Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DU TRAVAIL

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;

Sous-direction du financement
et de la modernisation
Mission des affaires financières
Mission du pilotage et de la performance

Personne chargée du dossier : **MPP**
tél. : 01 40 38 33 48
mél. : mpp.dgefp@emploi.gouv.fr

La Ministre du travail

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 :

- Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
- Mesdames et messieurs les recteurs d'académie
- Monsieur le directeur général de Pôle emploi
- Monsieur le délégué ministériel aux missions locales
- 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/SDPAE/MIP/MPP/2018/11 du 11 janvier 2018 relative aux parcours emploi compétences et au Fonds d'inclusion dans l'emploi en faveur des personnes les plus éloignées de l'emploi.

Date d'application : dès publication
NOR : MTRD1801071C
Classement thématique :
Publiée au BO : oui
Déposée sur le site circulaire.legifrance.gouv.fr : oui

Catégorie : Directives adressées par le ministre aux services chargés de leur application, sous réserve, le cas échéant, de l'examen particulier des situations individuelles.
Annexes : FICHE N° 1 : Mobilisation des outils d'insertion sur le marché du travail FICHE N° 2 : Ventilation régionale du Fonds d'inclusion dans l'emploi FICHE N° 3 : Principes de gestion du Fonds d'inclusion dans l'emploi FICHE N° 4 : Evaluation de l'efficacité des stratégies déployées régionalement Annexe papier au CERFA pour la période transitoire

Dans un contexte de reprise économique réelle mais récente, la mobilisation des pouvoirs publics en direction des personnes durablement éloignées du marché du travail est plus que jamais une nécessité. Elle s'accompagne par ailleurs d'une double exigence combinant efficience des moyens publics investis et adaptation aux réalités territoriales.

Pour 2018, la loi de finances initiale autorise la mise en œuvre de 200 000 nouveaux contrats uniques d'insertion pris en charge en moyenne à 50% et l'accompagnement de l'équivalent de 71 000 ETP dans les structures de l'insertion par l'activité économique.

Partant de ce constat et des premières recommandations de la mission que j'ai confiée à M. Jean-Marc Borello, la présente circulaire vise à recentrer, pour l'année 2018, l'intervention de l'Etat en faveur des publics les plus éloignés du marché du travail autour de l'objectif premier d'inclusion dans l'emploi, mettant un terme au traitement conjoncturel du chômage qui a pu prévaloir par le passé.

Elle introduit deux changements majeurs. Le premier est la création d'un fonds d'inclusion dans l'emploi : la présente circulaire propose ainsi une gestion globale des contrats aidés et de l'insertion par l'activité économique réunis dans un fonds. Celui-ci offre à chaque Préfet de région les marges de manœuvre pour favoriser une articulation plus fine de ces outils à la construction de parcours individualisés d'accès à l'emploi en fonction des besoins. S'appuyant sur une programmation sur la totalité de l'année, il doit permettre une meilleure cohérence de l'offre d'insertion avec les spécificités des territoires et les besoins des populations. Le second est la transformation des contrats aidés en parcours emploi compétences s'appuyant sur une logique de parcours pour l'individu et sur une sélection des employeurs à laquelle je vous invite à prêter attention. Ces parcours emploi compétences ainsi que l'insertion par l'activité économique visent une logique d'alternance d'insertion, donnant toute sa place au triptyque emploi-formation-accompagnement, issu notamment de l'économie sociale et solidaire.

Vous disposez par cette double évolution, dans chacune de vos régions, des moyens de porter une stratégie adaptée d'insertion dans l'emploi durable des personnes éloignées du marché du travail, en lien avec le service public de l'emploi et l'ensemble des employeurs bénéficiaires des dispositifs.

Je souhaite plus précisément insister sur les principes d'action suivants :

(i) **Orienter chaque demandeur d'emploi, en fonction de ses besoins, vers le bon parcours.** Les outils de la politique de l'emploi doivent bénéficier aux publics qui ne seront pas, sans intervention de la puissance publique, bénéficiaires de la reprise économique en raison de freins d'accès au marché du travail. Ces derniers peuvent être constitués par un défaut d'expérience, de compétences, de savoir-être ou encore par un handicap. Dès lors, l'orientation vers l'un des dispositifs d'insertion –ou l'un puis l'autre– doit permettre d'apporter une réponse individualisée aux besoins diagnostiqués avec la personne par les conseillers du service public de l'emploi ou d'autres acteurs socio-professionnels. L'orientation est essentielle à la construction de parcours vers l'autonomie et l'emploi à partir du besoin de la personne : orientation vers un parcours emploi compétences, une structure de l'IAE, une entreprise adaptée, mais également, s'il s'agit d'une question de qualification, vers des contrats en alternance ou une formation dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences et des programmes régionaux. Ainsi pour les jeunes, la priorité doit être donnée à leur orientation vers les solutions de formation longue, d'alternance ou vers les mesures qui leur sont spécifiquement dédiées ;

(ii) **Réussir la transformation des contrats aidés en parcours emploi compétences.** Recentrés sur le seul objectif d'insertion professionnelle des publics éloignés de l'emploi, les parcours emploi compétences associent à la fois mise en situation professionnelle auprès d'employeurs sélectionnés, accès facilité à la formation et acquisition de compétences ;

(iii) **Inscrire la qualité de l'accompagnement tout au long du parcours dans l'ensemble des outils de la politique de l'emploi pour rendre efficient le triptyque emploi-formation-accompagnement.** Cela passe d'abord par l'accompagnement par les conseillers du service public de l'emploi qui réalisent le diagnostic et l'orientation du bénéficiaire, la sélection d'employeurs capables d'insérer et le suivi *ad hoc* pendant le parcours et à la sortie pour les parcours emploi compétences. Cela concerne ensuite l'accompagnement mis en place avec et par l'employeur et l'accès à la formation et à l'acquisition des compétences ;

(iv) **Faciliter la territorialisation des politiques d'insertion par la globalisation des moyens au sein du fond d'inclusion dans l'emploi.** Cette nouvelle approche globale doit accroître et faciliter les capacités d'intervention en matière d'offre d'insertion au plus près des spécificités de terrain et en lien avec les collectivités territoriales, notamment les conseils départementaux dans le cadre des conventions annuelles d'objectifs et de moyen et les conseils régionaux. Ainsi, la mise en œuvre des politiques d'insertion doit pouvoir concrètement s'adapter tant aux spécificités des publics, qu'à celles des tissus économiques et de leur dynamisme ou encore aux besoins des bassins d'emploi en matière de compétences. Par ailleurs, les outils d'insertion, et plus spécifiquement l'IAE, participent au développement économique des territoires. Ces structures, à vocation d'insertion des publics éloignés de l'emploi, sont des acteurs économiques qui produisent biens et services. Elles constituent par là même des maillons parfois essentiels de filières économiques et les liens doivent être développés, notamment sous votre impulsion, avec les autres acteurs économiques de votre région. L'articulation doit notamment être recherchée avec les instances régionales en charge de la politique du développement économique et avec le schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation (SRDEII) ;

(v) **Donner plus de liberté de gestion tout en sécurisant le suivi financier**. Cette nouvelle liberté de gestion qui vous est donnée a pour corollaire une plus grande responsabilité et une rigueur renforcée dans la gestion de l'enveloppe qui vous est allouée. Contrairement aux années précédentes, aucune nouvelle enveloppe, ni en volume ni en crédits, ne sera attribuée au cours de l'année à l'exception du contingent Education Nationale 2018-2019 qui sera réparti à compter du 1er juillet 2018. Un système d'information bloquant est mis en place à Pôle emploi dès 2018 pour assurer la maîtrise des volumes de parcours prescrits. Aussi, un reporting mensuel en volume et en crédits des engagements pris sera organisé afin d'assurer la soutenabilité globale du Fonds. Sur ces bases, une évaluation consolidée de la consommation des enveloppes sera réalisée chaque trimestre afin d'assurer la soutenabilité de la programmation pour 2018 mais également pour 2019 au vu des engagements pris. A terme, les modalités de gestion budgétaire du Fonds évolueront dans une logique de territorialisation et des travaux seront conduits pour distinguer sur les deux dispositifs la consommation des autorisations d'engagement (au moment de la prescription pour les parcours emploi compétences ; de la signature des conventions pour les outils d'insertion) des crédits de paiement, consommés mensuellement, dans les outils budgétaires de l'Etat ;

(vi) **Renforcer l'évaluation**. Globalisation et territorialisation des politiques d'insertion doivent être couplées à une exigence renforcée d'évaluation et de mesure d'impact qui conduira à modifier en ce sens les modalités de pilotage.

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

Muriel PENICAUD

Visa n° 006
Laurent FLEURIOT
Contrôleur budgétaire et comptable ministériel

Fiche n°1 : Mobilisation des outils d'insertion sur le marché du travail

C'est autour d'un principe simple « le bon parcours pour la bonne personne » que la stratégie régionale d'intervention pour l'insertion, feuille de route annuelle qui est la déclinaison opérationnelle et financière de la stratégie régionale de l'emploi pour les publics les plus éloignés du marché du travail, doit se construire en lien avec les dynamiques départementales, notamment dans le cadre des CDIAE.

Ce principe suppose une intervention de l'ensemble des acteurs pour une bonne adéquation de l'offre et de la demande d'insertion autour de trois objectifs :

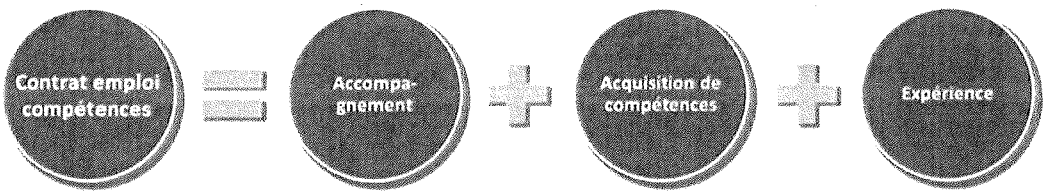
- Cibler les publics les plus éloignés du marché du travail et les orienter vers le parcours (parcours emploi compétences, IAE, EA, formation, alternance,...) répondant au besoin diagnostiqué ;
- Mobiliser sur le territoire la structure employeur soit de droit commun qui présente des caractéristiques insérantes soit dédiée répondant au mieux à chaque problématique d'insertion ;
- Activer le triptyque emploi-accompagnement-formation en fonction des situations individuelles et des structures employeurs dans une logique d'alternance d'insertion.

Les parcours emplois compétences présentés dans la présente circulaire renvoient au cadre juridique des contrats unique d'insertion- contrats d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) prévu par le code du travail. Les contrats initiative emploi (CUI-CIE) ne sont mobilisables que sous conditions précisées dans la fiche 3.

1. Les parcours emploi compétences

Le repositionnement des contrats aidés autour du triptyque emploi-formation-accompagnement doit permettre d'en faire un des leviers efficaces de la politique de l'emploi et de la formation, en articulation avec les autres outils que sont les EA, l'IAE mais également le plan d'investissement dans les compétences ou les outils d'accompagnement intensif.

Dans ce cadre, le contrat aidé devient un parcours emploi compétences recentré sur son seul objectif d'insertion professionnelle des publics éloignés de l'emploi, associant mise en situation professionnelle et accès facilité à la formation et à l'acquisition de compétences.



La mise en œuvre de ce repositionnement s'appuie sur un cadre juridique inchangé (obligation d'accompagnement et de formation) mais qu'il convient de rendre effectif. En revanche, il convient de mettre en œuvre une évolution des pratiques :

(i) l'automaticité d'un entretien tripartite préalable (employeur, prescripteur, bénéficiaire) au moment de la signature de la demande d'aide
(ii) un entretien de sortie entre le prescripteur et le salarié, en fonction des besoins de la personne, devant intervenir entre 1 à 3 mois avant la fin du contrat ;
(iii) la formalisation des engagements de l'employeur sous la forme de « principales compétences à développer en cours de contrat » qui devront figurer dans le CERFA selon des modalités définies dans le paragraphe 1.3.

Ce nouveau pilotage qualitatif doit permettre d'améliorer la performance au service des publics les plus éloignés de l'emploi.

Les orientations nationales qui reposent sur les cinq axes exposés ci-après, sont déclinées au niveau régional, autour du préfet, par la Direccte en lien avec le directeur régional de Pôle emploi, les représentants régionaux des missions locales et des Cap emploi. **Les cellules opérationnelles pilotées par les Direccte, seront utilement réactivées pour définir les priorités avec l'ensemble des prescripteurs. C'est une instance de**

suivi qualitatif concernant les publics bénéficiaires, le choix des employeurs, la mobilisation des réponses formation existantes sur le territoire.

1.1. Un ciblage des publics à partir du besoin diagnostiqué avec le demandeur d'emploi

Il convient de centrer la prescription du contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) sur les publics éloignés du marché du travail au sens *« personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi »* (L.5134-20 du code travail) pour lesquels :

- la seule formation n'est pas l'outil approprié (le frein d'accès à l'emploi ne relève pas d'un défaut de qualification mais plutôt d'expérience et de savoir-être professionnels, rupture trop forte avec le monde de l'école et de la formation etc.) ;
- les raisons de l'éloignement à 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. Le demandeur pourra solliciter un conseil en évolution professionnelle (CEP). Par ce diagnostic, le prescripteur, responsabilisé doit orienter vers le parcours emploi compétences lorsqu'il s'agit de la réponse la plus adaptée aux causes de l'éloignement de la personne du marché du travail. Parallèlement, il sera maintenu au niveau national un reporting par caractéristiques de publics (TH, DETLD, bRSA, QPV, niveau de qualification, etc.) dont il sera fait un bilan trimestriel avec les Direccte.

Toutefois, certains publics doivent faire l'objet d'une attention particulière :

- les travailleurs handicapés : ils doivent faire l'objet d'une attention particulière en complément de l'orientation vers les entreprises adaptées et des échanges à engager avec les employeurs pour favoriser l'emploi direct des publics en situation de handicap dans le cadre de l'obligation d'emploi qui s'impose aux entreprises de plus de 20 salariés ;
- les résidents de QPV : il conviendra de respecter un objectif d'au moins 13% des parcours conformément à la convention d'objectifs 2016-2020 liant le ministère du travail, le ministère de la ville et le service public de l'emploi ;
- les jeunes : s'ils ne sont pas exclus des parcours emploi compétences, la priorité doit être donnée à leur orientation vers les solutions de formation ou d'alternance (apprentissage, contrat de professionnalisation), ou vers les mesures qui leur sont spécifiquement dédiées à travers un accompagnement intensif (la Garantie jeunes, modalité du Parcours d'accompagnement contractualisé vers l'emploi et l'autonomie –PACEA portée par les missions locales, l'accompagnement intensif des jeunes porté par Pôle emploi, les E2C ou l'EPIDE).

1.2. Une sélection des employeurs en fonction des capacités à proposer les conditions d'un parcours insérant

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

Cette exigence s'applique également aux secteurs pour lesquelles une vigilance est demandée encore sur l'exercice 2018 : l'éducation nationale au titre de l'accompagnement des jeunes handicapés, l'urgence sanitaire et sociale, les communes rurales en difficulté.

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 des 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 notamment au regard du nombre de parcours emploi compétences par rapport aux effectifs totaux et de l'effectivité de la désignation et mobilisation d'un tuteur ;
- l'engagement à faciliter l'accès à la formation : les employeurs proposant des formations *a minima* pré-qualifiantes doivent être prioritaires – le CUI pouvant être une première étape débouchant sur

une formation qualifiante à l'issue en mobilisant le PIC ; le « chaînage » du parcours devant s'établir en amont de la sortie du contrat ;
- le cas échéant, la capacité de l'employeur à pérenniser le poste.

Dans ce cadre, le prescripteur a la responsabilité de proposer, d'accepter ou de refuser un parcours emploi compétences en fonction de la qualité du contrat proposé par l'employeur et de son adéquation avec le besoin de la personne. En dehors des priorités fixées en cellules opérationnelles, les refus de prescription pourront être portés à la décision du préfet.

1.3. Une mise en œuvre effective des attendus en matière d'engagements de formation et d'accompagnement par l'employeur pour faire du contrat aidé un parcours emploi compétences

Il est rappelé que les actions d'accompagnement et de formation sont considérées par le code du travail comme les contreparties obligatoires à l'aide financière attribuée au titre du CUI-CAE incombant à l'employeur. Pourtant, l'accès à la formation pendant un CAE ne concerne qu'une minorité de bénéficiaires (moins de 50%).

Pour faire du parcours emploi compétences un emploi tremplin permettant d'acquérir des compétences valorisables, trois leviers cumulatifs sont à mettre en œuvre :

- définir de façon tripartite (prescripteur-bénéficiaire-employeur) les compétences qui devront être développées au cours du parcours emploi compétences pour permettre de combler la distance de la personne au marché du travail sur la base du référentiel compétences de Pôle emploi ;
- conditionner réellement la validation d'une demande d'aide à l'engagement de l'employeur à proposer des actions de développement de ces compétences sous la forme d'actions de formation (remise à niveau, pré-qualification, période de professionnalisation, acquisition de nouvelles compétences, VAE) et d'accompagnement (aide à la prise de poste, évaluation des compétences, PMSMP, aide à la construction du projet professionnel, aide à la recherche d'emploi à la sortie) ;
- formaliser ces engagements dans le cadre d'un entretien tripartite (prescripteur – salarié – employeur) donnant lieu à la signature de la demande d'aide et définir les conditions de suivi de ces engagements.

Ils trouveront leur traduction dans une modification du CERFA dématérialisé qui sera livré au cours du premier semestre 2018. Elle aura pour objet (i) de densifier la partie engagements de formation et (ii) de créer une nouvelle section relative aux compétences à développer au cours du contrat qui fera l'objet d'un suivi et/ou contrôle lors d'une demande de renouvellement par le prescripteur ou lors de l'entretien de préparation à la sortie.

Dans l'attente de la modification du CERFA dématérialisé, une annexe papier relative aux compétences (cf. annexe) devra être obligatoirement renseignée lors de la signature de la demande d'aide au cours de l'entretien tripartite décrit au paragraphe 1.4.

1.4. Un renforcement du rôle du prescripteur en matière d'accompagnement avant, pendant et à la sortie du parcours emploi compétences

Pour produire son plein effet, le parcours emploi compétences doit faire l'objet d'un accompagnement par le prescripteur. Densifié par rapport aux pratiques ayant eu cours jusqu'alors, cet accompagnement s'articule en quatre phases complémentaires :

(i) le diagnostic : cette action n'est pas spécifique au dispositif de parcours emploi compétences dès lors qu'elle concerne l'ensemble des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi ou accompagnés par les missions locales ou Cap emploi ;

(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 qui peut prendre la forme d'un livret de suivi dématérialisé en cours de développement par Pôle emploi ou d'entretiens ciblés dans leur contenu.... ;

(iv) selon les situations, l'entretien de sortie, 1 à 3 mois avant la fin 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, de mobiliser des prestations, ou encore d'enclencher une action de formation complémentaire aux compétences acquises pendant le parcours notamment dans le cadre du plan d'investissement compétences. Cette articulation avec les formations du plan d'investissement compétence s'appliquera aux personnes sorties d'un parcours engagé en 2017 dans le cadre des orientations du deuxième semestre 2017. De même, les entretiens préparatoires à la sortie pour les jeunes en parcours d'emplois d'avenir et les mesures d'accompagnement à la sortie demeurent une priorité.

1.5. Durée et condition de renouvellement du parcours emploi compétences

Dans le cadre d'un objectif global de durée des contrats de 12 mois, la durée de l'aide initiale ne doit pas être inférieure à 9 mois afin de permettre au parcours emploi compétences d'être un réel levier d'accompagnement vers l'emploi et d'accès à la formation.

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

2. L'insertion par l'activité économique

2.1 Priorité publics spécifiques à l'IAE

Il convient de rappeler qu'au-delà des priorités publics, l'entrée en parcours d'insertion doit s'inscrire dans une logique d'approche individualisée des situations et des besoins des personnes, des projets individuels au regard des projets proposés par les structures. L'IAE s'adresse en effet à des personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières qui, au-delà de critères administratifs traditionnels, cumulent des difficultés sociales et professionnelles en raison de leur âge, de leur état de santé, de la précarité de leur situation, etc.

Ce sont des difficultés ou freins d'accès à l'emploi qui justifient la mise en situation professionnelle dans une structure dédiée à l'insertion dans l'emploi.

2.2 Leviers en matière de parcours

Plusieurs leviers peuvent et doivent être mobilisés pour répondre aux besoins des salariés en insertion.

2.2.1 La durée des parcours d'insertion

- **La durée hebdomadaire de travail**

La durée hebdomadaire minimale de travail est de 20 heures pour les personnes embauchées en CDDI dans une entreprise d'insertion (article L. 5132-5 du code du travail) et dans une association intermédiaire (article L. 5132-11-1 du code du travail). 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.

Le contrat de mission quand il est conclu avec une ETTI (article L. 5132-6 du code du travail), et le CDD dit « contrat d'usage » conclu avec une AI (article L. 5132-7 du code du travail) ne sont pas soumis à la durée hebdomadaire minimale de 24 heures afin de permettre d'adapter le temps de travail pendant le parcours d'insertion pour des personnes en grandes difficultés ou très éloignées du marché du travail.

Dans tous les cas, la durée hebdomadaire de travail ne peut pas dépasser en cumul d'heures d'insertion, d'accompagnement et de formation le plafond de la durée maximale de travail.

Pour les ACI, le décret n° 2015-1435 du 5 novembre 2015 relatif à la durée minimale de travail en atelier et chantier d'insertion et portant diverses mesures relatives à l'insertion par l'activité économique détermine et organise les conditions de la dérogation à la durée minimale de travail hebdomadaire de vingt d'heures qui peut être accordée dans un ACI.

Il s'agit de permettre, en début de parcours, à des personnes en grande difficulté (sans domicile fixe, personnes sous-main de justice, personnes n'ayant jamais travaillé...) qui ne peuvent travailler immédiatement 20 heures par semaine de reprendre une activité professionnelle avec une durée de travail réduite pouvant évoluer ensuite progressivement et par paliers.[1]

Le schéma retenu permet :

- en amont de l'embauche, à l'employeur et au prescripteur de droit ou habilité de recourir au cas par cas, à une durée de travail inférieure à vingt heures, en fonction de la situation de la personne à accompagner ;
- durant le parcours, au salarié en insertion de demander, à tout moment, en accord avec son employeur, le bénéfice d'une durée hebdomadaire de travail inférieure à vingt heures pour faire face notamment à des contraintes personnelles.

Dans les deux cas de figure, le décret prévoit un double encadrement de la mesure :

- par les caractéristiques des personnes ciblées : la dérogation reste circonscrite à des personnes rencontrant des difficultés notamment sociales, professionnelles particulièrement importantes qui caractérisent un risque de grande exclusion en l'absence de prise en charge ;
- dans le temps : la période initiale de la dérogation ne peut excéder six mois et son renouvellement ne peut être porté au-delà du terme des actions d'accompagnement renforcées ou de formation qui ont servi de fondement à la dérogation. Dans tous les cas de figure, l'employeur doit donc avoir une feuille de route. Il est attendu une collaboration entre l'employeur, Pôle emploi et les autres référents sociaux des personnes bénéficiaires pour réaliser un diagnostic préalable à l'embauche et établir le bilan des actions mises en place pour chaque bénéficiaire.

➢ **La durée du contrat de travail**

La durée maximale d'un ou des CDDI successifs est de 24 mois, sauf cas dérogatoires. Il existe en effet des possibilités de prolongation pour achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation à l'échéance du contrat de travail, et à titre exceptionnel, pour les personnes reconnues travailleurs handicapés ou âgées de 50 ans et plus.

Une nouvelle possibilité de prolongation de contrat a été introduite à l'article L5132-15-1 modifié par l'article 53 de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 pour les salariés en insertion dans un ACI qui rencontrent des difficultés particulièrement importantes, dont l'absence de prise en charge ferait obstacle à leur insertion professionnelle.

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.

La situation du salarié au regard de l'emploi intègre la question des freins à l'emploi, notamment en matière de logement ou de santé.

[1] La durée de travail pourrait augmenter en fonction de l'évolution du salarié dans son environnement de travail et de la résolution de ses problématiques sociales (addiction, absence de logement, dettes par exemple).

La demande de prolongation est appréciée par Pôle emploi par décisions successives d'un an au plus, dans la limite de soixante mois.

L'encadrement de ce mécanisme de prolongation préserve le caractère de sas de transition vers l'insertion durable sur le marché du travail : le parcours en insertion demeure un passage au terme duquel le bénéficiaire doit pouvoir réintégrer le marché du travail de manière durable.

2.2.2 Les possibilités de progressivité et de continuité des parcours d'insertion

Afin de favoriser une progression des salariés en insertion, dans une logique de parcours vers l'emploi, le parcours d'insertion peut se construire avec un ou plusieurs employeurs conventionnés au titre de l'IAE par le biais de l'extension de l'agrément.

2.2.3 La formation professionnelle

La formation professionnelle est un levier majeur pour sécuriser et dynamiser les parcours d'insertion. Le dépliant 2016 relatif aux dispositifs mobilisables et les conditions de mise en œuvre pour faciliter l'accès à la formation professionnelle des salariés en insertion reste d'actualité. Les salariés de l'IAE, qui restent inscrits comme demandeurs d'emploi, sont éligibles aux fonds dédiés à la formation dans le cadre du PIC – en complément des financements apportés par les OPCA – selon des modalités qui feront l'objet d'une communication ultérieure.

3. Les PMSMP et actions concourant à l'insertion professionnelle des salariés en insertion

3.1 Les PMSMP

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a ouvert la possibilité, à toute personne faisant l'objet d'un accompagnement social ou professionnel, de bénéficier, au cours d'un parcours d'insertion, de périodes de mise en situation en milieu professionnel (article L.5135-1 et suivants du code du travail). Ce dispositif doit permettre aux bénéficiaires de se confronter à des situations réelles de travail pour :

- découvrir un métier ou un secteur d'activité,
- confirmer un projet professionnel,
- initier une démarche de recrutement.

La PMSMP est un cadre juridique spécifique, ce n'est ni une période de travail ni une période d'essai, ni une période de formation ou de stage, auxquelles elle ne peut se substituer. Elle s'inscrit dans une logique renouvelée des pratiques d'accompagnement. Cet outil doit également servir une démarche de médiation pour l'emploi, faire émerger des opportunités de contractualisation avec des employeurs avant même qu'ils aient formalisé des offres d'emploi. Il s'agit donc d'un appui au recrutement pour l'entreprise et d'un appui au processus d'insertion pour le bénéficiaire.

Les prescripteurs légaux des PMSMP sont :

- Pôle emploi, les missions locales et les Cap emploi – soit les prescripteurs de parcours emploi compétences pour le compte de l'Etat ;
- les entreprises d'insertion (EI), les associations intermédiaires (AI) et les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) – soit les structures de l'insertion par l'activité économique à l'exception des entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI).

Les salariés en parcours emploi compétences ou en IAE, qui bénéficient d'un accompagnement personnalisé, sont par définition éligibles à la PMSMP. Dans le cadre de leur mission d'accompagnement social et professionnel, les prescripteurs de parcours emploi compétences et les SIAE (hors ETTI) peuvent donc leur prescrire directement des PMSMP dans les conditions fixées par la loi du 5 mars 2014 et le décret n° 2014-1360 du 13 novembre 2014 relatif aux périodes de mise en situation en milieu professionnel. Pendant ces

périodes, les bénéficiaires demeurent des salariés de leur employeur (maintien du contrat de travail) et bénéficient de la couverture AT/MP à ce titre. Dans les bilans des parcours emploi compétences, les PMSMP figureront parmi les actions d'accompagnement mises en œuvre.

Points de vigilance :

- pour les parcours emploi compétences comme pour l'IAE, la durée passée en PMSMP ne doit pas excéder 25% de la durée du contrat de travail ;
- les structures d'accueil auprès desquelles sont prescrites des PMSMP pour des salariés de l'IAE ne doivent pas être elles-mêmes des SIAE, en raison : 1° de leurs perspectives insuffisantes pour les salariés au regard de l'objet du dispositif PMSMP et 2° des possibles dévoiements dont elles contribueraient à préparer le terrain (période d'essai déguisée, mise à disposition déguisée ou tout autre situation renvoyant à du travail dissimulé), lesquels peuvent s'avérer de véritables risques juridiques, éventuellement de nature pénale, pour les structures d'accueil.

3.2 Les actions concourant à l'insertion professionnelle des salariés en insertion

Le code du travail (articles L.5132-5, L.5132-11-1, L.5132-15-1) prévoit également la possibilité de suspendre un CDDI à la demande du salarié, afin notamment de lui permettre d'effectuer « une action concourant à son insertion professionnelle »[2]. Ces actions s'inscrivent dans le parcours d'insertion avec un objectif de sécurisation des projets professionnels des salariés et peuvent prendre différentes formes, notamment :

- des situations de travail courtes au profit d'employeurs tiers sous forme par exemple de CDD de courte durée ou en intérim ;
- des actions d'acquisition de compétences, y compris des actions de formation certifiante ou qualifiante.

[2] Au-delà des possibilités de suspension du contrat de travail citées ci-dessus, les mêmes articles prévoient également la possibilité de suspendre le contrat de travail, à la demande du salarié, pour lui permettre d'accomplir une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche en contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée au moins égale à six mois.

Fiche n°2 : Ventilation régionale du Fonds d'inclusion dans l'emploi

Pour la première fois, les services régionaux se voient notifier une enveloppe financière globale pour le déploiement des dispositifs d'insertion. Celle-ci ne couvre que les nouvelles entrées dans les dispositifs, le coût attaché au « stock » étant directement pris en charge et suivi au niveau national.

Celle-ci est construite de la façon suivante :

- les enveloppes financières résultant de la répartition des moyens sur les contrats aidés d'une part et de l'insertion par l'activité économique d'autre part sont sommées ;
- l'enveloppe financière telle que notifiée par la présente instruction intègre une réserve de précaution, à hauteur de 3,5%, sur les crédits votés en LFI, sur les deux dispositifs.

1. Détermination des moyens indicatifs relatifs aux parcours emploi compétences

Les enveloppes indicatives déterminées pour les parcours emplois compétence sont la résultante des paramètres suivants :

1.1 Répartition indicative des volumes

La LFI pour 2018 prévoit 200 000 parcours. 30 500 parcours fléchés pour l'accompagnement des élèves en situation de handicap feront l'objet d'une notification complémentaire pour la rentrée scolaire 2018-2019. Il est rappelé qu'il s'agit là d'un dispositif transitoire au vu du déploiement progressif d'un plan de transformation de ces contrats en emplois pérennes au sein de l'éducation nationale

Sur l'assiette de 169 500 parcours faisant l'objet de la présente notification, une réserve de précaution de 3,5% a été appliquée ainsi que la compensation du taux moyen majoré appliqué aux contrats de l'outre-mer. C'est ainsi qu'au titre des parcours emploi compétences, 158 003 parcours vous sont effectivement notifiés par la présente circulaire, dont 22 000 parcours pour les territoires ultra-marins (hors contrats du contingent de l'éducation nationale), ce qui conduit à réserver à l'outre-mer 14% du volume global des emplois aidés (hors éducation nationale), au nom de la solidarité nationale attachée à la situation de ces territoires. L'enveloppe de Mayotte inclut les CUI-CAE prescrits dans les ACI qui seront transformés en aide au poste au titre de la mise en œuvre du décret 2014-197 21 février 2014. Le volume attribué au territoire métropolitain s'élève ainsi à 136 003, hors éducation nationale.

Les enveloppes physiques attachées à la métropole sont réparties selon les volumes figurant dans le tableau en fin de fiche, elles ont été établies suite aux échanges organisés avec les Direccte. S'agissant de l'Outre-mer, la ventilation de l'enveloppe a été assurée sur proposition de la DGOM.

Ces volumes sont indiqués de façon à calibrer les enveloppes financières, à l'intérieur desquelles les préfets de région détermineront leur programmation effective. Cette programmation devra se décliner par la délégation d'enveloppes physiques aux différents prescripteurs locaux (Pôle emploi, Cap emploi, conseils départementaux, missions locales), au vu de la mise en œuvre de la fongibilité décidée localement dans le respect des principes exposés ci-dessous, de la stratégie des prix retenue sur les parcours emploi compétences.

Par ailleurs, l'enveloppe notifiée dans la présente circulaire ne comprend pas les contrats relatifs à l'année scolaire 2017-2018 non prescrits en 2017 qui feront l'objet de reports de crédits au niveau national et vous seront notifiés selon une instruction ultérieure.

1.2 Paramètres financiers

L'assiette financière attachée aux volumes présentés ci-dessus tient compte, conformément aux déterminants retenus dans le projet de loi de finances pour 2018, de :

- un taux de prise en charge moyen par l'Etat de 50%, à l'exception des parcours conclus en outre-mer (hors éducation nationale) pour lesquels un taux moyen de 60% est retenu;
- une part de 19,5% de parcours cofinancés par les conseils départementaux dans le cadre des CAOM ;
- une durée hebdomadaire moyenne de 21,5 heures et une durée totale moyenne de 10,2 mois.

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, à titre indicatif pour la consolidation de l'enveloppe du Fonds d'inclusion dans l'emploi, recouvrent les lignes suivantes :

- les aides au poste d'insertion dans les ACI, AI, EI et ETTI composées :
  - d'un montant socle revalorisé en fonction de l'évolution du SMIC en 2018 ;
  - d'un montant modulé (de 0 % à 10 %) budgété sur la base d'un versement moyen de 5% des aides aux postes versées par l'Etat et les conseils départementaux ;
- les conventionnements au titre du fonds départemental d'insertion (FDI).

Les enveloppes régionales 2018 ont été réparties sur la base des deux critères suivants :

- d'une part la reconduction des enveloppes notifiées en 2017 majorées de la revalorisation du SMIC qui prenaient en compte notamment le poids de la demande sociale (DELD) ;
- d'autre part, le niveau de consommation observé en 2016 et 2017.

Cette répartition des enveloppes tient compte des engagements gouvernementaux relatifs au bassin minier, à Saint-Martin et au plan d'urgence pour la Guyane.

Les enveloppes régionales intègrent les crédits destinés à la part modulée dont les critères sont reconduits (caractéristiques des publics accueillis, efforts d'insertion, résultats de sortie). Elles comprennent également dans le cadre de la phase pilote, les crédits dédiés au déploiement des dispositifs insertion (EI et ACI) dans les établissements pénitentiaires en application de la loi n°2009-1436 du 24 novembre 2009. Cette phase pilote engagée en 2016 pour une durée de 3 ans concerne 8 établissements sélectionnés par l'administration pénitentiaire et la DGEFP.

➢ Paramètres financiers

Les montants unitaires des aides au poste sont établis à compter du 1er janvier 2018 comme suit :

	EI	ETTI	ACI	AI
Montant socle (en euros)	10 363	4 405	19 897	1 347

Ils seront fixés par arrêté à paraître des ministres du travail et des comptes publics pour tenir compte de la revalorisation 2018 du montant du SMIC.

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 Mayotte, la transposition du mode de financement des SIAE est effective à compter du 1er janvier 2018, les montants unitaires des aides au poste seront fixés par arrêté à paraître (articles R5132-8, R5132-10-13, R5132-24 et R5132-38 du code du travail).

	Montants indicatifs des contrats emploi compétences *(hors contingent éducation nationale)*			Moyens indicatifs IAE		Fonds d'inclusion dans l'emploi	
	Volumes indicatifs	AE	CP	AE	CP	AE	CP
Auvergne/Rhône-Alpes	16 037	59 777 971	34 410 595	92 542 432	92 542 432	**152 320 402**	**126 953 027**
Bourgogne/Franche-Comté	6 339	23 628 644	13 601 594	42 749 382	42 749 382	**66 378 026**	**56 350 976**
Bretagne	5 714	21 298 954	12 260 531	30 127 287	30 127 287	**51 426 241**	**42 387 819**
Centre-Val-de-Loire	4 593	17 120 423	9 855 201	27 034 166	27 034 166	**44 154 589**	**36 889 367**
Corse	643	2 396 785	1 379 685	4 265 551	4 265 551	**6 662 336**	**5 645 236**
Grand Est	12 034	44 856 775	25 821 357	101 780 290	101 780 290	**146 637 065**	**127 601 647**
Hauts de France	18 335	68 343 773	39 341 414	141 656 326	141 656 326	**210 000 100**	**180 997 741**
Ile-de-France	13 598	50 686 590	29 177 232	72 678 968	72 678 968	**123 365 558**	**101 856 200**
Normandie	7 970	29 708 201	17 101 231	45 606 194	45 606 194	**75 314 395**	**62 707 425**
Nouvelle Aquitaine	13 861	51 666 923	29 741 551	68 644 329	68 644 329	**120 311 252**	**98 385 880**
Occitanie	15 668	58 402 522	33 618 832	55 074 501	55 074 501	**113 477 023**	**88 693 333**
Pays-de-la-Loire	5 505	20 519 906	11 812 080	44 916 553	44 916 553	**65 436 458**	**56 728 633**
Provence-Alpes-Côte d'Azur	15 706	58 544 167	33 700 368	52 731 015	52 731 015	**111 275 182**	**86 431 383**
Total France Métropole	**136 003**	**506 951 634**	**291 821 673**	**779 806 993**	**779 806 993**	**1 286 758 627**	**1 071 628 666**
Guadeloupe	3 146	14 680 559	8 454 861	7 431 418	7 431 418	**22 111 977**	**15 886 279**
Guyane	2 178	10 163 464	5 853 365	2 647 746	2 647 746	**12 811 210**	**8 501 111**
La Réunion	11 550	53 897 157	31 040 573	10 431 617	10 431 617	**64 328 773**	**41 472 189**
Martinique	2 794	13 037 979	7 508 862	9 670 500	9 670 500	**22 708 479**	**17 179 363**
Mayotte	2 266	10 574 109	6 089 865	1 052 255	1 052 255	**11 626 364**	**7 142 120**
Saint Pierre et Miquelon	66	307 984	177 375	159 554	159 554	**467 538**	**336 929**
Total DOM	**22 000**	**102 661 251**	**59 124 901**	**31 393 090**	**31 393 090**	**134 054 342**	**90 517 991**
Total France Entière	**158 003**	**609 612 885**	**350 946 574**	**811 200 083**	**811 200 083**	**1 420 812 968**	**1 162 146 657**

Fiche 3 : Principes de gestion du Fonds d'inclusion dans l'emploi

1. Leviers de gestion

Le schéma de gestion 2018 permet aux préfets de région, dans la limite des enveloppes financières mutualisées, d'ajuster la programmation telle qu'issue de la déclinaison de la LFI 2018, de façon à assurer une adaptation plus forte des politiques mises en œuvre aux problématiques territoriales.

Au cours de cette année transitoire 2018, il est demandé aux DI(R)ECCTE de transmettre pour information, dès que possible :

- leurs programmations physico-financières ;
- les opérations de fongibilité sous-jacentes à cette programmation ;
- les copies des arrêtés préfectoraux relatifs aux parcours emploi compétences.

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

Lors de chaque changement dans ces programmations engendrant de nouvelles opérations de fongibilité, les DI(R)ECCTE transmettent les éléments correspondants à la DGEFP, pour information, qui les communique à la direction du budget.

1.1 Mobilisation des volumes

Dans la limite des enveloppes financières globales, la programmation des volumes d'aides au poste dans le champ de l'IAE peut être, au vu des besoins territoriaux appréciés par l'Etat localement, abondé par la mobilisation des moyens initialement programmés pour les CUI en loi de finances.

Cette fongibilité est modérée par une double considération :

- d'une part, le volume programmé de parcours emploi compétences ne peut être réduit de plus de 20% par rapport aux volumes initialement répartis, de façon à maintenir cet outil, dans ses contours rénovés en 2018, parmi la palette des solutions proposées au bénéfice des personnes éloignées du marché du travail ;
- d'autre part, les moyens dédiés initialement à l'IAE ne peuvent pas être mobilisés pour augmenter le volume prescrit de parcours emploi compétences.

Il est par ailleurs précisé que les prescriptions de parcours emploi compétences concernent exclusivement les contrats d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) du secteur non marchand. La prescription de contrats dans le secteur marchand (CUI-CIE) n'est autorisée que :

(i) 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.

(ii) dans les DOM, dans le strict respect de l'enveloppe allouée par la présente circulaire au titre des parcours emploi compétences.

Aussi, en dehors de ces cas dérogatoires, aucun contrat initiative-emploi (CUI-CIE) ne sera prescrit en 2018, et les CIE antérieurs se poursuivront jusqu'à la date de leur échéance, sans pouvoir être renouvelés.

Les prescriptions d'emplois d'avenir, y compris pour les renouvellements, ne sont plus autorisées à compter du 1er janvier 2018.

La maîtrise des volumes prescrits est par ailleurs renforcée à compter de 2018, notamment par les évolutions SI engagées par Pôle emploi en début d'année 2018 de façon à instaurer un système bloquant des volumes prescrits au sein des enveloppes déléguées par le préfet de région. Lors de chaque blocage de l'enveloppe à l'échelle régionale, la DI(R)ECCTE en informe la DGEFP qui communique cette information à la direction du budget. Ce système sera géré à l'échelle régionale, et son déploiement pourra faire l'objet d'échanges dans ses modalités entre les Direccte et les directions régionales de Pôle emploi. Les conditions de l'élargissement de ce contrôle aux missions locales, *via* le SI MILO, et les Cap emploi sont en cours d'expertise, notamment au vu de l'organisation de ces deux réseaux d'opérateurs.

1.2 Mobilisation des prix

En ce qui concerne les parcours emploi compétences, le montant de l'aide correspondant au taux de prise en charge du SMIC brut pourra être modulé, entre 30% et 60% dans la limite des enveloppes financières.

En ce qui concerne les dispositifs d'insertion par l'activité économique, le montant de l'aide au poste forfaitaire demeure fixé en 2018 par un arrêté conjoint du ministre chargé de l'emploi et du ministre chargé du budget.

1.3 Mobilisation des durées

La circulaire DGEFP n°2013-02 du 22 février 2013 prévoit l'allongement de la durée des CUI-CAE afin de tendre, en ce qui concerne les conventions initiales, vers 12 mois. Pour 2018, et dans le cadre de ces orientations qui ont d'autant plus d'acuité que la qualité insérante des parcours emploi compétences doit être significativement renforcée, les durées des contrats initiaux ne pourront être fixées sous le seuil de 9 mois, sauf dérogations exceptionnelles.

1.4 Capacité nouvelle d'intervention pour soutenir les initiatives territoriales et accompagner les situations d'urgence

La possibilité est ouverte, dans la limite d'un montant de 2% de l'enveloppe d'AE notifiée pour les CUI, de mobiliser des moyens au bénéfice du soutien d'initiatives territoriales à caractère innovant en matière de création ou d'accès à l'emploi.

Pour 2018, cette capacité nouvelle d'intervention ne se substitue pas au FDI mobilisable dans le cadre de l'IAE selon des modalités inchangées.

Ce soutien sera formalisé par une convention avec les parties prenantes et fera l'objet d'un reporting qualitatif et financier. Les sommes ainsi mobilisées devront faire l'objet de consommation d'autorisation d'engagement à la signature de la convention.

1.5 Conventions annuelles d'objectifs et de moyens avec les conseils départementaux

Il appartient à chaque préfet de négocier la Convention annuelle d'objectifs et de moyens tant pour les parcours emploi compétences que pour l'IAE dans le cadre du principe de cofinancement par les conseils départementaux posé par le code du travail.

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

- lorsqu'il n'y a pas de délégation de compétence du conseil départemental à Pôle emploi, ce dernier devra prioritairement orienter le bRSA vers les services départementaux pour qu'il puisse se voir prescrire un CUI ;
- lorsqu'il y a délégation de compétence à Pôle emploi, ce dernier devra systématiquement imputer au contingent CAOM la prescription d'un CUI à un bRSA ;

- lorsque le prescripteur agit pour le compte de l'Etat, il peut prescrire, le cas échéant, un CAE pour une personne relevant des publics prioritaires de l'Etat mais par ailleurs bénéficiaire du RSA. En ce cas toutefois, le CAE ne sera pas cofinancé, sa charge incombera à l'Etat seul et le taux de l'aide applicable ne sera pas celui prévu par la CAOM pour les bRSA, mais celui de l'arrêté du préfet pour la catégorie de publics concernée. Les prescriptions de ce type doivent donc rester exceptionnelles.

2. Modalités de gestion des enveloppes financières

La déconcentration des enveloppes financières, *via* une mise à disposition des crédits sur le BOP-T, constitue le schéma cible de mise en œuvre d'un déploiement territorialisé des outils d'insertion des personnes les plus éloignées du marché du travail. Une telle évolution, permettant de garantir le respect du montant des crédits disponibles, requiert le déploiement, par l'Agence de services et de paiement, d'un nouveau système régionalisé de facturation des dispositifs des emplois aidés et de l'insertion par l'activité économique ainsi que l'implémentation du suivi en autorisations d'engagement (consommées au moment de l'engagement de l'Etat pour la durée de cet engagement) et en crédits de paiement (consommés au versement en principe mensuel de l'aide de l'Etat) dans les outils du SI budgétaire et comptable de l'Etat.

Cette organisation déconcentrée sera mise en place au plus tard au 1er janvier 2019, et éventuellement élargie à d'autres dispositifs tels que les entreprises adaptées.

Pour la période transitoire, les paiements resteront assurés sur le BOP-C par la DGEFP.

En regard de la mise en place du fonds d'inclusion dans l'emploi, permettant une fongibilité encadrée, donnant aux Direccte des marges de manœuvre nouvelles pour mieux répondre à la spécificité des territoires, le dialogue de gestion est renforcé entre la DGEFP et les Direccte, et ce dans le prolongement des évolutions d'ores et déjà engagées au second semestre 2017.

Contrairement aux années précédentes, aucune notification complémentaire ne sera effectuée en cours d'année à l'exception de l'enveloppe attachée au contingent de l'éducation nationale et d'une éventuelle levée de la réserve de précaution. Les enveloppes financières seront donc strictement respectées.

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

Les parcours emploi compétences

Les parcours 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 1er trimestre étant plus consommateur de CP sur l'année en cours qu'un parcours prescrit au 4ème trimestre.

Les outils de pilotage mis à disposition par la DGEFP pour le pilotage des parcours emploi compétences 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 items. 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. Des prévisions actualisées sont réalisées chaque trimestre dans le cadre des rendez-vous avec les DIRECCTE cités au 2.3.

2.1 Un outil de modélisation financière mis au service de chacun des réseaux

Pour accompagner les Direccte dans la mise en œuvre de la fongibilité entre dispositifs et le calcul d'impact des ajustements souhaités par rapport à la programmation nationale, la DGEFP adressera à chaque région, en début de gestion 2018, un modèle établi en concertation avec la direction du budget permettant de convertir les enveloppes physico-financières des deux dispositifs en une trajectoire AE / CP sur l'année dans le cadre de programmations ajustées.

2.2 Des outils de suivi financier hebdomadaires couvrant le champ des parcours emploi compétences / IAE

Les outils mis à disposition des Direccte permettent d'ores et déjà d'avoir un suivi hebdomadaire des crédits AE / CP mobilisés en prévision sur l'ensemble de l'année au titre des prescriptions validées de parcours emploi compétences. La logique d'enveloppes notifiées sur une base annuelle facilitera par ailleurs ce suivi.

Aussi, le suivi des crédits est-il également communiqué aux Direccte s'agissant de l'insertion par l'activité économique, sur une base mensuelle, qui évoluera vers un rythme hebdomadaire.

Un travail sera parallèlement conduit pour établir une vision déclinée par région de la facturation des parcours emploi compétences aujourd'hui établie par l'ASP en direction de l'Etat central sur une base nationale.

2.3 Un pilotage resserré de la consommation financière par la DGEFP

La mise en œuvre de ces nouvelles orientations, et la tenue des objectifs financiers en AE et en CP, font l'objet d'un pilotage resserré, dans le prolongement des améliorations fortes d'ores et déjà acquises sur le second semestre 2017.

Au-delà du suivi mensuel mis en œuvre par la DGEFP des consommations financières – permettant d'assurer un pilotage ajusté des régions en fonction de leurs situations, des rendez-vous avec les Direccte seront structurés selon un rythme trimestriel, en articulation avec les rendez-vous du ministère du travail avec les services de Bercy sur l'exécution de la dépense. En cas de dépassement répété des consommations financières, la DGEFP pourra revoir à la baisse la programmation régionale, par la réduction notamment des volumes de parcours emploi compétences délégués aux prescripteurs.

Fiche n°4 : Evaluation de l'efficacité des stratégies déployées régionalement

1. Une formalisation de la stratégie régionale d'insertion et un bilan annuel des résultats obtenus

Les préfets de région sont chargés d'établir annuellement une stratégie régionale d'intervention pour l'insertion des publics éloignés du marché du travail, feuille de route annuelle qui est la déclinaison opérationnelle et financière de la stratégie régionale de l'emploi stratégie qui repose sur celles définies à l'échelon départemental. Ce document présentera les objectifs poursuivis au regard des enjeux territoriaux, la programmation physico-financière retenue en début d'exercice pour le Fonds régional d'inclusion dans l'emploi et, en annexe, les copies des arrêtés préfectoraux des parcours emploi compétences.

Ce document pourra, si vous le souhaitez, faire l'objet d'échanges avec la DGEFP afin de vous accompagner dans la mise en œuvre de cette réforme au cours de cette année de transition, notamment en ce qui concerne la trajectoire financière induite par votre programmation.

La stratégie régionale ainsi définie servira ensuite de document de référence au cours de l'exercice et fera l'objet d'un bilan en fin d'année, en amont de la détermination de l'allocation des moyens N+1.

2. Des données de pilotage qualitatif enrichies

Pour vous permettre de mettre en œuvre de manière optimale la fongibilité entre les dispositifs d'intervention en faveur des publics éloignés du marché du travail, les outils de pilotage évolueront et seront mis à votre disposition par la DGEFP.

Les actuels outils de pilotage se verront notamment enrichis d'indicateurs permettant de mieux appréhender la structure de prescription dans les parcours emploi compétences, en cohérence avec les nouvelles orientations.

3. Un travail à conduire en 2018 sur les modalités d'évaluation et de mesure de l'efficacité des stratégies régionales

Courant 2018, un groupe de travail conjoint entre la DGEFP et la DARES et associant des Direccte proposera un dispositif d'évaluation, corollaire de la mise en œuvre d'une stratégie régionalisée d'insertion. Ce dispositif devra notamment tenir compte des caractéristiques des publics, pour écarter tout risque d'éviction des publics les plus en difficulté.

Annexe au CERFA de demande d'aide CUI-CAE

La présente annexe doit conduire les signataires à s'engager sur une liste limitative de compétences que le poste faisant l'objet d'un recrutement en parcours emploi compétences doit permettre de développer. Le choix des compétences retenues doit tenir compte du projet professionnel du bénéficiaire du parcours et des besoins du marché du travail. L'objectif est de permettre au salarié de pouvoir, à l'issue du parcours, se prévaloir d'une expérience professionnelle fondée sur l'acquisition de savoirs, savoir-faire et savoir-être, valorisables auprès de l'ensemble des employeurs.

COMPETENCES A DEVELOPPER (3 à 6)

Lister a minima 3 compétences professionnelles

1) SAVOIRS ET SAVOIR-FAIRE

☐ .....
☐ .....
☐ .....
☐ .....
☐ .....
☐ .....
☐ .....

Pour déterminer les compétences professionnelles qui doivent être développées durant le CUI-CAE, vous vous référerez au répertoire opérationnel des métiers et des emplois, produit par Pôle emploi, tel que prévu par l'article 1 du décret n°2017-331 du 14 mars 2017, qui associe à chaque code ROME une liste de compétences. Les fiches métiers sont disponibles sur le site de Pôle emploi : www.pole-emploi.fr/fiches-metiers

2) SAVOIR-ÊTRE PROFESSIONNELS

☐ Capacité d'adaptation
☐ Gestion du stress
☐ Sens de l'organisation
☐ Rigueur
☐ Autonomie
☐ Capacité de décision
☐ Force de proposition
☐ Curiosité
☐ Persévérance
☐ Travail en équipe
☐ Capacité à fédérer
☐ Sens de la communication
☐ Prise de recul
☐ Réactivité

☐ Adresse mail du bénéficiaire du contrat : .....
☐ Adresse mail du tuteur désigné par l'employeur : .....
☐ OPCA de l'employeur : .....

☐ ***L'employeur s'engage à mettre en œuvre, en faveur du salarié recruté en CUI, des actions d'accompagnement, de tutorat et de formation, en lien avec l'OPCA ou l'organisme de formation de la branche. Ces actions doivent notamment permettre au salarié d'acquérir les compétences et qualités professionnelles listées ci-après. Il s'engage à répondre aux sollicitations du prescripteur relatives au suivi du contrat.***
Le respect de cet engagement fera l'objet d'une évaluation par le référent chargé du suivi personnalisé du salarié en CUI. En cas de non-respect de ces engagements, l'employeur devra rembourser l'aide perçue au titre du CUI.

A....., le : .../.../...

Signature de l'employeur *Signature du salarié* *Signature du référent du suivi personnalisé*