

Mesure n°1

Mobiliser tous les formats de parcours pour s'adapter aux besoins des personnes et mieux atteindre les publics invisibles

OBJECTIFS

Le niveau de difficultés sociales et professionnelles des publics en parcours dans l'IAE est très variable. Trois grandes catégories de publics peuvent être identifiées :

- Ceux assez proches de l'emploi mais confrontés à un déficit de compétences au regard des besoins des entreprises, et ayant besoin d'être accompagnés vers l'emploi.
- Ceux orientés en raison de problématiques sociales majeures incompatibles avec une mise en emploi dans une entreprise classique.
- Les « invisibles », qui sont difficiles à repérer et dont les situations nécessitent souvent de pouvoir personnaliser le cadre d'accompagnement bien plus que le cadre actuel ne le permet.

La diversité des modèles de SIAE permet en partie de répondre à ces besoins par des formats de parcours adaptés et évolutifs. Cependant il est possible d'aller plus loin, d'une part en réaffirmant toutes les possibilités légales déjà permises en termes de durée et d'intensité d'emploi, d'autre part en permettant une articulation avec un parcours en Garantie Jeunes et en ouvrant la possibilité de faire des périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) entre SIAE. Les propositions s'inscrivent dans le principe d'une confiance *a priori* accordée aux acteurs de terrain à laquelle se couple une évaluation *a posteriori* sur les résultats des parcours d'insertion mis en œuvre.

Impacts attendus

Offrir une palette en pratique plus large de solutions pour les parcours et la mise en situation professionnelle des salariés en insertion

Vecteur juridique

Réglementaire (art. R 5132-43-5 code du travail)

Modifier le questions-réponses DGEFP

Impact budgétaire
Neutre

Mise en œuvre
2019

PROPOSITION

Action 1

UTILISER LES POSSIBILITÉS LÉGALES D'ADAPTATION

Il est proposé de réaffirmer auprès des SIAE et des Di(r)eccte les possibilités de dérogation à la durée maximum de parcours fixée à 24 mois dans les cas suivants :

- **EI/AI (pour ces dernières, uniquement dans les cas de mise à disposition auprès d'entreprises) :** achèvement d'une action de formation et dans le cas des travailleurs handicapés rencontrant des difficultés particulières faisant obstacle à leur insertion durable avec l'accord du service public de l'emploi en cas de recrutement direct par la SIAE après examen de la situation du

salarié au regard de l'emploi. Les refus éventuels de dérogation devront être justifiés par le prescripteur concerné.

- **ACI :** cas précités + pour les salariés rencontrant des difficultés particulièrement importantes dont l'absence de prise en charge ferait obstacle à leur insertion professionnelle, prolongation par décisions successives d'un an ou plus et dans

la limite de 60 mois, après accord du prescripteur en cas de recrutement direct par la SIAE.

Toutefois la possibilité de déroger sans limite maximale à la durée légale des parcours (art L. 5132-15-1 code du travail) pour les seniors âgés de cinquante ans et plus qui rencontrent des difficultés particulières qui font obstacle à leur insertion durable est supprimée dans le cadre de la création du CDI inclusion senior portée par la mesure n°2 du pacte.

Pour que ces dérogations puissent avoir un impact positif sur les parcours, il est proposé d'une part **d'en faciliter la mise en œuvre via une procédure simple de demande et de délivrance de l'accord et d'autre part de mieux les animer et les coordonner** en partageant les bonnes pratiques et en formant les acteurs via l'Académie de l'Inclusion (mesure n°27).

Action 2 ADAPTER L'INTENSITÉ DES PARCOURS AUX BESOINS DES PERSONNES

Le cadre juridique actuel prévoit des mesures de souplesse permettant l'adaptation du parcours aux besoins du salarié en insertion et notamment l'intensité horaire des contrats de travail en ACI. Toutefois, ces dernières sont insuffisamment connues par les acteurs et leur mise en œuvre rencontre certains freins.

Désormais, la mise en œuvre de ces mesures doit faire l'objet d'une **confiance a priori accordée aux acteurs** pour déterminer eux-mêmes l'intensité horaire des contrats dans les limites posées par la loi couplée à un **contrôle a posteriori par la Di(r)eccte dans le cadre du dialogue**

de gestion au regard des résultats obtenus par la SIAE en matière de parcours d'insertion.

Ainsi, concernant la modulation de l'intensité horaire comprise entre 20 et 35h hebdomadaires : il est mis fin à la doctrine d'usage de plafonner souvent à 26h la durée de travail en ACI, qui résulte d'une pratique issue des conditions appliquées au CUI-CAE utilisés par les ACI avant la réforme de 2014. La spécificité des ACI au sein de l'IAE dans la construction de parcours moins intensifs en temps de travail pour s'adapter à un public cible plus éloigné de l'emploi est reconnue. Cependant, la possibilité donnée aux ACI d'aménager l'intensité horaire des contrats entre 20h et 35h est réaffirmée pour répondre à des besoins spécifiques. La variation doit s'inscrire dans une logique de progressivité du parcours d'insertion et est évaluée *a posteriori* par la Di(r)eccte dans le cadre du dialogue de gestion.

Concernant la possibilité pour les ACI de proposer des contrats de moins de 20h : il est proposé de passer de la validation au cas par cas par Pôle emploi en œuvre actuellement, à un accord donné via le dialogue de gestion à une structure portant un projet d'accompagnement spécifique de personnes rencontrant des difficultés particulières, et pour qui une durée élevée de travail n'est pas envisageable. La dérogation à la durée minimale de 20h ne peut excéder six mois, et doit s'intégrer dans un format de parcours adapté. Le respect de la cible public sera évalué lors du dialogue de gestion par la Di(r)eccte et le service public de l'emploi. La mise en œuvre de cette dérogation doit notamment faciliter le déploiement des Dispositifs Premières Heures. Des mesures d'appui financier devront

être étudiées pour favoriser cette logique de « première marche ».

Action 3 PERMETTRE DES PMSMP ENTRE SIAE

La période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) permet de se confronter à des situations réelles de travail pour découvrir un métier ou un secteur d'activité, confirmer un projet professionnel ou initier une démarche de recrutement. Ce dispositif permet au salarié de découvrir et de murir un projet professionnel et à la structure de créer du lien avec les entreprises du territoire.

Cette mesure vise à **élargir le cadre et permettre des immersions dans d'autres SIAE**, ce qui était auparavant possible avec les périodes d'immersion depuis supprimées. Par exemple, une personne en parcours dans une ressourcerie envisage de s'orienter dans la menuiserie : une PMSMP dans une SIAE voisine lui permettra de préciser son projet professionnel en découvrant le métier de l'intérieur.

Afin de ne pas affaiblir l'objectif initial de créer du lien avec le marché du travail classique, **la possibilité pour une SIAE de recourir à des PMSMP dans d'autres SIAE pourra être limitée en volume.**

Action 4 ARTICULER LES PARCOURS D'INSERTION AVEC LA GARANTIE JEUNES

Bien que la Garantie jeunes et l'insertion par l'activité économique proposent des cadres d'accompagnement adaptés aux personnes très éloignées de l'emploi, elles ont chacune des spécificités dans les parcours proposés. Jusqu'à aujourd'hui seules les entre-

prises d'insertion (EI) et les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI), les plus proches d'une activité productive et commerciale, peuvent accueillir un salarié pendant un parcours en Garantie jeunes.

Or des remontées de terrain insistent sur la pertinence d'un passage par une SIAE au cours d'un parcours Garantie Jeunes. En effet, compte-tenu de l'existence d'une part de jeunes nécessitant un accompagnement renforcé associant les dimensions professionnelles et sociales, le recours aux SIAE peut alors s'avérer approprié. Cet accompagnement peut se distinguer de celui proposé par les professionnels des missions locales, notamment parce qu'il repose à la fois sur l'expertise d'un conseiller en insertion professionnelle et sur celle d'un encadrant technique, au quotidien et au plus près de la personne. **Le passage par une SIAE correspondrait ainsi à une période de transition et de maturation, devant conduire le jeune vers des entreprises classiques suite à sa remobilisation par le travail dans un environnement qui propose un accompagnement spécifique que ne propose pas une entreprise de droit commun.**

C'est pourquoi il est proposé d'assouplir le cadre actuel en ouvrant la possibilité, en fonction du diagnostic individuel, pour les jeunes en Garantie jeunes de conclure un contrat de travail au sein d'une SIAE (EI et ETTI comme autorisé aujourd'hui mais aussi AI et ACI), pour une durée maximale de 4 mois. En cas de durée supérieure ou de renouvellement du contrat, le jeune doit sortir de la Garantie jeunes.

La prescription d'un parcours en IAE d'un jeune en Garantie jeunes doit être dûment justifiée par le conseiller de la mission locale référent par

les difficultés que rencontre le jeune – et doit faire l'objet d'une démarche concertée entre le conseiller de la mission locale référent et le CIP de la SIAE d'accueil. Elle fait l'objet d'une évaluation dans le cadre du dialogue de gestion entre la mission locale et l'Etat.

prescripteurs et de toutes les SIAE à travers l'Académie de l'inclusion (mesure n°27) et la Plateforme de l'inclusion (mesure n°26).

Action 5

DÉVELOPPER LES METHODES « ALLER VERS » POUR MIEUX TOUCHER LES INVISIBLES

Certaines SIAE ont développé de bonnes pratiques pour repérer et mobiliser les personnes les plus éloignées, dites "invisibles" et que les entreprises sociales inclusives ont du mal à atteindre.

De même, l'expérimentation Territoires Zéro Chômeur de Longue Durée, de par l'objectif d'exhaustivité qu'elle poursuit, a développé des méthodes efficaces en la matière. Il conviendra de promouvoir ces pratiques auprès de l'ensemble des

Focus : Durée d'inscription à Pôle emploi des salariés en parcours avant embauche, en 2016

Source : Dares, retraitement Cour des Comptes

	ACI	EI	AI	ETTI	Ensemble
Non inscrits	4	3	25	10	14
Dont moins de 6 mois	19	18	20	13	18
De 6 à moins de 12 mois	16	17	14	24	16
De 12 à moins de 24 mois	22	25	17	24	20
De 24 mois et plus	40	37	25	28	31