

Mesure n°29

Refonder la procédure d'agrément pour rénover la coopération avec le service public de l'emploi et le futur service public de l'insertion

OBJECTIFS

Le service public de l'emploi (SPE) est un partenaire historique et déterminant des acteurs de l'insertion par l'activité économique.

Malgré les actions mise en œuvre, les acteurs de l'IAE rencontrent encore dans de nombreux territoires des difficultés importantes dans leur recrutement. De plus, les outils du SPE sont insuffisamment mobilisés voire difficilement accessibles pour les personnes en parcours IAE.

L'objectif de cette mesure est de renforcer la coopération entre les SIAE et le service public de l'emploi afin de fluidifier et enrichir les parcours d'accompagnement en direction des personnes les plus fragiles. Elle consiste ainsi à refonder l'agrément des publics, améliorer la connaissance mutuelle sur l'IAE du SPE et à favoriser une coopération plus efficace en fin de parcours notamment en mobilisant mieux les outils d'aide au projet professionnel et à la recherche d'emploi de Pôle emploi.

Impacts attendus

Meilleure affectation du temps des SIAE et des Di(r)eccte sur le cœur de mission

Vecteur juridique

Législatif (art. L.5132-3 code du travail et suivants), réglementaire, circulaire 2003 relative à l'agrément et accord-cadre Pôle emploi, Etat, réseaux IAE.

Vecteur budgétaire

A déterminer (principalement évolution des SI)

Mise en œuvre

Expérimentation sur 3 départements en S2 2019 et déploiement dès 2020

PROPOSITION

Action 1

FLUIDIFIER LES RECRUTEMENTS EN REFONDANT L'AGRÉMENT DES PUBLICS

Si le contrôle de l'éligibilité des publics à l'IAE et de la durée limitée des parcours au sein des structures est, compte-tenu de l'investissement public, tant justifié

qu'impératif, la simplification du cadre est d'autant plus nécessaire qu'est poursuivie l'ambition de créer 100 000 postes supplémentaires dans l'IAE.

Il est proposé **d'élargir la faculté de prescrire des entrées en SIAE et de valider l'éligibilité des personnes** aux acteurs du service public de l'emploi élargi et permettre aux SIAE de recruter directement des salariés.

Dans ce cadre, deux voies de recrutement et de contrôle de

l'éligibilité de la personne seront possibles :

- **Prescription après diagnostic socio-professionnel individualisé et formalisé, par un acteur du service public de l'emploi** (Pôle emploi, mission locale, Cap emploi) mais aussi d'acteurs tels que le Conseil départemental, le SPIP, la PJJ... Cette liste pourra être complétée sur demande de tous organismes (CCAS, CAF, Centres

d'hébergements, associations caritatives, CADA, services de l'ASE, Plie, EBE...) et après validation par le préfet afin de multiplier les sources d'orientations et renforcer l'action en direction des publics dits « invisibles ». Dans ce cas, la prescription vaut contrôle d'éligibilité de la personne à l'IAE.

- **Recrutement direct par une SIAE, après diagnostic socio-professionnel individualisé et formalisé**, et sous réserve que la personne recrutée réponde à une combinaison de **critères au sein d'une liste préalablement arrêtée par le Ministère du travail** (ex : bRSA, allocataires ASS, AAH, TH, senior, personne sous-main de justice, QPV, DETLD, sortants de l'ASE, niveau infra 4, DELD de plus d'un ans, etc.). La combinaison des critères exigée pourrait varier selon les catégories de SIAE. La détermination de cette liste devra faire l'objet d'un travail conjoint au sein de l'Académie avec la DGEFP, les administrations concernées, le conseil, Pôle emploi et les réseaux IAE.

- Dans ce cas, un **contrôle par échantillon, a posteriori**, de l'effectivité du diagnostic et de l'éligibilité de la personne à l'IAE est réalisé à l'occasion du dialogue de gestion ou à tout moment sur demande de la Di(r)eccte. Les SIAE impliquées dans une démarche de certification externe seront soumises à un contrôle allégé.
- En cas de non-respect de la démarche, la SIAE pourra se voir retirer la possibilité de recourir à cette auto-prescription.

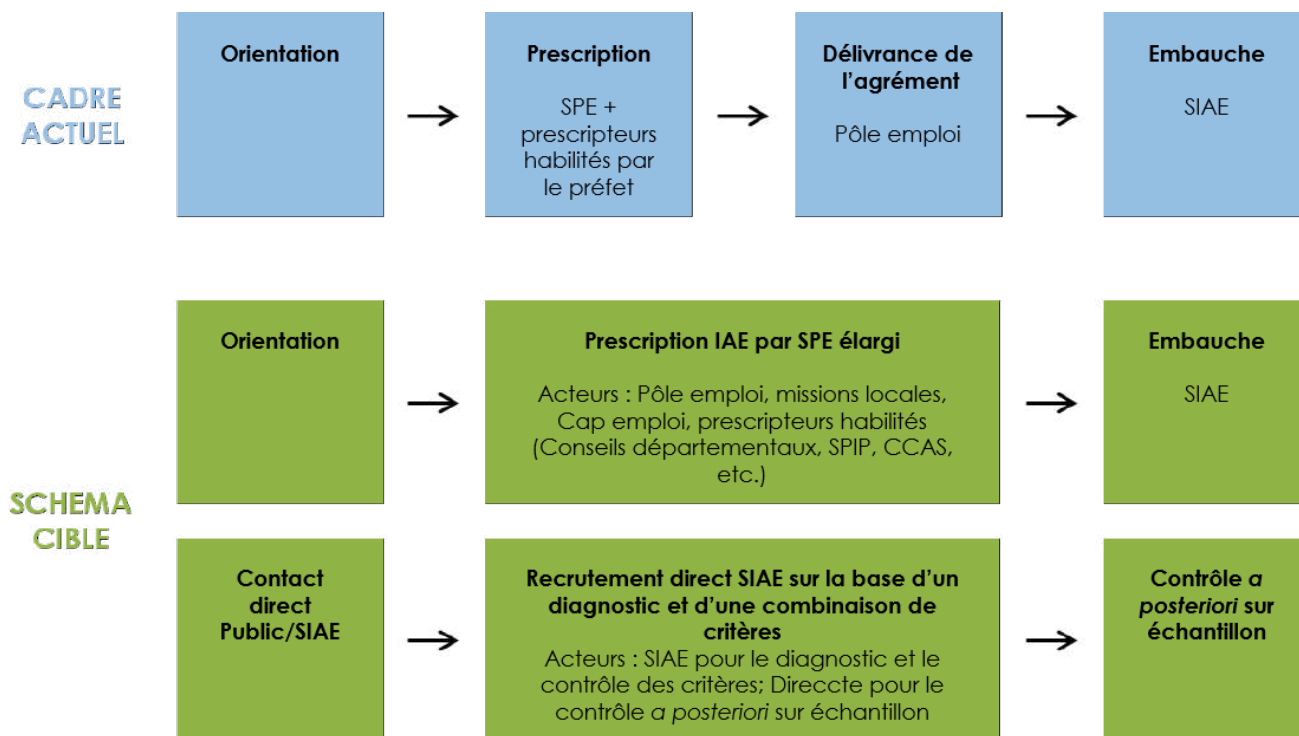
Dans ce schéma, l'éligibilité à l'IAE est désormais attachée à la personne (droit d'un parcours IAE de deux ans hors cas de prolongation) et non plus à un contrat tel qu'actuellement avec l'agrément. Les possibilités de parcours entre SIAE se trouvent ainsi fluidifiées. Il est par ailleurs rappelé que l'agrément est délivré à la personne sans considération du département dans lequel elle réside.

Les évolutions mises en œuvre en matière de système d'information -

en lien avec le déploiement de la Plateforme de l'Inclusion – permettront :

- D'élargir à l'ensemble des acteurs concernés (SPE élargi aux prescripteurs mentionnés plus haut, SIAE volontaires) la capacité à **délivrer un numéro d'éligibilité et à contrôler la durée passée par un individu au sein de l'IAE**.
- De **faciliter le contrôle a posteriori, par échantillonnage sur pièce**, du diagnostic et des critères d'éligibilité de la personne à l'IAE – dans le respect des normes RGPD à l'occasion du dialogue de gestion.
- De s'assurer que les SIAE volontaires pour l'auto-prescription soient formées pour réaliser un **diagnostic individuel socio-professionnel de qualité** et dotées des outils nécessaires.

La mise en œuvre de cette refonte de l'agrément fera l'objet d'une **première étape expérimentale sur 3 départements au second semestre 2019** pour être progressivement généralisée.



Action 2

AMÉLIORER LA CONNAISSANCE DE L'IAE PAR LES PRESCRIPTEURS, LES ACCOMPAGNATEURS ET LES PARTENAIRES

Différentes actions d'information et de sensibilisation pourraient être déployées en ce sens dans les territoires, par les acteurs du SPE et par l'Académie de l'Inclusion :

- **Plateforme digitale de recensement et de mise en relation des entreprises sociales inclusives** (qui dans certains territoires ont peu de contacts entre elles) mise en œuvre dans le cadre de la Plateforme de l'Inclusion. Ces travaux seront coordonnés avec la mise en œuvre du **futur service public de l'insertion (SPI)** et les différents outils développés dans les territoires, tels que les annuaires de ressources en ligne, les plateformes numériques d'accompagnement des BRSA à destination des professionnels et les plateformes d'interface entre professionnels et personnes accompagnées (ex. PEPS à Paris).
- Catalogue/ panorama actualisé des **prestations d'accompagnement des SIAE**.
- **Visites** en entreprises sociales inclusives.
- **Actions de sensibilisation et d'information** à destination des acteurs locaux (SPE, services sociaux du département, CCAS, associations, professionnels de santé, administration pénitentiaire...).
- Intégration d'un module sur l'IAE dans le cadre de la **formation continue des travailleurs sociaux**

sur l'insertion socioprofessionnelle (mise en œuvre dans le cadre de la stratégie de prévention et de lutte contre la pauvreté).

Action 3

RENFORCER LES COOPÉRATIONS ENTRE SIAE ET SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI

Aujourd'hui, selon les conseillers Pôle emploi, 39% des SIAE ne sollicitent pas Pôle emploi pour préparer la sortie des salariés (source : enquête bilan accord cadre décembre 2018).

Les sorties de SIAE doivent se préparer le plus en amont possible. Afin de mieux les anticiper, la **coopération des acteurs** du SPE et du futur SPI, la **mobilisation de l'offre de services** de Pôle emploi et des conseils départementaux, la **valorisation des compétences acquises** par les salariés en insertion ainsi que le **développement des relations entre les SIAE et les autres acteurs** du monde économique sont des actions à privilégier.

Si l'accompagnement des personnes en fin de parcours dans leur recherche d'emploi relève en premier lieu du rôle et de la responsabilité des SIAE, il convient de **renforcer la coopération entre les acteurs du SPE, du futur SPI et les SIAE dans la préparation à la sortie et la recherche d'emploi**. Les agences Pôle emploi sont les mieux à même de relayer les besoins du territoire et les opportunités d'emploi disponible et à venir. Elles organisent par ailleurs régulièrement des événements (#Versunmétier) visant à mettre en contact recruteurs sur des métiers en tension et demandeurs d'emploi auquel les SIAE pourraient être plus

systématiquement associées. Les salariés en insertion pourraient également disposer d'un **« profil de compétences » sur le compte pole-emploi.fr** afin de mieux promouvoir les personnes en fin de parcours auprès des recruteurs. Les salariés en parcours d'insertion peuvent également **accéder aux prestations de Pôle emploi, par exemple celles visant à accroître le potentiel de recrutement du salarié**, telle que la prestation « valoriser son image professionnelle ». En parallèle, des départements proposent une offre de service similaire via des applications telles que NéoJob ou Néolink.

Il est proposé dans cette optique de :

- Permettre à toute personne en parcours d'insertion d'être **éligible à tous les dispositifs d'accompagnement et de formation proposé par le SPE**. Il conviendra pour cela d'étudier les freins administratifs et réglementaires actuels liés à cette logique de « double statut » de salarié et de demandeur d'emploi.
- Permettre l'accès à la **« méthode de recrutement par simulation » de Pôle emploi lors de la phase de préparation à la sortie**. Cette méthode permet d'aborder autrement le recrutement en ne tenant pas compte de l'expérience et du niveau de diplôme, en se fondant sur les habiletés nécessaires pour occuper un poste de travail.