en complément d'autres financements (OPCO, agefiph.) à toutes les étapes de leurs parcours et sur un périmètre large : de la remobilisation à la qualification totale ou partielle.

C'est aussi l'occasion d'initier des projets de formation ambitieux pour lequel les entreprises adaptées peuvent recourir à l'aide à l'ingénierie de formation. Les modalités versement sont très ouvertes, le PIC peut intervenir au démarrage des actions avec une avance, puis un solde à la fin de l'action ou en paiement sur facture dans les conditions de prises en charges fixées pour le PIC EA.

## 5. Les entreprises adaptées en milieu pénitentiaire

L'emploi des personnes reconnus handicapées placées sous-main de justice et des personnes sortantes est un défi essentiel dans la construction de solution supplémentaire d'appui à leur réinsertion. Par l'article 77 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 le législateur a ouvert la possibilité pour les personnes en situation de handicap en détention de bénéficier des dispositions relatives à l'EA1.

La mise en œuvre de cette expérimentation se traduira par l'ouverture d'une phase pilote de deux ans dans dix sites pénitentiaires permettant l'implantation d'entreprises adaptées volontaires et l'accompagnement de quinze ETP par site maximum dans conditions précisées par décret au premier trimestre 2021.

L'EA apparaît comme le trait d'union entre plusieurs démarches plaçant la réussite de la préparation à la sortie pendant la période d'incarcération, mais aussi comme solution en fin de période d'incarcération dans le cadre par exemple d'un aménagement de peine.

La publication de ce décret s'accompagnera d'un guide d'aide à l'implantation d'une EA en détention et d'un appel à candidature au titre de la phase pilote.

Vous serez invités à engager une démarche proactive de promotion dans vos territoires pour informer de ce dispositif les EA existantes avec un agrément en vigueur disposant d'une activité économique stable (solidité financière, complémentarité sur d'autres activités et conventionnements) et une gestion des ressources humaines ayant fait ses preuves.

Dans cette perspective, vous relayerez auprès des EA le travail de repérage des établissements ayant des locaux disponibles, effectué par les Directions interrégionales des services pénitentiaires (DISP), afin de faciliter la mise en relation entre les établissements intéressés et les porteurs de projet potentiels.

Un travail préparatoire d'accompagnement des EA dans l'étude de la faisabilité du projet, sera nécessaire pour sécuriser le lancement des projets. Ce travail préparatoire peut notamment passer par une visite préalable des établissements pénitentiaires par les EA pour apprécier les conditions de faisabilité technique de l'activité et par une mobilisation de crédits au titre du Fonds d'accompagnement à la transformation des entreprises adaptées (FATEA) pour des aides au conseil dans la faisabilité ou à l'investissement.

Les EA qui souhaitent intervenir en milieu pénitentiaire devront élaborer un projet d'insertion adapté aux caractéristiques des personnes détenues et aux conditions d'organisation et de fonctionnement de l'établissement pénitentiaire dont la validation se traduira par un avenant au contrat valant agrément en cours.

---

<sup>1</sup> Article 33 de la loi n° 2009-1436 du 24 novembre 2009 pénitentiaire

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

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

Quoique ralenti par la crise économique consécutive à la Covid 19, l'objectif d'accroître significativement les parcours d'insertion au sein des Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification demeure plus que jamais d'actualité ; il est prévu, avec le plan d'investissement dans les compétences, de porter à 8727 le nombre d'aides à l'accompagnement social et professionnel mis en œuvre dans les GEIQ en 2021 (contre 7369 aides versées en 2020 – *chiffre provisoire*).

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

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

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

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

- le décret susvisé prévoit une prise en charge de l'heure de formation des salariés en parcours dans les GEIQ par les OPCO, à 15 euros au moins sauf accord de branche contraire ;
- et un arrêté du 2 septembre 2020 augmente le montant plafond du coût des contrats de professionnalisation pouvant être pris en charge par le fonds de péréquation de l'alternance de France Compétences de 8000 à 12000 euros.

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

- Il s'agit du versement des aides à l'accompagnement social et professionnel dont l'objectif en volume est de 8727 parcours aidés en 2021.
- Il s'agit également du financement d'actions tendant à faciliter l'émergence et le développement des GEIQ, garantir une meilleure couverture du territoire et la diversification des secteurs d'activités couverts par les GEIQ conformément à

l'instruction DGEFP du 13 juin 2018 relative au développement des parcours d'insertion qualification en contrat de professionnalisation dans les GEIQ dans le cadre du PIC 2018-2022.

Par ailleurs les actions de développement commercial des GEIQ existant, actions de prospection et de communication et de financement de ressources humaines dédiées, peuvent également être financées après information de la DGEFP.

***Dans ce cadre, les DIRECCTE apporteront une attention particulière :***

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

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

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

## Fiche 5 : Ventilation régionale du Fonds d'inclusion dans l'emploi

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

Celle-ci est construite de la façon suivante :

- les enveloppes financières résultant de la répartition des moyens sur les parcours emploi compétences, l'insertion par l'activité économique, les entreprises adaptées et les GEIQ sont sommées ;
- l'enveloppe financière telle que notifiée par la présente instruction intègre, pour le périmètre EA / IAE / PEC, une réserve de précaution.

S'agissant spécifiquement des PEC, l'enveloppe notifiée ne couvre que les nouvelles entrées, le coût attaché au « stock » étant directement pris en charge et suivi au niveau national.

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

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

#### **1.1 Les objectifs nationaux 2021 en volume et en financier par enveloppe**

Les parcours emplois compétence et contrats initiative emploi s'élèvent à 197 566 contrats pour répondre aux besoins des publics les plus impactés par le contexte actuel. Les priorités en 2021 se traduisent en particulier par les objectifs suivants :

- 79 119 PEC Jeunes et 46 580 CIE Jeunes.**  
*Nota bene : Il est rappelé que les PEC Jeunes et les CIE Jeunes s'adressent aux publics âgés de moins de 26 ans, à l'exception des bénéficiaires en situation de handicap, pour lesquels la limite d'âge est portée à moins de 31 ans.*
- En application du plan relatif aux « nouvelles mesures pour prévenir et lutter contre la bascule dans la pauvreté », porté par le Gouvernement, **l'objectif de PEC au bénéfice d'habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) et des zones de revitalisation rurale (ZRR) est doublé par rapport au réalisé de 2020, portant à 48 000 cet objectif en 2021.**

Les volumes notifiés ci-dessus tiennent compte des résultats de l'exercice de pré-programmation réalisé par les DI(R)ECCTE et transmis à la DGEFP. L'outil de programmation transmis aux DI(R)ECCTE permet de faciliter le pilotage des enveloppes physico-financières et notamment d'effectuer des simulations de la consommation financière et physique en tenant compte du coût unitaire des contrats et de la variabilité des paramètres moyens appliqués.

**La prescription de contrats dans le secteur marchand** n'est autorisée que :

- dans le cadre du plan #1jeune, 1solution - CIE Jeunes - dans les conditions déclinées en fiche 1
- par les conseils départementaux dans le cadre des CAOM, sous réserve que le coût soit nul pour l'Etat d'une part, et que les conseils départementaux s'engagent d'autre part à cofinancer à bon niveau des CUI-CAE ;
- dans les DOM, dans le strict respect de l'enveloppe financière allouée par la présente circulaire au titre des parcours emploi compétences ;

- (iv) sur des territoires délimités, à des fins expérimentales dans les départements du Nord et des Pyrénées-Orientales.

## **1.2 Les paramètres de prise en charge**

### **▪ Les PEC « tous publics »**

Les paramètres retenus au niveau national sont les suivants :

- durée moyenne hebdomadaire de **20h** ;
- durée moyenne de contrats de **11 mois** ;
- taux de prise en charge moyen par l'Etat de **50 %**, à l'exception des parcours conclus en outre-mer pour lesquels un taux moyen de **60 %** est retenu
- une part de **15 %** de parcours cofinancés par les conseils départementaux dans le cadre des CAOM.

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

Les paramètres susmentionnés, en particulier les taux de prise en charge et durées peuvent être ajustés sur les territoires pour répondre aux besoins identifiés **dans le strict respect de l'enveloppe financière allouée au titre des contrats aidés et sans remettre en cause les objectifs fixés au titres des publics QPV-ZRR et Jeunes.**

### **▪ Les PEC QPV-ZRR**

Dans le cadre de la politique de lutte contre la pauvreté, les contrats PEC QPV-ZRR bénéficient d'un taux de prise en charge de l'Etat plus élevé que le taux de prise en charge moyen appliqué aux Parcours emploi compétences « tous publics ». Le taux unique applicable aux PEC QPV ZRR s'élève ainsi à **80% sur l'ensemble du territoire, en France métropolitaine et dans les DOM.**

Les paramètres retenus au niveau national sont les suivants :

- durée moyenne hebdomadaire de **20h** ;
- durée moyenne de **11 mois** ;
- un **taux fixe** de prise en charge par l'Etat de ces contrats, unique sur tout le territoire national, de **80 %**.
- une part de **15 %** de parcours cofinancés par les conseils départementaux dans le cadre des CAOM ;

Ainsi, seules les durées des contrats et du temps de travail hebdomadaire sont modulables dans l'arrêté préfectoral.

Les jeunes âgés de moins de 26 ans, éligibles également aux PEC Jeunes, peuvent naturellement bénéficier du taux des PEC QPV-ZRR lorsqu'ils résident dans ces territoires prioritaires.

### **▪ Les PEC Jeunes**

Les paramètres retenus au niveau national sont les suivants :

- durée moyenne hebdomadaire de **21h** ;
- durée moyenne de **11 mois** ;
- un **taux fixe** de prise en charge par l'Etat de ces contrats, **unique sur territoire métropolitain de 65 %, et susceptible d'être majoré jusqu'à 80% dans les DOM,**

**dans le respect de l'enveloppe budgétaire allouée et sans remettre en cause les objectifs fixés en volume sur les PEC Jeunes.**

**Les jeunes âgés de moins de 26 ans ont vocation à bénéficier du taux applicable aux PEC QPV-ZRR lorsqu'ils résident dans ces territoires prioritaires.**

- **Les CIE Jeunes**

Les paramètres retenus au niveau national sont les suivants :

- durée moyenne hebdomadaire de **30h** ;
- durée moyenne de **9 mois** ;
- un **taux fixe** de prise en charge par l'Etat de ces contrats, **unique sur tout le territoire national, métropole et DOM, de 47%, soit le maximum légal.**

**Nota bene, s'agissant du cofinancement par les conseils départements : le volume de PEC Jeunes et CIE Jeunes notifié a été calculé sur la base d'un taux de cofinancement nul, pour tenir compte du faible nombre de bénéficiaires du RSA dans cette tranche d'âge.**

Il est toutefois possible pour les conseils départementaux de cofinancer des PEC Jeunes et des CIE Jeunes prescrits pour des BRSA, augmentant ainsi le volume physique de contrats jeunes réalisables à enveloppe financière constante.

En outre, les taux de prise en charge fixes prévus pour certains contrats : 47% pour les CIE, 65% pour les PEC Jeunes et jusqu'à 80% pour les PEC Jeunes dans les DOM et 80% pour les PEC en QPV ZRR, doivent s'appliquer aux contrats cofinancés par les conseils départementaux. Les arrêtés préfectoraux ainsi que les CAOM devront mentionner ces taux de prise en charge. L'augmentation de ces taux de cofinancement est assumée par l'Etat sur les enveloppes dédiées à ces contrats.

Sauf décision du Conseil Départemental de majorer les taux de 65% et de 80% à ses frais, le montant de la participation du Conseil Départemental continue de s'établir à 88% du RSA socle, en application de l'article D. 5134-41 du code du travail.

### **1.3 L'application des clefs de répartition**

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

- PEC QPV ZRR : la répartition régionale s'appuie sur le niveau de réalisation en 2020 des PEC ZRR et des PEC QPV, **auquel s'ajoute un objectif de doublement du volume de PEC prescrits dans les QPV et ZRR ;**
- PEC Jeunes : la clé suivante a été appliquée :
  - DEFM ABC moins de 26 ans / poids de la clef : 25%
  - DELD Jeunes ABC >\_ 1 an / poids de la clef : 25%
  - Niveau de formation V bis + VI / poids de la clef : 15%
  - Nombre de NEETS / poids de la clef : 20%
  - Prescriptions PEC Jeunes 2019 / poids de la clef : 15%Ensuite, un poids métropole / outre-mer a été appliqué sur l'enveloppe PEC jeunes afin d'atteindre 12% des contrats en outre-mer.
- CIE Jeunes : Sur l'enveloppe CIE jeunes, le poids métropole/outre-mer observé sur les réalisations 2020 a été appliqué dans un premier temps.

Puis la clé susmentionnée a été utilisée pour la répartition interrégionale.

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

Les crédits ventilés au titre de l'insertion par l'activité économique, pour la consolidation de l'enveloppe globale du Fonds d'inclusion dans l'emploi, recouvrent les lignes suivantes :

- les aides au poste d'insertion dans les ACI, AI, EI, ETTI composées :
  - d'un montant socle revalorisé en fonction de l'évolution du SMIC en 2020 ;
  - d'un montant modulé (de 0 % à 10 %) budgété sur la base d'un versement moyen de 5% des aides au poste versées par l'Etat et les conseils départementaux ;
- les aides au poste d'insertion dans les EITI composées d'un montant socle égal à l'aide au poste pour les entreprises d'insertion

Les enveloppes régionales 2021 ont été réparties sur la base des critères suivants :

- à titre principal, la reconduction de la pondération régionale issue de la notification 2020
- à titre secondaire :
  - un rééquilibrage au profit des régions au regard du poids des publics bRSA et DELD;
  - un ajustement au regard des remontées des besoins exprimées par les DI(R)ECCTE en décembre 2020
  - des abondements visant le financement des dotations aux SIAE expérimentatrices de Sève dans les régions – précitées - concernées par ce programme.

### Paramètres financiers

Les montants unitaires des aides au poste sont établis à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 comme suit :

Montant socle (en euros)	EI	ETTI	ACI	AI
Métropole	10 751	4 341	20 642	1 397
Mayotte	8 119	3 279	15 589	1 055

Pour les SIAE intervenant en milieu pénitentiaire, le montant des aides financières est fixé à 60% du montant socle de l'aide (hors pénitentiaire) et le montant modulé à 5% du montant socle. Pour les entreprises d'insertion par le travail indépendant (EITI) prévues dans le cadre de l'expérimentation élargissant l'IAE au travail indépendant, le montant maximum de l'aide financière par travailleur indépendant est fixé à 5 669 euros en métropole et 4 281 euros à Mayotte pour un volume horaire travaillé de 1 505 heures.

## 3. Détermination des moyens indicatifs relatifs aux entreprises adaptées hors expérimentations

Les crédits ventilés au titre des entreprises adaptées dans le cadre de la circulaire relative au fonds d'inclusion dans l'emploi recouvrent les lignes suivantes :

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

**Ces deux lignes sont non fongibles à ce stade.**

Les enveloppes régionales 2021 des AAP hors expérimentations (aides au poste hors expérimentations et aides à l'accompagnement pendant les périodes de mise à disposition) ont été réparties sur la base des paramètres suivants :

- La consolidation des enveloppes 2020 en tenant compte des nouveaux paramètres financiers ci-dessous permettant de maintenir à un niveau comparable les moyens affectés ;
- L'application d'un critère de rééquilibrage territorial reposant sur le nombre de demandeurs d'emploi en fin de mois –travailleurs handicapés (DEFM-TH) et plus précisément l'écart de chaque région à la moyenne nationale de la DEFM-TH.
- Les remontées de programmation des Direccte relatives aux aides au poste hors expérimentations et aux aides à la mise à disposition au titre des pré-notifications.

Les crédits régionaux au titre du fonds d'accompagnement à la transformation des entreprises adaptées (FATEA) feront l'objet d'une notification complémentaire ultérieure.

#### **Paramètres financiers**

Les montants unitaires des aides au poste qui tiennent compte de l'impact du vieillissement et des aides à l'accompagnement des mises à disposition sont établis par an et par ETP par arrêté conjoint des ministres du travail et des comptes publics. à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 comme suit :

	Moins de 50 ans	De 50 à 55 ans	56 ans et plus	Mise à disposition
Montant (en euros)	15 738 €	15 942 €	16 351 €	4 190 €
Montant Mayotte	11 877 €	12 033 €	12 342 €	3 162 €

Ils. L'assiette financière attachée à l'enveloppe des aides au poste tient compte, conformément aux déterminants retenus dans la loi de finances pour 2021, de l'impact du vieillissement au regard de la pyramide des âges observée permettant d'identifier un montant moyen de l'aide de 15 877 € (avant écrêtement).

**Pour mémoire, les expérimentations sont hors champ de la présente instruction.** La notification des enveloppes financières régionales relatives aux expérimentations interviendra en fonction des entreprises adaptées volontaires retenues et des volumes associés auxquels seront appliqués, pour 2021, les paramètres financiers ci-après :

- Aides au poste en CDD Tremplin : 10 751 € par an par ETP, complétés d'une partie modulée selon la performance de l'entreprise adaptée (+ 0 à 10%) qui sera payé 31 mars 2021 au titre de 2020 ;
- La modulation au titre de l'année 2020 sera versée au 31 mars 2021. **Le montant de la part modulée à verser sur décision de la DIRECCTE est forfaitaire et fixé à 5% pour les entreprises ayant perçu en 2020 des paiements au titre de l'aide CDD Tremplin.**
- Aides à l'accompagnement en entreprises adaptées de travail temporaire - EATT :

4 570 € par an par ETP accompagné.

#### 4. Détermination des moyens indicatifs relatifs aux GEIQ

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

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

#### 5. Ventilation régionale physico-financière

##### 5.1 Ventilation régionale des enveloppes de contrats aidés

	Total contrats aidés	dont PEC QPV ZRR	dont PEC jeunes	dont CIE jeunes	Total financier	
	Objectifs	Objectifs	Objectifs	Objectifs	AE	CP
Auvergne-Rhône-Alpes	14 951	3 360	7 523	3 021	99 871 798	49 981 303
Bourgogne-Franche-Comté	7 015	2 838	2 769	1 705	49 887 179	25 190 258
Bretagne	6 854	613	3 065	1 594	39 470 015	20 118 747
Centre-Val-de-Loire	6 256	1 616	2 870	1 767	43 187 466	21 623 840
Corse	877	443	272	168	6 407 581	3 233 801
Grand Est	15 171	3 812	6 216	4 077	100 853 091	50 528 285
Hauts-de-France	21 935	4 485	9 330	5 653	139 625 460	70 602 892
Île-de-France	21 610	2 641	9 833	5 852	134 907 233	68 371 344
Normandie	9 524	2 112	3 869	2 996	62 601 262	31 357 597
Nouvelle-Aquitaine	17 112	6 930	6 535	3 985	119 786 015	59 969 692
Occitanie	18 375	4 208	7 355	4 690	116 778 336	58 704 796
Pays de la Loire	9 361	1 315	3 992	2 965	57 145 249	28 432 829
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	15 710	3 747	5 985	2 992	95 361 019	48 417 597
<b>Total France Métropole</b>	<b>164 749</b>	<b>38 121</b>	<b>69 615</b>	<b>41 464</b>	<b>1 065 881 703</b>	<b>536 532 981</b>
Guadeloupe	2 623	290	1 298	556	17 747 378	9 281 460
Guyane	3 895	2 476	1 588	278	31 425 173	16 326 169
La Réunion	20 661	5 770	4 484	3 520	123 435 846	63 815 671
Martinique	3 231	234	1 355	659	19 981 343	10 401 127
Mayotte	2 356	1 110	775	93	16 437 803	8 333 096
Saint-Pierre-et-Miquelon	51		4	11	272 841	141 942
<b>Total DOM</b>	<b>32 817</b>	<b>9 880</b>	<b>9 504</b>	<b>5 117</b>	<b>209 300 384</b>	<b>108 299 465</b>
<b>Total France entière</b>	<b>197 566</b>	<b>48 000</b>	<b>79 119</b>	<b>46 580</b>	<b>1 275 182 088</b>	<b>644 832 447</b>

Le nombre de 79 199 PEC Jeunes figurant dans le tableau prend en compte les jeunes résidant dans des QPV ou ZRR et pour lesquels les employeurs bénéficient d'un taux de prise en charge à 80 %.

L'atteinte des objectifs en volumes et la maîtrise budgétaire des dépenses relatives aux contrats aidés sont conditionnées aux paramètres de prises en charges définis ci-dessus.

Les conditions de mise en œuvre des contrats aidés sont déclinées en fiche 1 et leur pilotage est présenté en fiche 6.

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

	Enveloppe totale IAE				dont plan de relance jeunes	
	AE	CP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP
Auvergne-Rhône-Alpes	120 890 489 €	120 890 489 €	21 107	10 798	4 533	2 558
Bourgogne-Franche-Comté	62 165 679 €	62 165 679 €	11 955	6 075	3 194	1 550
Bretagne	35 829 450 €	35 829 450 €	6 851	3 377	1 460	694
Centre-Val-de-Loire	37 334 666 €	37 334 666 €	6 441	3 260	1 117	645
Corse	5 967 070 €	5 967 070 €	770	445	176	102
Grand Est	133 527 642 €	133 527 642 €	20 506	10 619	4 479	2 291
Hauts-de-France	182 566 298 €	182 566 298 €	27 254	14 138	5 664	3 271
Île-de-France	114 667 731 €	114 667 731 €	22 431	11 874	3 648	2 106
Normandie	63 295 352 €	63 295 352 €	9 865	5 211	1 880	980
Nouvelle-Aquitaine	100 905 852 €	100 905 852 €	17 856	8 967	2 954	1 706
Occitanie	74 838 043 €	74 838 043 €	11 575	6 245	2 169	1 252
Pays de la Loire	61 346 213 €	61 346 213 €	11 451	5 934	1 896	1 094
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	75 779 139 €	75 779 139 €	11 502	6 488	2 536	1 458
<b>Total France Métropole</b>	<b>1 069 113 624 €</b>	<b>1 069 113 624 €</b>	<b>179 565</b>	<b>93 431</b>	<b>35 705</b>	<b>19 706</b>
Guadeloupe	13 038 389 €	13 038 389 €	1 580	974	342	213
Guyane	5 924 843 €	5 924 843 €	695	403	205	120
La Réunion	21 926 753 €	21 926 753 €	3 657	1 909	618	357
Martinique	16 239 916 €	16 239 916 €	3 124	1 782	492	301
Mayotte	7 811 377 €	7 811 377 €	1 324	676	131	74
Saint-Pierre-et-Miquelon	114 404 €	114 404 €	10	5	2	
<b>Total DOM</b>	<b>65 055 681 €</b>	<b>65 055 681 €</b>	<b>10 390</b>	<b>5 749</b>	<b>1 790</b>	<b>1 065</b>
<b>Total France entière</b>	<b>1 134 169 305 €</b>	<b>1 134 169 305 €</b>	<b>189 955</b>	<b>99 179</b>	<b>37 495</b>	<b>20 771</b>

## 5.3 Ventilation régionale de l'enveloppe des GEIQ

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

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

	Moyens indicatifs EA			dont moyens indicatifs AAP hors expé			dont moyens indicatifs MAD		
	ETP	AE	CP	ETP	AE	CP	ETP	AE	CP
Auvergne-Rhône-Alpes	3 197	49 976 043 €	49 976 043 €	3 116	49 637 332 €	49 637 332 €	81	338 711 €	338 711 €
Bourgogne-Franche-Comté	1 375	21 771 638 €	21 771 638 €	1 371	21 754 878 €	21 754 878 €	4	16 760 €	16 760 €
Bretagne	2 097	33 071 263 €	33 071 263 €	2 070	32 958 135 €	32 958 135 €	27	113 128 €	113 128 €
Centre-Val-de-Loire	1 820	28 635 827 €	28 635 827 €	1 790	28 510 129 €	28 510 129 €	30	125 698 €	125 698 €
Corse	23	366 267 €	366 267 €	23	366 267 €	366 267 €	-	- €	- €
Grand Est	2 210	34 666 088 €	34 666 088 €	2 166	34 479 739 €	34 479 739 €	44	186 349 €	186 349 €
Hauts-de-France	3 057	48 088 591 €	48 088 591 €	3 008	47 883 284 €	47 883 284 €	49	205 307 €	205 307 €
Île-de-France	2 503	39 290 385 €	39 290 385 €	2 458	39 101 838 €	39 101 838 €	45	188 547 €	188 547 €
Normandie	1 725	26 799 051 €	26 799 051 €	1 672	26 576 985 €	26 576 985 €	53	222 066 €	222 066 €
Nouvelle-Aquitaine	2 429	37 948 299 €	37 948 299 €	2 373	37 713 663 €	37 713 663 €	56	234 636 €	234 636 €
Occitanie	1 947	30 529 009 €	30 529 009 €	1 915	30 394 931 €	30 394 931 €	32	134 078 €	134 078 €
Pays de la Loire	2 970	46 511 260 €	46 511 260 €	2 918	46 292 636 €	46 292 636 €	52	218 624 €	218 624 €
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	913	13 987 554 €	13 987 554 €	870	13 807 387 €	13 807 387 €	43	180 167 €	180 167 €
<b>Total France Métropole</b>	<b>26 266</b>	<b>411 641 275 €</b>	<b>411 641 275 €</b>	<b>25 750</b>	<b>409 477 204 €</b>	<b>409 477 204 €</b>	<b>516</b>	<b>2 164 071 €</b>	<b>2 164 071 €</b>
Guadeloupe	82	1 279 889 €	1 279 889 €	80	1 271 509 €	1 271 509 €	2	8 380 €	8 380 €
Guyane	50	794 059 €	794 059 €	50	794 059 €	794 059 €	-	- €	- €
La Réunion	89	1 417 037 €	1 417 037 €	89	1 417 037 €	1 417 037 €	-	- €	- €
Martinique	90	1 385 718 €	1 385 718 €	86	1 367 578 €	1 367 578 €	4	18 140 €	18 140 €
Mayotte	11	132 661 €	132 661 €	11	132 661 €	132 661 €	-	- €	- €
<b>Total DOM</b>	<b>322</b>	<b>5 009 364 €</b>	<b>5 009 364 €</b>	<b>316</b>	<b>4 982 844 €</b>	<b>4 982 844 €</b>	<b>6</b>	<b>26 520 €</b>	<b>26 520 €</b>
<b>Total France entière</b>	<b>26 588</b>	<b>416 650 639 €</b>	<b>416 650 639 €</b>	<b>26 066</b>	<b>414 460 048 €</b>	<b>414 460 048 €</b>	<b>522</b>	<b>2 190 591 €</b>	<b>2 190 591 €</b>

## Fiche 6 : Principes de gestion et modalités de pilotage du Fonds d'inclusion dans l'emploi

### 1. Leviers de gestion

Il est demandé aux DI(R)ECCTE de remonter à date fixe leurs programmations physico-financières, ainsi que les opérations de fongibilité de l'IAE / PEC-CIE vers les initiatives territoriales, et les opérations de fongibilité entre les PEC Jeunes et les CIE Jeunes.

Ces remontées sont à prévoir maximum 3 semaines après la publication de la circulaire – puis les 30 mai, 30 septembre, 30 novembre. Comme indiqué plus bas, la DGEFP mettra à disposition un outil unique de remontée des programmations du FIE transmis en parallèle de la circulaire. Entre ces échéances, la possibilité pour les DIRECCTE de faire remonter les programmations au fil de l'eau est néanmoins maintenue, le cas échéant.

La détermination des programmations implique un dialogue entre la DIRECCTE et les différents prescripteurs, afin d'assurer une exécution conforme aux orientations retenues après concertation.

Les programmations ne font pas l'objet d'une validation préalable par les services centraux de l'Etat mais sont transmises à la DGEFP qui communiquera ces éléments à la direction du budget afin de permettre un suivi optimal de la dépense. Ces programmations sont partagées avec le service public de l'emploi.

S'agissant des régions dans lesquelles les arrêtés préfectoraux ne sont pas conformes aux orientations fixées par la présente circulaire, il est attendu dans un délai de quinze jours à compter de sa publication, la prise d'un nouvel arrêté qui devra être transmis à la DGEFP.

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

#### 1.1 Mobilisation des volumes

Les crédits associés aux PEC sont mobilisables sans distinction de publics (Jeunes, QPV-ZRR, tous publics), étant entendu que l'atteinte des objectifs en volumes liés aux PEC Jeunes et PEC QPV ZRR fera l'objet d'un suivi régulier, notamment lors des points hebdomadaires organisés par la DGEFP avec la DIRECCTE ainsi que dans le cadre des visio-conférences présidées par la ministre avec les préfets.

Les crédits associés aux PEC Jeunes et aux CIE Jeunes sont fongibles entre eux.

Comme en 2020, les DIRECCTE peuvent repérer et soutenir des **initiatives territoriales** qui ne s'inscriraient pas en tant que telles dans les dispositifs prévus au niveau national et sous réserve de leur pertinence et de leur impact en termes de maintien, d'accès et de retour à l'emploi. Peuvent être financées dans ce cadre des actions relatives à la mobilisation des clauses sociales. **0,4 % de la somme des AE attachés à l'enveloppe notifiée pour l'IAE et les PEC-CIE peuvent faire l'objet d'une fongibilité pour financer les initiatives territoriales.** Cette limite permet, au vu de l'exécuté 2020, de maintenir une capacité d'engagement en hausse, pour tenir compte d'une maturité plus importante du réseau sur la gestion de cette enveloppe.

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

## 1.2 Mobilisation des coûts

**En ce qui concerne les PEC « tous publics », le montant de l'aide correspondant au taux de prise en charge du SMIC brut pourra être modulé, entre 30% et 60% (exception faite des PEC LAV relatifs à la lutte anti-vectorielle à La Réunion) dans la limite de l'enveloppe financière. *La programmation en 2021 devra reposer sur un taux de prise en charge moyen par l'Etat de 50 %, à l'exception des parcours conclus en outre-mer pour lesquels un taux moyen de 60 % est retenu.***

***Un écart dans le taux moyen de prise en charge devra donc se traduire par un ajustement à la baisse ou à la hausse correspondant du volume de contrats pour assurer le respect de l'enveloppe financière.***

Pour les autres contrats aidés, il est rappelé l'application d'un taux fixe unique sur tout le territoire national de 80% pour les PEC QPV-ZRR, de 65% pour les PEC Jeunes et de 47% pour les CIE Jeunes. Pour les PEC Jeunes, ce taux pourra être néanmoins porté jusqu'à 80% en Outre-Mer, dans le respect de l'enveloppe physico-financière. Les jeunes âgés de moins de 26 ans éligibles aux PEC jeunes et résidant en QPV ou ZRR pourront bénéficier du taux de prise en charge à 80%.

## **2. Mobilisation des Conseils départementaux au titre du cofinancement des PEC et de l'IAE**

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

**Concernant les PEC, cette négociation doit porter sur un objectif de cofinancement de 15% des PEC « tous publics » et PEC QPV-ZRR, et peut porter sur les PEC Jeunes et CIE Jeunes, sans fixation d'un taux cible. Cette négociation devra tenir compte de l'existence de taux de prise en charge différenciés selon les publics cibles.**

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

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

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

Le cadre de négociation pour l'IAE s'inscrit dans le principe du cofinancement par les conseils départementaux posé par le code du travail.

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

Il revient à chaque prescripteur d'orienter les bénéficiaires vers le bon taux de prise en charge. Il est précisé que la liste des communes classées en ZRR a été renouvelée pour une durée de 2 ans, soit jusqu'au 31 décembre 2022. Plusieurs sites internet permettent d'identifier les résidents de QPV et ZRR :

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

#### **4. Modalités de gestion des enveloppes financières**

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

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

##### Les parcours emploi compétences et contrats initiative emploi

Les PEC et CIE font l'objet d'un suivi en AE/ CP :

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

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

##### L'insertion par l'activité économique

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

Les outils de pilotage mis à disposition par la DGEFP permettent de suivre les ETP conventionnés et les ETP réalisés, ainsi que la dépense associée à chacun des deux

éléments. Un taux de consommation à partir de l'effectif de référence notifié en début d'année est ensuite calculé.

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

#### Les aides au poste des entreprises adaptées

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

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

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

La DGEFP adressera à chaque région, en début de gestion 2021, un modèle établi à jour permettant de convertir les enveloppes physico-financières des différents dispositifs en une trajectoire AE / CP sur l'année dans le cadre de programmations ajustées.

Cet outil servira de support aux remontées par les DIRECCTE des évolutions de programmation de l'IAE -jusqu'au niveau départemental-, des EA et des PEC.

Afin de faciliter le travail des DI(R)ECCTE, un outil de reprogrammation leur sera mis à disposition pour les ajustements de programmation du FIE en cours d'année. Cet outil permettra notamment aux DI(R)ECCTE de faire remonter leur besoin en fongibilité entre les enveloppes PEC Jeunes et CIE Jeunes.