



Guide de création d'une Structure par l'Insertion par l'Activité Économique

DÉCEMBRE 2022





Sommaire

Partie 1

Présentation des grands principes de l'Insertion par l'Activité Économique 06

Quels sont les piliers de l'IAE pour accompagner les salariés vers l'employabilité ?	08
À qui s'adresse l'Insertion par l'Activité Économique ?	14
Quelles sont les différentes typologies de SIAE ?	20
Quel est l'écosystème de l'IAE ?	26
Qu'est-ce qu'un conventionnement ?	34
Qu'est-ce qu'un Pass IAE et quels sont les différents types de contrats de travail dans l'IAE ?	38
Quelles activités support ?	44
Quel modèle économique pour les SIAE ?	48

Partie 2

Méthodologie pour créer une structure d'insertion par l'Activité Économique 54

Réaliser une étude de faisabilité	56
Identifier et contacter Partenaires du territoire	62
Choisir sa typologie de SIAE et son statut juridique	66
Définir son projet d'insertion	72
Construire des prévisions financières	80
Déposer sa demande de conventionnement	86
Recruter l'équipe permanente	88
Recruter les salariés en insertion	92
Rétroplanning démarrage	96

Edito



Yann Fradin, vice-président de la branche économie solidaire et insertion

LES GROUPES EMMAÛS, AU CŒUR DE LA DYNAMIQUE DES ACTEURS DE L'INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE.

“ L'insertion par l'activité économique (IAE) s'est construite petit-à-petit depuis 40 ans et notre mouvement y a particulièrement œuvré. L'IAE est un des outils puissants de la lutte contre la pauvreté, de la lutte pour la dignité des personnes et de leur conquête des droits sociaux.

Les communautés Emmaüs - qui relèvent du code de l'action sociale, quand l'IAE relève du code du travail - en sont les précurseurs depuis 70 ans et en sont toujours la vigie. Les chantiers d'insertion et les entreprises d'insertion ont ensuite été créés au sein du mouvement pour élargir le champ de l'accompagnement des personnes en situation d'exclusion et répondre à des besoins économiques et sociaux non satisfaits.

L'IAE repose sur deux principes : celui que personne n'est inemployable, que chacune et chacun a à apporter à la collectivité ; et celui de la recherche permanente de la qualité de l'emploi, de la formation qui y est associée, pour vivre des parcours professionnels qui enrichissent chaque jour l'individu et contribuent au bien commun.

Les SIAE sont à la base de très nombreuses innovations et ont initié les processus de l'indispensable transition écologique et solidaire pour sortir d'une économie destructrice de la planète qui produit de l'exclusion. C'est vrai dans de

très nombreux domaines et notamment à Emmaüs avec le réemploi, le textile, les livres, le maraîchage (biologique), les espaces verts et naturels, les mobilités actives, les tiers-lieux...

L'IAE est devenue un champ économique à part entière et encore plus une manière d'entreprendre de façon solidaire et formatrice des salarié·es. Elle est un outil de la commande privée et publique responsable. Les employeurs trouvent au sein des SIAE des professionnel·les qui par leurs parcours apportent une diversité et une richesse dans les collectifs de travail. Les SIAE se situent à l'articulation de l'économie et de l'action sociale, et représentent aujourd'hui une part structurante et importante de l'économie sociale et solidaire (ESS).

Je suis particulièrement heureux de la réalisation de ce guide par notre mouvement car si l'IAE nécessite et produit beaucoup d'écrits administratifs et autres, il y a peu de publications de synthèse sur ce sujet.

Tout au long de ces années, j'ai personnellement contribué activement dans différents engagements à l'émergence et la solidification de l'IAE qui comme vous pourrez le lire dans cet ouvrage est un secteur toujours précurseur et novateur, pour toutes et tous, bénévoles, permanent·es et salarié·es en parcours. ■

Introduction

Né au lendemain de la Seconde Guerre mondiale dans un contexte de crise du logement et de forte précarité, Emmaüs a compris dès sa création l'absolue nécessité de lutter avec les personnes exclues. Le sans-abrisme, le mal-logement, l'exclusion, le chômage, les difficultés d'insertion dans la société ou encore le mauvais accueil réservé aux personnes exilées ont été les raisons d'être et sont celles qui justifient aujourd'hui encore son existence. Des maux que les acteurs d'Emmaüs se sont toujours efforcés de soulager mais aussi d'en combattre les causes, adaptant sans cesse leurs moyens d'actions et de combats aux nouveaux visages de la précarité. Pour atteindre cet objectif, la diversité des actions menées repose sur des principes et des moyens d'action qui se sont affinés au fil du temps mais dont les finalités sont restées inchangées.

Inventées en 1949 par l'Abbé Pierre, les communautés Emmaüs avaient une ambition : permettre à des êtres humains brisés d'en rencontrer d'autres, de redonner ensemble du sens à leur existence, de retrouver des moyens de vivre dignement et de s'engager dans l'action solidaire. Parce qu'il fallait rapidement trouver les moyens de subsister au quotidien et sur proposition des premières personnes accueillies (d'abord « chiffonniers » puis compagnes et compagnons), les communautés ont investi et développé l'économie de la récupération et du réemploi. Les premières entreprises solidaires et inclusives Emmaüs comme Le Relais ou Les Ateliers du Bocage, sont nées dans le prolongement des communautés. Autour de réflexions sur les manières d'accompagner les compagnes et compagnons souhaitant sortir des communautés, mais également de permettre le salariat de personnes en précarité ou ayant des difficultés d'insertion dans le monde du travail.

Ces démarches ne sont pas pensées dans une logique temporaire mais bien dans celle de créer des lieux et des activités proposant des emplois dignes et stables. Par la suite, la structuration de l'insertion par l'activité économique (IAE) comme politique publique, a poussé un plus grand nombre de groupes Emmaüs à créer des chantiers et des entreprises d'insertion afin de multiplier les possibilités de parcours pour les personnes subissant la précarité sur leur territoire. Toutes ces structures ont au cœur de leur projet social deux priorités : rendre accessibles à toutes et tous une activité et un emploi décent permettant de trouver une place dans la société, et également penser l'activité économique en priorité au service de la solidarité dans toutes ses dimensions. En répondant aux enjeux écologiques de préservation des ressources et en s'inscrivant dans une logique d'accompagnement émancipateur, il est possible de créer des emplois supplémentaires servant l'intérêt général et adaptés aux personnes les plus fragiles. Ces structures sont aussi des lieux d'expérimentation qui développent en leur sein des solutions nouvelles pour combattre toutes les précarités, par exemple la proposition d'un emploi et l'accompagnement de personnes à la rue à travers le dispositif « Premières Heures » ou encore l'accompagnement de personnes sortants de prison à la Ferme de Moyembrie...

Une motion votée en Assemblée Générale d'Emmaüs France en 2011 définit l'IAE au sein du Mouvement de la manière suivante : cinq critères permettant de montrer les spécificités de l'insertion au sein du mouvement : accueillir les plus exclus, avoir une activité économique spécifique, avoir des valeurs

en commun, proposer un accompagnement global, réaliser des parcours au sein du mouvement. Ces critères sont la déclinaison, dans le domaine de l'insertion, des valeurs que défend le mouvement depuis plus de 60 ans. La particularité dans l'accompagnement des personnes en insertion dans les groupes Emmaüs est sa dimension globale en termes de problématiques professionnelles et sociales, grâce à la diversité et la complémentarité des différents champs d'intervention des groupes Emmaüs (SOS Familles, épiceries sociales ou solidaires, aide financières ou matérielles, logements temporaires et hébergements d'urgences...) avec un souhait de traiter la situation de la personne dans sa globalité. L'IAE vient donc s'ajouter aux nombreuses solutions déjà proposées aux personnes en grande exclusion au sein du mouvement : la complémentarité entre les groupes et les branches permet de développer une notion de parcours au sein du mouvement.

Les supports d'activité pour accompagner cette insertion professionnelle s'inscrivent pleinement dans le territoire et les besoins de la société, en plus d'être au service des personnes accueillies. Pionniers dans le réemploi, œuvrant désormais dans de nombreux secteurs tels que le design, le numérique ou encore l'agriculture, les groupes Emmaüs démontrent quotidiennement, à travers des actions porteuses de sens, leur capacité à s'adapter, à se réinventer, à entraîner les forces, les cœurs et les intelligences afin de bâtir un monde plus juste et solidaire grâce à un modèle participant de l'économie sociale et solidaire.

Ce guide permettra d'accompagner tous les groupes du Mouvement Emmaüs, qui souhaitent créer une Structure d'Insertion par l'Activité Economique, mais aussi ceux qui veulent mieux comprendre le fonctionnement de l'IAE. Il se divise en deux parties :

- 1) Présentation des grands principes de l'IAE : le public cible, les piliers de l'IAE, les activités support, les grands acteurs de l'IAE,
- 2) Méthodologie à suivre pour créer une SIAE.

Au-delà de ce guide, Emmaüs France peut apporter un appui auprès des groupes Emmaüs qui ont un projet de création ou de développement de l'IAE, quelle que soit leur branche d'appartenance : n'hésitez pas à contacter votre responsable national de groupe si vous souhaitez bénéficier de ce soutien !

 **Information - Mise à jour :** Le secteur de l'IAE vit de grands changements depuis la mise en œuvre du Pacte d'Ambition pour l'Insertion par l'Activité Economique en 2019. Des réformes sont encore en cours. Ce guide sera régulièrement mis à jour en fonction des évolutions des dispositifs et de la gouvernance de l'IAE.

Afin de partager la connaissance au service de la lutte contre la pauvreté, Emmaüs France a fait le choix de mettre cette expertise au service du plus grand nombre. En revanche, les outils développés par les groupes, partagés dans ce guide, ne sont accessibles qu'aux adhérents d'Emmaüs France.



Partie 1



PRÉSENTATION DES GRANDS PRINCIPES DE L'INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE

Quels sont les piliers de l'IAE pour accompagner les salariées vers l'employabilité ?

Synthèse

Pour lutter contre l'exclusion économique et sociale et permettre aux personnes éloignées de l'emploi d'intégrer durablement le marché du travail, l'IAE propose avant tout un contrat de travail, même s'il est spécifique et à un caractère temporaire. Ce statut de travailleur est une première étape pour renforcer l'estime de soi grâce au sentiment d'appartenance à une organisation et à sa contribution à la vie économique. L'IAE repose sur trois piliers qui permettent de travailler sur les trois dimensions essentielles à ce retour à l'emploi pérenne :

- le développement du savoir-être et de compétences transférables,
- la levée des freins à l'emploi « périphériques »,
- le développement des qualifications et compétences.

Ces trois piliers sont évidemment à adapter à chaque parcours, à chaque histoire, à chaque personne accompagnée

1 L'accompagnement dans le travail

L'objectif de l'accompagnement dans le travail est de permettre aux salariés en insertion d'adopter les comportements attendus dans l'entreprise classique. Ce monde très codifié n'est pas facilement abordable quand on n'a peu ou jamais travaillé, ou quand on a travaillé dans un autre pays, avec des exigences différentes. Trouver le juste comportement, la bonne manière de communiquer, comprendre la frontière entre ce qui est accepté ou non, la bonne tenue vestimentaire est loin d'être simple et peut également évoluer en fonction des secteurs d'activité et des postes occupés. C'est donc le rôle de la SIAE d'accompagner vers cette acquisition du « monde de l'entreprise », et avant tout en étant soi-même exemplaire. Les activités proposées varient au sein des SIAE mais elles ont toutes un point commun : permettre aux salariés en parcours d'acquérir des savoir-être et des compétences transférables : arriver à l'heure, prévenir quand on est en retard, anticiper ses absences (et en demander l'autorisation), obtenir un arrêt maladie de son médecin quand on est malade, apprendre à travailler en équipe, à travailler avec des collègues que l'on n'apprécie pas forcément, respecter des consignes de sécurité, respecter les consignes de l'encadrant technique...

Les supports d'activité varient d'une SIAE à l'autre : certaines sont généralistes, d'autres sont organisées autour d'une

filière. Elles ont en commun de proposer des activités à fort besoin de main d'œuvre. S'il est essentiel de proposer certains postes faciles d'accès, à faible valeur ajoutée, pour permettre à chacun de trouver sa place à l'entrée du parcours, l'idéal est de proposer une certaine variété de postes, avec des compétences différentes, qui permettent une montée en compétence des salariés en parcours mais aussi à chacun de pouvoir s'illustrer et choisir un parcours qui lui correspond au mieux.

L'accompagnement vers l'acquisition des codes professionnels et d'un rythme de travail tel qu'attendu dans les entreprises classiques se fait de manière progressive et adaptée de la situation de chaque salarié en insertion : il s'adapte au niveau de chacun à l'entrée dans le parcours d'insertion ; plus on avance dans le parcours d'insertion, plus l'encadrement est exigeant. En outre, selon le type de SIAE (et donc des problématiques rencontrées par les publics accueillis), le niveau d'exigence ne sera pas le même : une entreprise d'insertion, qui recrute des personnes plus proches de l'emploi, a une exigence de productivité (le chiffre d'affaires représente 80 % de ses ressources). À l'inverse, les ateliers et chantiers d'insertion, accompagnant des personnes plus éloignées de l'emploi, l'exigence de productivité est moindre (le CA est plafonné à 30 % des charges).

ENCADREMENT DU PILIER « TRAVAIL » :

Pour accompagner les salariés dans l'atteinte de ces objectifs, il est donc indispensable de mettre en place un encadrement professionnalisé. La SIAE doit donc recruter des Encadrants Techniques d'Insertion (ETI)¹. Son rôle est de s'assurer de l'acquisition de savoir-être par les salariés en parcours tout en atteignant les objectifs de production, et en prenant en compte les impératifs liés à l'accompagnement social et professionnel et à la formation.

Si les Ddets exigent l'embauche d'encadrants techniques professionnels, il existe peu de formation qualifiante, certifiante ou diplômante (comme c'est le cas pour les chargés d'insertion professionnels). L'AFPA en propose une : + <https://www.afpa.fr/formation-qualifiante/encadrant-technique-d-inserti-1>

L'encadrant technique est en général un professionnel de l'activité de production sur laquelle son équipe travaille et a une forte appétence pour la pédagogie et la transmission. Il devra ensuite acquérir la culture de l'IAE et ses missions, la spécificité du public accueilli, l'articulation avec le chargé d'insertion professionnel pour faire le lien avec l'accompagnement socioprofessionnel.

Certains réseaux de l'IAE proposent des formations pour renforcer les compétences des ETI.

En voilà trois exemples :

- + **Fédération des Acteurs de la Solidarité (FAS)** : <https://www.federationsolidarite.org/actualites/formation-encadrant-technique-dans-linsertion-par-lactivite-economique-les-fondamentaux-du-metier-4-jours/>
- + **Coorace** : <http://www.coorace.org/page/formation>
- + **Fédération des entreprises d'insertion (FEI)** : se renseigner auprès des représentants FEI de son territoire.

Si le taux d'encadrement est plus élevé dans l'IAE que dans le secteur classique, il reste très variable d'un type de structure à l'autre (selon l'éloignement de l'emploi du public accueilli), et d'une activité à l'autre. Selon une étude menée en 2016 par la DARES², chaque permanent en charge de l'accompagnement dans les entreprises d'insertion et les ateliers et chantiers d'insertion suit entre 2 et 4 salariés contre 10 ou plus dans les associations intermédiaires et les entreprises de travail temporaire d'insertion.

1. Fiche ROME : <https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/404/>

2. DARES Les Structures de l'Insertion par l'Activité Économique - un accompagnement très diversifié pendant le parcours : <https://www.dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/2016-019.pdf>

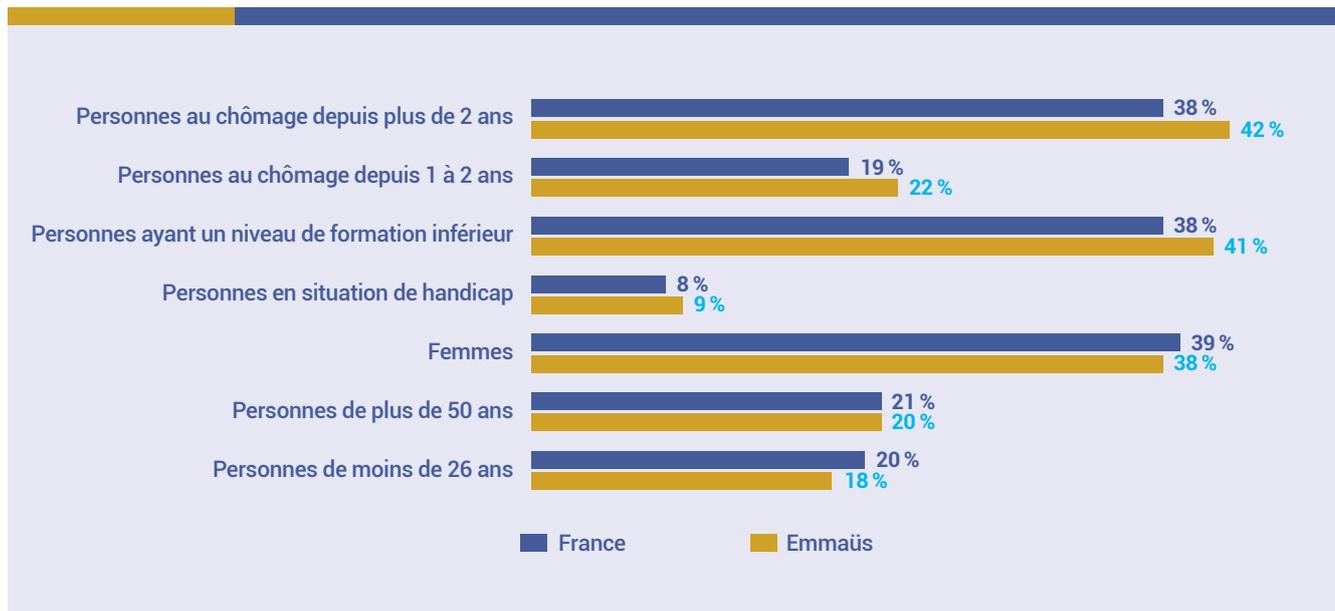
2 L'accompagnement social et professionnel

Si les salariés s'engagent dans un parcours d'insertion, c'est qu'ils rencontrent un certain nombre de difficultés qui sont des freins au retour à l'emploi durable. Ces freins peuvent être de nature différente et multiple : problématiques de logement, difficultés financières ou de gestion, problèmes de santé (physiques ou psychologiques), problématiques

liées à la famille (garde d'enfants, maladie...), problèmes de violences conjugales ou familiales, illettrisme, mobilité, exclusion numérique...

Le tableau ci-dessous présente un comparatif des difficultés rencontrées par les personnes accueillies au sein des SIAE du mouvement en comparaison avec la moyenne nationale :

PROFIL DES SALARIÉS EN CDDI AU SEIN D'EMMAÛS ET EN MOYENNE EN FRANCE



👁 Le profil des salariés accueillis en CDDI au sein des groupes du Mouvement est très proche du profil des salariés en CDDI à l'échelle nationale³ (données 2019). Les groupes Emmaüs accueillent en moyenne légèrement plus de personnes au chômage de longue et très longue durée qu'à l'échelle nationale (22 % contre 19 % de long terme et 42 % contre 38 % de très long terme). Ces données illustrent la logique d'accueillir les plus éloignés de l'emploi. Ils accueillent en revanche légèrement moins de jeunes et de seniors (18 % contre 20 % pour les personnes de moins de 26 ans et 20 % contre 21 % de personnes de plus de 50 ans).

3. DARES. 2021. L'insertion par l'activité économique en 2019. Là encore on ne dispose pas des données pour les salarié.es en PEC.

La première phase de l'accompagnement social et professionnel consiste en la réalisation d'un diagnostic afin d'identifier ces difficultés et d'accompagner le salarié dans identifier les leviers pour les réduire voire les lever.

La réduction de ces freins permet au salarié en insertion de se libérer du temps et de l'espace mental pour se consacrer à la construction de son projet professionnel et à la recherche d'emploi. Par exemple, l'expérience montre qu'une personne en situation de rue a du mal à garder un emploi pérenne : elle dort mal, en insécurité, qui la conduit à être en retard au travail, sans pouvoir prendre de douche... Le maintien en emploi nécessite d'avoir stabilisé sa situation de logement. L'accompagnant socioprofessionnel (ASP), aussi appelé conseiller d'insertion professionnel (CIP), professionnel en charge de l'accompagnement, n'intervient évidemment pas seul dans la résolution de ces problématiques sociales : il s'appuie sur un réseau de partenaires du territoire. Cela implique qu'il analyse constamment l'évolution des problématiques rencontrées et qu'il développe son réseau partenarial pour y répondre. Par exemple, depuis quelques années, quasi l'intégralité des démarches administratives passe d'abord par une inscription sur un site internet : aujourd'hui, il est indispensable pour une SIAE d'avoir la capacité d'accompagner (ou de faire accompagner) ses salariés en parcours d'insertion sur la question du numérique. L'objectif premier des SIAE est d'accompagner vers l'emploi durable.

La deuxième phase de l'accompagnement consiste à aider le salarié en insertion à définir un projet professionnel réaliste, en fonction de ses compétences, de ses envies, mais également de ses contraintes (a-t-il la possibilité d'avoir des horaires variables ? Est-il limité dans le port de charge ? Doit-il être mobile ?).

La dynamique économique du territoire doit également être prise en compte. D'autant que certains salariés en parcours, parce qu'ils viennent d'autres pays ou n'ont jamais travaillé, n'ont pas forcément d'idée sur les métiers qu'ils pourraient exercer : organiser des visites d'entreprises ou des découvertes métier avec les entreprises partenaires du territoire permet d'ouvrir le champ des possibles. Les périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) permettent également de tester en réel les conditions d'exercice d'un métier. Une fois le projet professionnel validé, le chargé d'insertion professionnel identifiera les compétences déjà acquises et celles qu'il reste à développer, soit via l'activité de production, soit par la mise en place d'action de formation ou de remise à niveau. Dans le cas où le salarié s'oriente en fin de parcours d'insertion vers une formation, le CIP s'assurera que la situation financière du salarié sera tenable (financement de la formation et financement de son quotidien pendant le temps de la formation).

Enfin, la troisième phase de l'accompagnement consiste à donner les clés aux salariés en insertion pour trouver un emploi pérenne :

- Comment rédiger un CV (et la lettre de motivation pour les métiers qui en requiert) selon les codes français ? Comment l'adapter aux différents postes où le salarié postule ?
- Quels sont les différents biais pour candidater ? Candidature spontanée, réponse à offre, activation du réseau... Sur quels sites peut-on trouver des offres d'emploi ?
- Quand et comment relancer un employeur potentiel ?
- Quels sont les codes de l'entretien d'embauche en France ?

Ces sujets peuvent être abordés de plusieurs manières :

- en individuel lors des entretiens avec le CIP,
- en atelier collectif organisé et animé par une ressource interne à la structure (CIP, bénévoles ayant les compétences ou en mobilisant des entreprises partenaires : elles sont souvent demandeuses d'événements de cohésion de leur équipe. Organiser un speed dating pour s'entraîner à l'entretien de recrutement peut être une vraie plus-value pour les salariés en insertion, cela les confronte à des salariés issus du monde de l'entreprise classique),
- en externe : via le Pôle Emploi, qui peut proposer ces formations, ou d'autres organismes de formation ou SIAE présentes sur le territoire.
- La SIAE peut également mettre en place un programme de parrainage avec les entreprises partenaires. Le parrain accompagne le salarié en insertion dans sa recherche d'emploi, la dernière étape de son parcours : cela permet aussi au salarié en insertion de bénéficier du réseau du parrain si celui-ci démontre son sérieux. La mise en place de ce type de programme demande de la préparation du salarié en insertion et du parrain. Il faut également outiller le parrain pour un accompagnement de qualité.
- Des programmes de mentorat ont été également développés pour les jeunes : + <https://www.1jeune1mentor.fr/>

Nous pouvons ajouter une 4e phase à l'accompagnement : le suivi post-sortie.

La Ddets prévoit un accompagnement de 6 mois mais il est variable selon la situation à la sortie de la personne accompagnée. L'objectif est de sécuriser la sortie : par exemple, pour une personne qui signe un CDI, l'accompagnement peut se faire au moins jusqu'à la validation de la période d'essai. Pour une personne sortie vers une formation, l'accompagnement peut se poursuivre jusqu'à l'obtention du diplôme voire dans la recherche d'emploi à l'issue de la formation. Evidemment, l'accompagnement post-sortie est bien allégé que l'accompagnement en parcours d'insertion.

Tout au long du parcours d'accompagnement social et professionnel, le CIP travaille donc en lien étroit avec l'encadrant technique : ce dernier alerte le CIP dès qu'il décele chez un salarié en insertion une difficulté ou à l'inverse une progression dans l'acquisition de savoirs être ou savoirs faire. Et les deux travaillent de concert pour accompagner le salarié dans l'atteinte de son objectif professionnel.

👁 **L'accompagnement social et professionnel des salariés** en parcours demande donc de faire appel à des professionnels, qui ont à la fois une connaissance des dispositifs pour répondre aux problématiques sociales et des enjeux professionnels (analyse du marché local du travail, capacité à construire des partenariats avec les entreprises, connaissance des codes professionnels attendus en entreprises classiques etc.). Ces compétences sont différentes de celles d'une assistante sociale par exemple. Lors du conventionnement, les Ddets rappellent l'obligation de recruter des professionnels formés (Formation insertion professionnelle de niveau bac+2 enregistrée au RNCP, qui délivre un titre professionnel de niveau 5 « Conseiller(e) en Insertion Professionnelle » (Fiche ROM K1801 - Conseil en emploi et insertion socioprofessionnelle⁴). En moyenne, un CIP suit 12 salariés en insertion en ateliers et chantiers d'insertion et de 20 à 25 en entreprises d'insertion.

4. file:///C:/Users/adubois/Downloads/20190318_K1801.pdf

🔍 **SEVE : UN DISPOSITIF QUI SERT 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**

SEVE est un programme expérimental créé en 2016 par la Fédération des Acteurs de la Solidarité (FAS), dans le cadre de la stratégie de prévention et de lutte contre la pauvreté. Son déploiement est assuré jusqu'en fin 2022.

L'ambition est de faire de l'Insertion par l'Activité Economique une solution pour des recrutements réussis et une réponse au chômage de longue durée. Le programme vise à accompagner des TPE- PME dans le recrutement et l'intégration des salariés issus de l'IAE pour faciliter leur retour à l'emploi durable. Par le biais de la formation-action, le programme SEVE vise à renforcer les compétences des salariés permanents des SIAE, en particulier des CIP, afin de :

- Faciliter le retour à l'emploi des salariés en transition professionnelle ;
- Rendre autonomes les salariés sur le marché du travail de manière durable ;
- Négocier les profils de poste de droit commun avec les entreprises pour des postes plus adaptés ;
- Assurer un appui RH aux employeurs sur la phase de recrutement et d'intégration ;
- Accompagner les salariés dans l'emploi pour les aider à surmonter les potentielles difficultés (en lien avec la mobilité ou les gardes d'enfants par exemple) et ainsi assurer leur maintien en emploi ;
- Valider un projet professionnel par la pratique de périodes apprenantes et de mises en situation.

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

3 La formation

Renforcer les compétences des salariés en parcours pour leur permettre d'accéder à un emploi durable est donc l'ADN des SIAE. Cela passe également par la formation, qui peut être classée en trois grandes catégories :

- **La formation au poste de travail** : il s'agit pour la personne en parcours d'acquies les bons gestes pour mener à bien l'activité de production. Elles ont également pour objectif d'assurer sa sécurité au travail : gestes et postures spécifiques au métier exercé, le port des équipements de protection individuelle (EPI). Cette partie est généralement dispensée par l'encadrant technique. Elle est complétée par des formations, obligatoires ou non, dispensées par un organisme de formation (Sauveteur-Secouriste du Travail / SST, Prévention et Secours civiques de niveau 1 PSC1, manipulation des extincteurs etc.)
- Les ateliers « savoirs de bases » : ces formations non qualifiantes et non diplômantes permettent d'acquies des

compétences qui accompagnent les personnes en parcours vers une autonomie durable. Elles peuvent concerner différents domaines : la remise à niveau ou la linguistique, l'image de soi, la gestion du budget, la communication en milieu professionnel etc.

- Les formations qualifiantes, certifiantes et diplômantes, réalisées pendant le parcours. On parle ici de formation courte (sans qu'une durée spécifique soit définie par la Ddets), liée au projet professionnel individuel de chacun. Exemple : CACES 1-3-5 pour les projets en logistique, HAC-CP pour les projets dans la restauration ou le service à la personne, habilitation électrique etc.

+ Pour plus d'information sur le financement des formations et les OPCO : cf partie 1 - quel écosystème ?
À consulter également : <https://extranet.emmaus-france.org/?q=node/1743>

« L'INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE (IAE) S'EST CONSTRUITE PETIT-À-PETIT DEPUIS 40 ANS ET NOTRE MOUVEMENT Y A PARTICULIÈREMENT ŒUVRÉ. »

+ AFEST - ACTION DE FORMATION EN SITUATION DE TRAVAIL

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel reconnaît la possibilité de se former de différentes manières et d'obtenir des financements pour ces nouvelles façons d'apprendre.

L'AFEST a donc été créée sur le constat que les situations de production sont particulièrement propices à développer des compétences professionnelles, notamment pour les publics peu qualifiés. Depuis 2018, l'AFEST est une démarche pédagogique qui permet de favoriser l'attestation, voire la certification de qualification professionnelle des personnes en parcours d'insertion. Cette démarche est très encadrée et nécessite :

- Une analyse préalable de l'activité,
- La désignation d'un accompagnant,
- La réalisation d'un document qui formalise le contenu de la formation : le parcours individualisé de formation,
- Des mises en situation de travail,
- Des temps pendant lesquels la personne en formation se questionne sur ses pratiques : les phases réflexives,
- Des évaluations pour mesurer que les objectifs sont atteints.

Plusieurs groupes du mouvement, réunis au sein d'un groupe de travail, expérimentent ce dispositif, dont F.R.I.P.E Reims, qui développe depuis 1994 une activité d'insertion par le travail basée sur la récupération et la revente de textiles. À partir d'avril 2021, la structure a été accompagnée par un cabinet d'expert. Sa mission était avant tout de déterminer la faisabilité d'introduire l'AFEST dans les parcours

des personnes en insertion, en initiant l'équipe à ce dispositif, ou encore en évaluant l'écart entre les conditions formatives existantes et les conditions pédagogiques offertes par l'AFEST. Une étape particulièrement enrichissante, comme l'explique Estelle Decourcelle, Directrice de F.R.I.P.E Reims : « Ça nous a conduit à réfléchir en équipe à ce que signifie la formation en situation de travail, à la posture que nous voulons adopter collectivement, comment nous voulions transmettre les savoirs et déterminer les relations entre salariés et encadrants ». Cette étape implique effectivement un travail de l'ensemble de l'équipe encadrante qui doit « se mettre d'accord collectivement sur les attentes du dispositif au sein de la structure, les activités sur lesquelles mettre en place la formation et ses critères d'évaluation », poursuit-elle.

Pour F.R.I.P.E Reims, l'expérimentation réalisée avec deux salariés volontaires a mis au jour un certain nombre de bénéfices. Elle a permis l'émergence d'une culture de groupe, de placer la formation au centre du parcours des personnes, tout en réinterrogeant les modalités de leur accompagnement. Pour Estelle Decourcelle, « l'objectif est que les personnes accompagnées arrivent à exprimer ce qu'elles savent faire, et que les compétences qu'elles auront acquises à F.R.I.P.E Reims leur permettent par exemple l'obtention d'un titre professionnel, qu'elles pourront ensuite valoriser ailleurs. »

+ Pour en savoir plus : <https://extranet.emmaus-france.org/sites/default/files/attachments/Formation/LesEssentiels/Fiche%20AFEST.pdf>

À qui s'adresse l'Insertion par l'Activité Economique ?

Synthèse

Selon le code du travail¹, l'insertion par l'activité économique (IAE) permet aux personnes les plus éloignées de l'emploi, en raison de difficultés sociales et professionnelles particulières (jeunes de moins de 26 ans, seniors de plus de 50 ans état de santé, précarité, chômage de longue durée avec plus de 12 mois d'inscription en continu chez Pôle Emploi, personnes rencontrant des difficultés d'hébergement) de bénéficier d'un accompagnement renforcé qui doit faciliter leur insertion sociale et professionnelle par le biais de contrats de travail spécifiques. Ce parcours leur permettra de développer des savoir-être et des compétences professionnelles, de se former si nécessaire, de mettre en place des solutions pour résoudre leurs difficultés sociales et finalement d'accéder ensuite à un emploi aux conditions habituelles du marché.

1. Code du travail, article L5132-1

1 Des personnes éloignées de l'emploi ayant besoin d'un tremplin pour accéder à un emploi aux conditions du marché

Les personnes ayant besoin d'un parcours en IAE peuvent rencontrer ce type de difficultés (liste non exhaustive) : bénéficiaire du RSA, chômeurs de longue (plus de 12 mois sur les 15 derniers mois) ou très longue durée (aucune activité sur les 24 derniers mois), jeunes de moins de 26 ans, seniors de plus de 50 ans, niveau CAP, BEP ou infra, personnes en situation de handicap avec une orientation « milieu ordinaire », bénéficiaires de la protection internationale (BPI) (avec un titre de séjour portant la mention « salarié » ou « travailleur

temporaire »), personnes ayant des difficultés de logement, résidents en zone de revitalisation rurale ou en quartier prioritaire de la ville, personnes sous main de justice.. etc.

+ Les critères d'éligibilité sont détaillés sur la Plateforme de l'Inclusion : <https://doc.inclusion.beta.gouv.fr/qui-est-eligible-iae-criteres-eligibilite>

+ QUELQUES EXEMPLES DE PARCOURS AVANT L'ARRIVÉE EN SIAE :

- Une mère de 5 enfants n'a jamais travaillé et s'occupe de ses enfants depuis leurs naissances. Elle devient veuve et doit subvenir seule aux besoins de ses enfants. L'IAE peut être un moyen d'apprendre comment fonctionne le marché du travail en France tout en bénéficiant d'un accompagnement pour traiter ses problématiques sociales comme la mise en place d'un système de garde.
- Une personne, médecin en Guinée, arrive en France pour y vivre. Hélas son diplôme n'est pas reconnu dans notre pays. L'IAE est un bon moyen de travailler et donc recevoir un salaire, tout en définissant un nouveau projet professionnel, en adéquation avec ses compétences et ses contraintes.
- Un manutentionnaire a travaillé pendant 15 ans dans la logistique. À cause de gestes répétitifs, il se fait mal au dos et enchaîne les arrêts maladie. Au bout d'un certain temps, la médecine du travail le déclare inapte pour ce poste. Il obtient même la reconnaissance de qualité de travailleur handicapé, avec une orientation milieu ordinaire. Il peut intégrer un SIAE, en capacité d'adapter les postes à son handicap : il pourra y travailler son futur projet professionnel tout en prenant soin de sa santé.

À noter que les SIAE sont régies par le code du travail : les salariés en parcours IAE doivent donc être en possession de documents d'identité français en cours de validité ou bien un titre de séjour autorisant à travailler en cours de validité / une autorisation de travail, même provisoire². Il n'est donc pas légalement possible de recruter des personnes étrangères en situation administrative irrégulière ou ne disposant pas d'un titre les autorisant à travailler.

Une personne a 3 moyens différents d'intégrer un parcours en IAE :

A) Elle peut être orientées par un prescripteur dit « habilités » : ce dernier vérifie l'éligibilité du candidat.

- Les prescripteurs habilités au niveau national par arrêté du ministère du travail (Exemple de prescripteurs habilités : Pôle Emploi, structures porteuses du statut OACAS, SPIP, CAF...liste établie par un arrêté : + <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000044011209>) :

- Les prescripteurs habilités au niveau local par un arrêté préfectoral

B) Elle peut être orientée par un orienteur (prescripteur non habilité. Exemple : club sportif, éducateur de rue, association de chômeurs longue durée, bénévole associatif...) : la SIAE doit vérifier l'éligibilité du candidat.

C) Elle peut être recrutée directement par la SIAE suite à une candidature spontanée : là-encore, il revient à la SIAE de vérifier son éligibilité. C'est ce qu'on appelle l'« auto-prescription ».

La vérification de l'éligibilité se fait par un diagnostic socio-professionnel : en fonction des difficultés rencontrées, la SIAE vérifie si la personne répond aux critères définis par l'arrêté précité. Ils sont également disponibles sur la Plateforme de l'Inclusion (liens ci-dessous). À noter que les prescripteurs habilités peuvent déroger à ces critères.

2. « L'étranger, qui entre en France pour occuper un emploi salarié, doit détenir une autorisation de travail (appelée aussi permis de travail). Sinon, il ne peut pas être embauché. L'autorisation de travail peut prendre la forme soit d'un visa ou d'un titre de séjour, soit d'un document distinct du document de séjour. L'autorisation de travail permet à un étranger d'exercer un emploi salarié en France. Elle peut prendre une des formes suivantes : visa ; carte de séjour ; Document distinct du document de séjour (document provisoire de séjour portant la mention "autorise son titulaire à travailler", autorisation provisoire de travail - APT).
Source : <https://www.demarches.interieur.gouv.fr/particuliers/autorisation-travail-etranger-salarie-france>

+ LE DIAGNOSTIC SOCIOPROFESSIONNEL

Réalisé par un professionnel (en général le chargé d'insertion professionnel), il sert à évaluer l'importance et le cumul de plusieurs critères, relevant de :

- Critères d'appréciation de la situation professionnelle : codes professionnels, niveau de qualification, niveau en langue française...
- Critères d'appréciation de la situation sociale pour l'insertion de la personne : âge, problématique de santé, précarité

de la situation matérielle, conditions ou absence de logement, mobilité, isolement...

+ La Plateforme de l'Inclusion propose un support d'aide au diagnostic téléchargeable ici : <https://communaute.inclusion.beta.gouv.fr/doc/emplois/diagnostic-socio-professionnel/>
Vous trouverez également des exemples de diagnostic dans la Partie 2 - Recrutement

+ Pour plus d'information : cf fiche Partie 2 - Recrutement

2 Zoom sur des dispositifs IAE s'adressant à des publics avec des caractéristiques spécifiques

A) Les personnes très éloignées de l'emploi - Dispositif Premières Heures en Chantier (PHC), porté par un ACI

Depuis sa création en 2007, Emmaüs Défi (Paris) a fait le constat que le contrat d'insertion standard ne permet pas d'accueillir sur le chantier des personnes sans domicile fixe, tant sur la durée hebdomadaire du travail (26h/semaine) que sur la durée d'agrément (24 mois). Avec le soutien de la Mairie de Paris, l'équipe a donc expérimenté un programme « Premières Heures », envisagé comme un parcours, progressif, adapté, destiné aux personnes en situation de rue (ou ayant connu un parcours de rue) qui ne se projettent pas d'emblée dans un contrat avec une durée hebdomadaire trop longue et pour lesquelles les programmes d'insertion classiques s'avèrent inadaptés.

Le travail est prétexte à l'entrée dans l'accompagnement et dans le parcours d'insertion. Le dispositif repose sur une adaptation poussée à l'extrême du travail à la personne en proposant aux personnes d'engager un parcours de reprise du travail très progressif et adapté en chantier d'insertion : la personne en parcours se réapproprie l'environnement de travail sans pression de productivité, au moins au début, avec des premières semaines à 4h de travail, plus 8h puis 16h pour arriver enfin à un contrat de plus de 20h en parcours classique d'insertion

Le dispositif ayant fait ses preuves, le dispositif est aujourd'hui essaimé en France, principalement dans les grandes métropoles. Tout ACI peut porter un programme Premières Heures en Chantier.

Convergence France a été créé par la Fédération des Acteurs de la Solidaire et Emmaüs France pour accompagner le

l'essaimage national du programme Premières Heures en chantier, dans le cadre de la Stratégie Pauvreté portée par le gouvernement.

+ cf fiche Partie 1 - Typologie de structures d'insertion pour plus d'info

B) Les personnes détenues avec le déploiement de l'IAE en milieu pénitentiaire

L'article 33 de la loi pénitentiaire de 2009 prévoyait la création de SIAE en milieu carcéral. Emmaüs Mundo' a été la première SIAE à lancer sous forme expérimentale un atelier et chantier d'insertion au centre de détention d'Oermingen (Bas Rhin) en 2016 : Emmaüs Inside. Emmaüs Mundo' accompagne une dizaine de personnes détenues dans leur préparation à la sortie (parcours moyen de 9 mois), en leur proposant à la fois un travail valorisant (upcycling de meubles vendus ensuite dans la salle de vente d'Emmaüs Mundo') et un accompagnement social et professionnel. Cet accompagnement se poursuit au-delà de la sortie, jusqu'à ce que la personne sortant de prison trouve un emploi ou une formation. Dans le cadre de l'expérimentation, cinq autres SIAE ont été créées dans d'autres établissements pénitentiaires. Une évaluation externe de ces 3 expérimentations a permis d'une part d'en valider l'impact positif sur la réinsertion durable, limitant ainsi la récidive, et d'autre part d'en définir les conditions de réussite. Les supports de mise en œuvre de l'IAE ont été adaptés au milieu carcéral. En 2020, le ministère du Travail et le ministère de la Justice ont donc engagé le déploiement de ce dispositif au niveau national et ont publié un guide³ pour accompagner les SIAE et centres pénitentiaires souhaitant se lancer dans cette aventure.

3. Guide pratique - implantation de SIAE en milieu pénitentiaire : https://www.atigip-justice.fr/static/updatables/Annexe_1_-_Guide_IAE_en_detention-versionMai2022.pdf

Dans le cadre de la mission Justice / Prison, Emmaüs France met à disposition des groupes des outils sur l'extranet pour accueillir des personnes sous main de justice (+ <https://extranet.emmaus-france.org/?q=node/8724>), en particulier dans le cadre de SIAE en détention (+ <https://extranet.emmaus-france.org/?q=node/8736>).

C) Les personnes en situation de handicap accueillies en IAE

Les personnes en situation de handicap peuvent bénéficier de dispositifs qui leur sont réservés pour les accompagner vers l'emploi :

- Les entreprises adaptées : permettent à des personnes en situation de handicap (avec une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) - orientation « milieu ordinaire ») à l'emploi dans des conditions adaptées à leurs capacités. Elles les accompagnent dans leur projet professionnel et peuvent être une passerelle vers d'autres employeurs privés et publics. Ce sont des entreprises d'utilité sociale, ayant une obligation d'employer au moins 55 % de personnes en situation de handicap, elles sont régies par le code du travail.
- Les Etablissements ou Services d'Aide par le Travail (ESAT) : sont des établissements médico-sociaux qui relèvent, pour l'essentiel, des dispositions figurant dans le code de l'action sociale et des familles. Ils offrent aux personnes en situation de handicap (RQTH - orientation « milieu protégé ») des activités diverses à caractère professionnel et un soutien médico-social et éducatif en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social.

Cependant, les personnes en situation de handicap, en capacité de tenir les conditions d'un poste proposé en IAE (donc avec une RQTH orientation « milieu ordinaire ») peuvent tout à fait intégrer une SIAE si cela peut leur permettre d'accéder à un emploi durable dans le secteur classique. Être reconnu comme travailleur handicapé (avec une RQTH valide ou en cours de renouvellement) fait partie des critères d'éligibilité pour intégrer un parcours en IAE.

D) Les SIAE, une suite de parcours possible pour des compagnes et compagnons souhaitant quitter la communauté

L'objet social des communautés n'est pas l'insertion professionnelle. La place des compagnes et compagnons dans la communauté n'est donc pas comparable à celle d'un salarié en insertion en SIAE. Les communautés sont des lieux d'accueil, de vie, d'activité et de solidarité. Fidèles à l'accueil inconditionnel, les communautés accueillent des personnes de tous horizons, y compris des personnes sans autorisation de travail en France : depuis 2010, le statut OACAS reconnaît officiellement une qualité de travailleur solidaire aux compagnes et compagnons et leur garantit l'accès aux droits à la santé (couverture universelle complémentaire CMU-C) et à la retraite). La communauté permet de se « refaire une

santé », de retrouver les repères d'une vie sociale organisée. Les compagnes et compagnons peuvent, s'ils le choisissent, y rester jusque-là fin de leur vie.

Quand l'Abbé Pierre a créé les communautés en 1949, beaucoup de personnes en situation de rue y trouvaient refuge. Depuis la population accueillie a beaucoup changé, de part l'évolution du contexte géopolitique. Aujourd'hui, les communautés accueillent de plus en plus de personnes exilées (70 % des compagnes et compagnons), arrivées en France sans papier pour fuir les conflits armés ou la misère économique. Les communautés notent une autre manière d'appréhender la vie en communauté pour ces personnes : parfois qualifiées parce qu'ayant exercé une activité dans leur pays d'origine, elles posent leur valise en communauté mais n'ont pas le souhait d'y rester jusqu'à la fin de leur vie. Les personnes exilées aspirent, une fois leur situation régularisée, à prendre leur autonomie, en travaillant dans le marché du travail dit classique et en vivant dans leur propre logement.

C'est là qu'intervient la complémentarité entre l'accueil en communauté et un parcours d'insertion en SIAE : pour ces personnes ayant le souhait de s'insérer pleinement dans la société française, de manière autonome, une SIAE peut offrir ce tremplin, ce dernier coup de pouce qu'il leur manque pour intégrer durablement le marché du travail classique. Plus d'une dizaine de communautés portent des SIAE et proposent des suites de parcours au sein même de la communauté (les anciens compagnes et compagnons, devenus salariés, ne seront plus à termes hébergés à la communauté : grâce à leur salaire, ils peuvent désormais avoir accès à un logement autonome à l'extérieur et laisser ainsi la place à ceux qui en ont besoin). Dans cette configuration, l'ACI au sein de la communauté est donc un moyen supplémentaire de proposer un emploi à des personnes du territoire qui en sont éloignées, et de lutter ainsi contre les causes de la misère.

E) Les jeunes avec des conduites addictives - dispositif TAPAJ

Face à la nécessité de créer des alternatives à la judiciarisation des jeunes qui pratiquent des métiers de rue, considérés comme illégaux, **Tapaj (Travail Alternatif Payé à la Journée)** accompagne les jeunes en errance. Le dispositif propose aux jeunes âgés de 16 à 25 ans en très grande précarité, souffrant de problèmes de consommations ou d'addictions et dans l'incapacité d'intégrer des dispositifs de droit commun, une alternative à l'économie de la débrouille (manche, petit larcin, revente de stupéfiants, prostitution...) via un accompagnement médico-psycho-social couplé à une mise en situation de travail immédiate payé le jour même en liquide.

L'activité professionnelle ne nécessite pas de qualification ou d'expérience professionnelle particulière et n'engage pas sur la durée et permet une réponse graduelle au sein de centre de soins spécialisés dans la lutte contre les addictions.

3 IAE versus les Parcours Emploi Compétences ?

Si aujourd'hui la très grande majorité des salariés en parcours d'insertion dans le mouvement le sont au sein de SIAE, 197 sont en Parcours Emploi Compétences (PEC). En 2017, les PEC succèdent aux contrats aidés et se destinent aux personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi. L'orientation vers ces contrats est effectuée par le service public de l'emploi (Pôle Emploi, Mission locale et Cap Emploi) après un diagnostic global des freins d'accès à l'emploi.

Les employeurs sont sélectionnés selon les critères suivant⁴ :

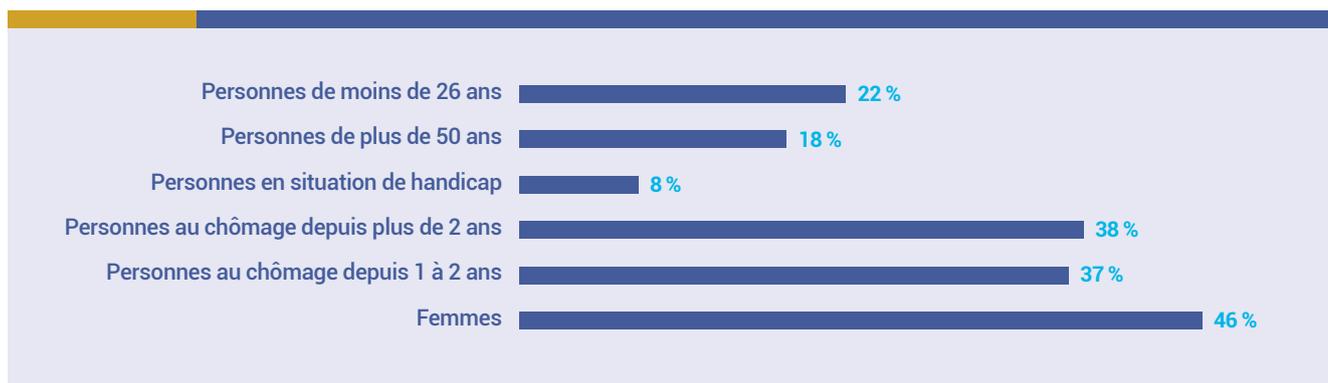
- Le poste doit permettre de développer la maîtrise de comportements professionnels et des compétences techniques qui répondent à des besoins du bassin d'emploi ou transférables à d'autres métiers qui recrutent ;
- L'employeur doit démontrer une capacité à accompagner au quotidien la personne ;

- L'employeur doit permettre l'accès à la formation et à l'acquisition de compétences : remise à niveau, pré-qualification, période de professionnalisation, VAE, acquisition de nouvelles compétences ;
- Le cas échéant la capacité de l'employeur à pérenniser le poste.

Les contrats (CUI-CAE et CUI-CIE) sont d'une durée minimale de 6 mois (renouvelable), avec une durée de prise en charge par l'État de ces contrats se limitant 24 mois cumulée (sauf exceptions prévues par le code du travail). En effet, l'État verse une aide d'un montant de 30 à 60 % du SMIC horaire brut (le taux de prise en charge est fixé par arrêté du préfet de région).

En 2021, 197 personnes étaient en PEC au sein du mouvement Emmaüs, avec les profils suivants :

SALARIÉS EN PEC : PRINCIPALEMENT DES HOMMES AU CHÔMAGE DE LONGUE DURÉE



L'emploi en PEC est l'opportunité pour les groupes du Mouvement Emmaüs de proposer une solution pour les personnes éloignées de l'emploi et de participer à la lutte contre le chômage de longue durée. Le processus pour devenir employeur PEC est souvent perçu comme moins contraignant en termes de suivi administratif que le conventionnement IAE, bien que la qualité de l'accompagnement mise en place par les groupes du Mouvement Emmaüs soit souvent supérieure à ce qui est exigé dans le cadre de l'accueil de salariés en PEC

Cependant, ce dispositif présente des limites importantes :

- Le taux de prise en charge pour les PEC est limité et demande à l'employeur un investissement important
- La mobilisation de financement pour la formation en parcours est très limitée alors que la formation est des piliers des contrats PEC.
- Le financement des PEC est décidé par chaque préfecture et est donc variable d'un territoire à l'autre et même d'une année à l'autre : le dispositif PEC ne donne aucune visibilité sur le moyen et long terme

- En IAE il existe une offre très diversifiée de parcours adaptable aux besoins des personnes, flexibilité qui existe moins dans l'accompagnement PEC (ex dans l'IAE : CDI inclusion, ajustement des volumes horaires hebdomadaires).
- En période de crise, comme pendant le Covid, les employeurs de contrats PEC n'ont pas bénéficié des mêmes aides que les SIAE.
- Ce dispositif n'est pas amené à se développer, la pérennité n'en est donc pas assurée : le circulaire N° DGEFP/MIP/METH/MPP/2022/29 du 7 février 2022 relative au Fonds d'inclusion dans l'emploi (FIE)⁵ contraint l'enveloppe budgétaire à 67 632 contrats (en comparaison, presque 354 000 nouvelles entrées en parcours IAE sur les 12 derniers mois)⁶.

En outre, la sélection des bénéficiaires doit s'effectuer envers les personnes les plus éloignées de l'emploi tout en explicitant que le renouvellement n'est ni prioritaire ni automatique et en le limitant à 6 mois (la durée de parcours ne s'adapte donc pas au besoin réel des personnes en contrat).

4. <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/parcours-emploi-competes/pec>

5. https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/cir_45287/CIRC

6. <https://pilotage.inclusion.beta.gouv.fr/tableaux-de-bord/>

« LES CHANTIERS D'INSERTION ET LES ENTREPRISES D'INSERTION ONT ÉTÉ CRÉÉS AU SEIN DU MOUVEMENT POUR ÉLARGIR LE CHAMP DE L'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES EN SITUATION D'EXCLUSION ET RÉPONDRE À DES BESOINS ÉCONOMIQUES ET SOCIAUX NON SATISFAITS. »

Pour en savoir plus

- + Site du ministère du travail : <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/insertion-activite-economique/>
- + Plateforme de l'Inclusion - Critères d'éligibilité : <https://doc.inclusion.beta.gouv.fr/qui-est-eligible-iae-criteres-eligibilite>
- + Guide pratique - implantation de SIAE en milieu pénitentiaire : https://www.atigip-justice.fr/static/updatables/Annexe_1_-_Guide_IAE_en_detention-versionMai2022.pdf
- + Convergence France : <https://convergence-france.org/>

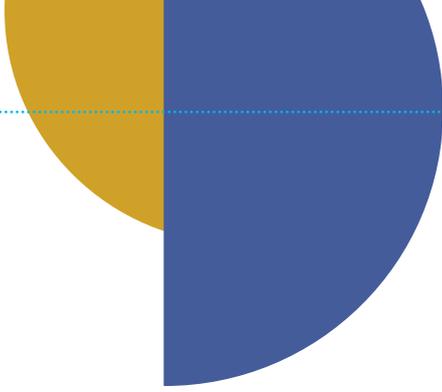
+ Sources :
Décret n° 2021-1128 du 30 août 2021 relatif à l'insertion par l'activité économique : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043990367#:~:text=Dans%20les%20r%C3%A9sum%C3%A9s-,D%C3%A9cret%20n%C2%B0%202021%2D1128%20du%2030%20ao%C3%BBt%202021%20relatif,insertion%20par%20l'activit%C3%A9%20%C3%A9conomique&text=Publics%20concern%C3%A9s%20%3A%20personnes%20sans%20emploi,insertion%20par%20l'activit%C3%A9%20%C3%A9conomique.>
Arrêté du 1^{er} septembre 2021 fixant la liste des critères d'éligibilité des personnes à un parcours d'insertion par l'activité économique et des prescripteurs mentionnés à l'article L. 5132-3 du code du travail : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000044011209>

Quelles sont les différentes typologies de SIAE ?



Synthèse

- Quelles sont les différentes typologies de SIAE ? Présentation des Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI), des entreprises d'insertion (EI), des associations intermédiaires (AI), Les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI), les entreprises d'insertion par le travail indépendant (EITI)
- Que sont les Régies de Quartier et les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) ?
- Classification des typologies de SIAE en fonction de l'éloignement de l'emploi du public accompagné.
- Quelles sont les différentes SIAE au sein du mouvement et par quels types de groupes sont-elles portées ?
- Comment choisir le type de SIAE à créer ?



Toutes les structures d'insertion par l'activité économique répondent au même objectif de lutter contre l'exclusion économique et sociale en proposant un contrat de travail, des formations et un accompagnement personnalisé, pour une durée limitée dans le temps, à des personnes en situation de fragilité face à l'emploi. Cependant, elles revêtent des formes

différentes afin d'offrir un éventail de solutions en adéquation avec les besoins de chaque personne et de chaque territoire : chacune répond donc à des situations de vulnérabilité différentes. Elles peuvent également être complémentaires et offrir des logiques de parcours, au sein d'un même groupe ou entre SIAE indépendantes.

1 Quelles sont les différents types de structures d'insertion par l'activité économique et quelles sont leurs spécificités ?

On dénombre 5 grands types de structures d'insertion par l'activité économique qui peuvent être distingués en 3 grandes catégories.

PRODUCTION DE BIENS ET DE SERVICES	
Les Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI)	Les entreprises d'Insertion (EI)
<p>Principalement sous statut associatif, non-inscrits dans le champ concurrentiel (même si elles peuvent commercialisées des biens ou des services), les ACI accueillent des personnes particulièrement éloignées de l'emploi (cumul de 4 freins sociaux en moyenne).</p> <p>Les ACI œuvrent principalement dans les services de proximité, ils sont donc fortement ancrés dans leur écosystème local.</p> <p>Durée moyenne de travail hebdomadaire : entre 20 et 26 heures.</p> <p>À noter que le dispositif Premières Heures en Chantier ne peut être porté que par un ACI.</p>	<p>Même si la finalité est avant tout sociale, elles se positionnent sur le secteur concurrentiel et produisent des biens et des services marchands en vue de leur commercialisation et sont donc soumises aux mêmes règles fiscales et juridiques que les entreprises « classiques ».</p> <p>Les salariés en parcours en EI sont plus proches de l'emploi et cumulent moins de problématiques sociales qu'en ACI (2 en moyenne). Ils ont la capacité de travailler un temps plein (durée moyenne de travail hebdomadaire : 35 heures).</p>

Les ACI et les EI sont les principales SIAE que l'on rencontre au sein du mouvement Emmaüs (+ cf - point 3).

MISE À DISPOSITION DE PERSONNEL	
Les associations intermédiaires (AI)	Les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI)
<p>Sous statut associatif, inscrites dans le champ concurrentiel, les AI emploient des salariés en insertion qu'elles placent auprès de particuliers, collectivités et/ou entreprises dans le cadre de contrats de mise à disposition. Les AI portent également une mission d'accueil, d'information et d'orientation des personnes en situation d'exclusion sur leur territoire. Ce sont par ailleurs les seules structures de l'IAE dont la compétence géographique est limitée dans le cadre du conventionnement (souvent à un groupe de communes).</p>	<p>Associations ou sociétés commerciales, les ETTI emploient des salariés en insertion qu'elles mettent à disposition exclusivement de professionnels (entreprises, collectivités...), dans le cadre de contrats de mission. Fonctionnant de la même manière que les autres entreprises d'intérim, elles sont soumises aux mêmes obligations, dont la garantie financière relative au travail temporaire, et respectent la même convention collective.</p> <p>Les salariés en ETTI sont les plus proches de l'emploi. Ils rencontrent peu de problématiques sociales et ont déjà acquis les gestes techniques, ce qui leur permet de travailler seul chez un client.</p>

LE TRAVAIL INDÉPENDANT

Nouvelle forme de structure d'insertion par l'activité économique (SIAE) créée en décembre 2018 (expérimentation pour une durée initiale de 3 ans initialement, prolongée jusque fin 2023).

Les Entreprises d'Insertion par le Travail Indépendant (EITI) permettent en effet de s'adapter aux réalités et contraintes de certaines personnes exclues du marché du travail (personnes seules avec enfants, personnes avec de grandes difficultés sociales, etc.) ou à des profils de personnes rétives à des formes classiques de travail ou d'organisation hiérarchique au sein des entreprises. C'est un dispositif qui peut permettre à des personnes de sortir de l'économie informelle pour constituer leur activité.

L'EITI apporte aux personnes en situation d'insertion :

- un accompagnement à la création de leur microentreprise puis à sa gestion ;
- une aide à l'utilisation des outils numériques (appli, smartphone, internet, etc.) ;
- un accompagnement socioprofessionnel pour lever les freins sociaux périphériques et travailler le projet professionnel.

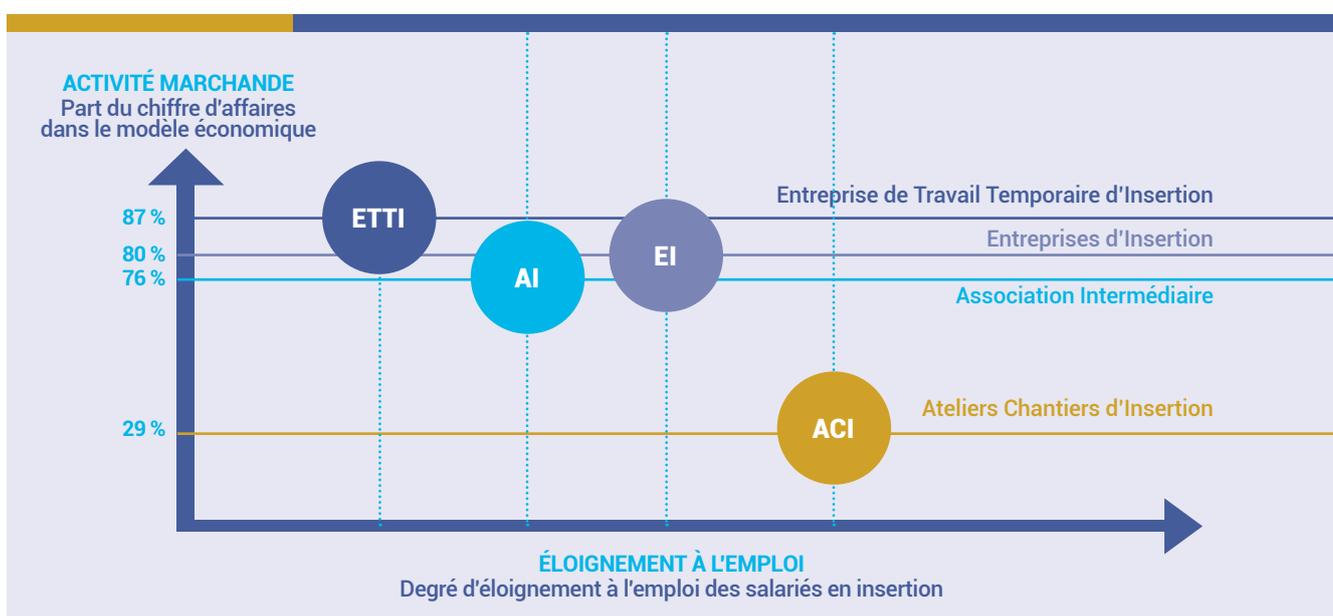
Il existe par ailleurs deux autres types de structures d'insertion : les Régies de Quartier et les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) :

- Certains ACI ou EI sont labellisés « Régie de Quartier » (milieu urbain) ou « Régie de Territoire » (milieu rural), ce qui signifie qu'elles placent au cœur de leur projet les habitants du territoire. Ce sont des associations composées de représentants des habitants, des pouvoirs publics et des bailleurs sociaux, qui visent à recréer de la citoyenneté et à procurer du travail aux habitants d'un quartier (en zone

urbaine) ou d'un territoire (en zone rurale).

- Les « groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification » (GEIQ) regroupent des entreprises qui, pour résoudre leurs problèmes de recrutement, parient sur le potentiel des personnes en difficulté d'accès à l'emploi. Les GEIQ embauchent directement les publics ciblés puis les mettent à disposition des entreprises adhérentes en organisant une alternance entre apprentissages théoriques et situations de travail concrètes.

2 Classification des 4 grandes typologies de SIAE (hors EITI) en fonction de l'éloignement de l'emploi des personnes accueillies et du poids de l'activité marchande dans ses ressources





« EMMAÛS FRANCE COMPTABILISE UN CERTAIN NOMBRE DE STRUCTURES ADHÉRENTE, DE TAILLE HÉTÉROGÈNE, UN ADHÉRENT PEUT PORTER PLUSIEURS CONVENTIONNEMENT. »

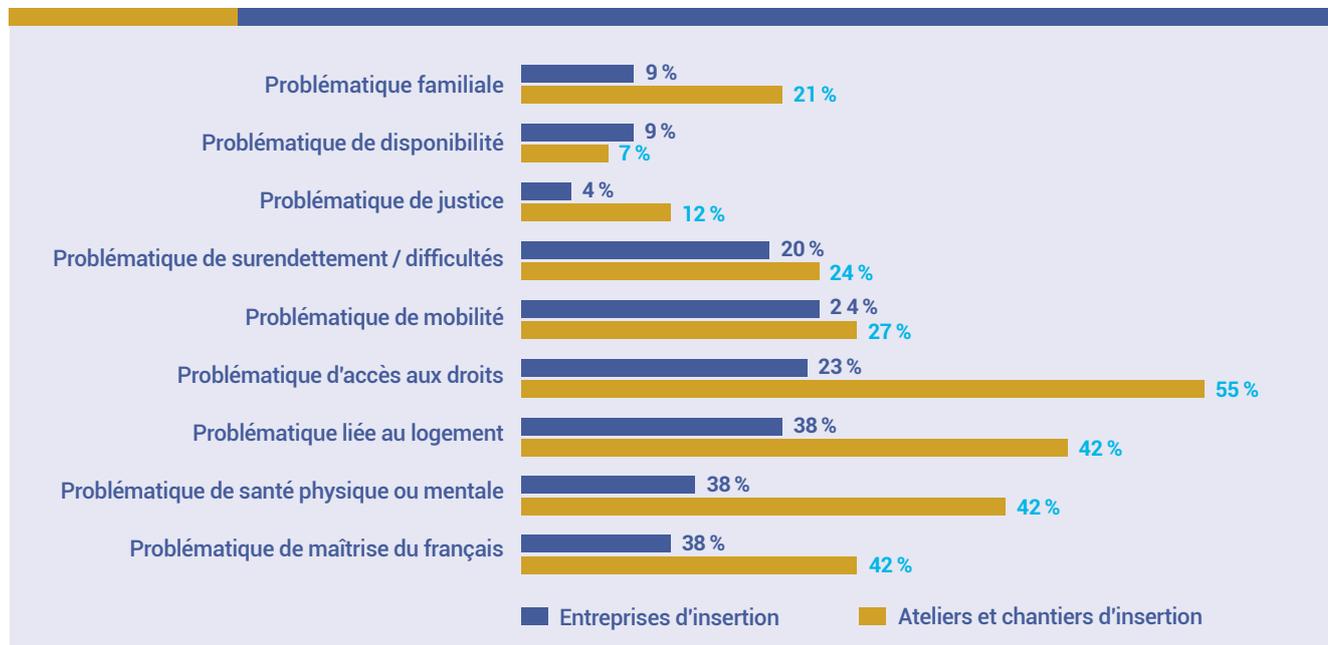
3 Les typologies de SIAE au sein du mouvement Emmaüs

En 2021, près de 70 groupes portent des structures d'insertion (dont 11 communautés) qui accompagnent plus de 4 000 personnes en précarité vers l'emploi durable. Un groupe peut porter plusieurs conventionnement, voire plusieurs types de SIAE, ce qui peut permettre des parcours

de montée en compétence, avec un passage d'un chantier d'insertion à une entreprise d'insertion par exemple. La très grande majorité des SIAE du mouvement sont des ACI ou des EI (seule une ETTI et une AI).

Le tableau ci-dessous présente les difficultés sociales rencontrées par les salariés en parcours d'insertion en EI ou en ACI au sein du mouvement.

LES ACI ACCUEILLENENT DES SALARIÉS EN INSERTION AVEC PLUS DE PROBLÉMATIQUES SOCIALES



4 Comment choisir le type de SIAE à créer ?

Deux critères essentiels sont à prendre en compte dans la réflexion sur la création d'une SIAE :

A) L'éloignement de l'emploi des personnes que l'on souhaite accompagner

Quels sont les besoins des personnes éloignées de l'emploi sur le territoire ? Quels sont leur niveau d'éloignement de l'emploi (nombre de freins sociaux cumulés, acquisition ou non des gestes techniques) ? Combien d'heures par semaines sont-ils en capacité de travailler (plutôt 26h ou proche d'un temps plein à 35 heures ?) ? De combien de temps ont-elles besoin en dehors du travail pour régler leurs problématiques sociales ? Quelle est l'offre d'insertion déjà existante ? Touche-t-elle l'ensemble des publics visés ? Les activités proposées sont-elles adaptées ?

B) La pression sur la productivité

La proportion de l'activité économique dans le modèle et donc la pression sur la productivité vont jouer un rôle dans le choix du type de SIAE. Si, au sein des entreprises d'insertion, le chiffre d'affaires représente 70 à 80 % des ressources, dans les ACI, la part des recettes issues de la commercialisation ne peut dépasser 30 % (50 % sur dérogation du préfet). Ce plafond a été initialement défini pour préserver la concurrence, puisque le premier objectif d'un ACI n'est pas la productivité mais bien l'accompagnement social et professionnel de personnes éloignées de l'emploi. Il garantit également une moindre pression sur la productivité pour les salariés. Si on considère des salariés en ACI, cumulant un certain nombre de freins à l'emploi, effectuer les tâches de travail demandées et s'impliquer dans la résolution de ses problématiques sociales demandent déjà beaucoup d'effort et d'énergie. Leur imposer en plus des objectifs de productivité, comme c'est souvent le cas en EI, pourrait les conduire une nouvelle fois à l'échec. Et à l'inverse, maintenir un niveau d'exigence trop faible serait contre-productif pour leur insertion professionnelle durable dans le futur. L'important est de pouvoir proposer à ces publics en ACI une progression dans les exigences, au fur et à mesure que la personne avance dans son parcours.



Quel est l'écosystème de l'IAE ?

1 La gouvernance de l'IAE

L'Insertion par l'activité économique est un dispositif géré par l'État, avec 3 niveaux de gouvernances : national, départemental et local. Cette gouvernance à 3 niveaux a pour objectif de construire une vision partagée et rendre plus lisible les interventions de tous les acteurs tout en déployant un dispositif adapté aux réalités et aux besoins de chaque territoire.

A) Au niveau local : le Comité technique d'animation (CTA)

Cette instance opérationnelle d'animation et de pilotage, chapeauté par Pôle Emploi, regroupe l'ensemble des acteurs concernés par l'IAE au niveau local (bassin d'emploi). Ils ont la responsabilité du diagnostic local pour définir le profil des publics pouvant accéder à une SIAE, en tenant compte des caractéristiques du bassin d'emploi et des orientations arrêtées par le Service Public de l'Emploi. Ils veillent également au suivi des publics bénéficiaires de l'IAE¹.

- En général, le CTA se réunit une fois par an. Les représentants des SIAE y participent et dans certains cas, l'ensemble des SIAE du territoire sont invitées à y participer.

B) Au niveau départemental : le conseil départemental de l'IAE (CDIAE)

Au sein de la commission départementale de l'emploi et de l'insertion présidée par le préfet, le CDIAE assure à la fois des missions de pilotage et des missions consultatives.

- Il a pour objet de déterminer les actions à mener en matière d'insertion par l'activité économique (IAE), d'élaborer un plan d'action pour l'insertion par l'activité économique et de veiller à sa cohérence avec les autres dispositifs concourant à l'insertion.
- Il a un rôle consultatif dans le conventionnement des structures d'insertion par l'activité économique et dans la gestion du Fonds Départemental de l'Inclusion.

+ Le Pacte d'Ambition pour l'Insertion par l'Activité Economique (2019-2022) prévoyait une réforme de la gouvernance, non engagée à date. (https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/pacte_d_ambition_insertion_par_l_activite_economique.pdf Mesure 22 - page 86)

Il est composé des administrations concernées, des collectivités locales, des organisations professionnelles, des organisations syndicales, des réseaux de l'IAE, des prescripteurs et personnes qualifiées.

- C'est auprès du CDIAE qu'une structure souhaitant créer une SIAE présente son projet en vue d'un conventionnement. C'est donc l'organe clé lors de la création d'une SIAE. Le point d'entrée pour une structure est le chargé de mission emploi au sein de la Ddets (le titre peut varier d'un département à l'autre, selon la répartition des missions). Les modalités de passage en CDIAE peuvent être spécifiques à chaque département (ex : en amont du CDIAE, comité de lecture dans le Rhône, Conférence des financeurs dans le Val-de-Marne - + cf - ci-dessous). Lors des premiers contacts avec la Ddets, cette dernière vous indiquera les étapes et leurs modalités.

+ cf partie 2 - conventionnement pour plus de conseils sur comment préparer son dossier de demande de conventionnement

Certains départements mettent en place, en amont du CDIAE, une conférence des financeurs. Cet organe, regroupant les principaux financeurs du secteur, permet de recenser les financements mobilisés, mais également de valider la pertinence et la viabilité financière du projet. Cela peut être une première étape de validation pour les porteurs de projet, avant le passage en CDIAE.

+ EXEMPLE DE LA CONFÉRENCE DES FINANCEURS DU VAL DE MARNE :

Dans ce département, elle est composée de :

- La Ddets,
- Le Conseil départemental, qui va particulièrement étudier le volet « accompagnement social »,
- Les Etablissements Publics Territoriaux (EPT), qui examine le volet économique et immobilier (l'Ile-de-France étant particulièrement en tension),

- France Active, qui apporte son expertise financière. Après envoi du dossier unique d'insertion et en amont du CDIAE, le porteur de projet présente son projet de création de SIAE. La conférence des financeurs peut être amenée à demander des clarifications. À l'issue de cette étape, la conférence des financeurs donne un avis, déterminant car le porteur ne présente son projet en CDIAE qu'avec un avis positif.

1. Circulaire DGEFP/DGAS no 2003-24 du 3 octobre 2003 relative à l'aménagement de la procédure d'agrément par l'ANPE et au suivi des personnes embauchées dans une structure d'insertion par l'activité économique : <https://travail-emploi.gouv.fr/publications/picts/bo/05102003/A0180005.htm>

C) Au niveau National : La Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), rattachée au ministère du travail

La délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle du ministère du Travail conçoit, met en œuvre, pilote et contrôle les politiques publiques en matière d'insertion professionnelle notamment.

Elle en construit le cadre juridique en concertation avec les autres administrations concernées, les partenaires sociaux et les collectivités territoriales. Elle en pilote et coordonne la mise en œuvre, avec l'appui des Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) et de très nombreux partenaires extérieurs. La DGEFP œuvre au

développement de l'emploi et des compétences afin de favoriser l'accès et le retour à l'emploi des travailleurs (en priorité les plus éloignés du marché du travail), la sécurisation des parcours professionnels et la compétitivité des entreprises.

C'est auprès de le DGEFP et du Ministère du Travail que les représentants de l'IAE (réseaux) mènent des actions de plaidoyer afin de faire remonter les problèmes rencontrés par les SIAE sur le terrain et de trouver des solutions. Emmaüs France est en lien régulier avec la DGEFP pour trouver des solutions aux problématiques rencontrées par les groupes du mouvement. Il est donc essentiel de remonter à vos RNG les difficultés rencontrées sur le terrain !

2 Les parties prenantes de l'IAE

PRINCIPAUX FINANCEURS INSTITUTIONNELS	
Ddets	Collectivités territoriales (communes, intercommunalités, départements, régions)
<ul style="list-style-type: none"> Instruit les demandes de conventionnements des SIAE ; Anime le dialogue de gestion (qui conduit notamment au nombre de postes conventionnés et le montant de la part modulée) ; Représente l'État pour le financement des aides au poste et assure la gestion du Fonds Départemental de l'insertion (FDI) : Il peut être mobilisé pour soutenir les structures lors de leur création, de leur développement, et afin de renforcer leur viabilité économique, condition de la qualité de leur projet social. Le FDI peut également permettre la mise en œuvre d'actions collectives au bénéfice de plusieurs structures au niveau départemental ou régional. Cette aide n'est pas automatique, elle est modulable en fonction des projets. Chaque année, un appel à projet, précisant les orientations prioritaires et les taux de cofinancement par type d'axes financés, est publié par chaque Ddets. 	<ul style="list-style-type: none"> Peuvent accorder des subventions au démarrage, l'accompagnement des bénéficiaires (ex : BRSA par le Conseil Départemental), ou l'investissement (département ou régions) ; Pour les associations non fiscalisées aux impôts commerciaux: la Loi Hamon (loi ESS promulguée le 31 juillet 2014 - article 9-1) donne pour la première fois une définition de ce qu'est une subvention. Ce cadre légal permet aux collectivités territoriales de verser des subventions aux associations. Afin de donner de la visibilité aux associations, une convention d'objectifs (donc pluriannuelles) peut être signée entre la collectivité et l'association. + Pour en savoir plus : https://www.associations.gouv.fr/IMG/pdf/CharteEngagementsReciproques.pdf Peuvent proposer des marchés publics avec des clauses sociales pour favoriser leur attribution à des SIAE.
Fonds social Européen - FSE (pilote au niveau départemental pour l'IAE)	Financement de la formation
<p>L'État gère les volets emploi et inclusion du FSE. Selon les territoires, la gestion est déléguée à la Dreets (niveau régional) ou la Ddets (département). Les dépôts de demande fonctionnent par appel à projet présentant les axes prioritaires.</p> <p>À noter que si les montants accordés peuvent être importants, sa gestion est également très exigeante et nécessite souvent une ressource humaine supplémentaire pour gérer la demande, le suivi des missions cofinancées (collecte des justificatifs) et le reporting. Certaines SIAE décident d'en sous-traiter le suivi à des cabinets spécialisés.</p> <p>Cela peut également générer des tensions de trésorerie puisque les délais de versements des fonds sont importants, notamment la dernière tranche, qui va dépendre du reporting (les dépenses liées à des actions non ou mal justifiées peuvent être rejetées lors du rapport final, alors même qu'elles ont été engagées par la SIAE).</p> <p>Le FSE est donc une source de financement conséquente mobilisable par les SIAE si elle peut y consacrer des ressources humaines pour le suivi et assurer les avances de trésorerie.</p>	<ul style="list-style-type: none"> OPCO (opérateurs de compétences)²: agréés par l'État, 11 OPCO ont pour mission d'accompagner les organisations dans le développement et la gestion des compétences et d'en assurer une partie du financement. Organisés dans une logique de branches professionnelles sur la base de la convergence des besoins en compétences, le rattachement aux OPCO s'effectue via le code NAF/APE. Les OPCO gèrent également : <ul style="list-style-type: none"> - PIC IAE : fonds dédié à la prise en charge des formations des salariés en parcours d'insertion. - Fonds mutualisés (pour les organisations de moins de 50 salariés) : dans le cadre du plan de développement des compétences de l'organisation, elle peut faire une demande de prise en charge des actions auprès de l'OPCO sur les fonds mutualisés Pôle Emploi : finance les formations pour les demandeurs d'emploi Région : en complément de Pole Emploi, la région finance aussi les formations des demandeurs d'emploi

2. Source : <https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/acteurs/partenaires/opco>

+ À ces financements transverses à l'ensemble des SIAE, s'ajoutent des exonérations pour certaines typologies de SIAE.

+ cf partie 1 - modèle économique

ACCOMPAGNEMENT DES STRUCTURES ET DES SALARIES EN PARCOURS D'INSERTION

Le Service Public de l'Emploi (SPE) : Pôle Emploi ³ , Mission locale (pour les jeunes) et Cap Emploi (pour les personnes en situation de handicap)	Dispositif local d'accompagnement DLA
<p>Outre la possibilité pour ses prescripteurs habilités, au contact de personnes éligibles à l'IAE, d'orienter des candidats vers les SIAE, le SPE joue un rôle central dans l'IAE (même si depuis la réforme de 2021, Pôle Emploi ne délivre plus les agréments, remplacés aujourd'hui par la Pass IAE délivré via la Plateforme de l'Inclusion).</p> <p>Les salariés en insertion ont un statut particulier puisqu'ils peuvent également s'inscrire comme demandeurs d'emploi en catégorie 5 : ils ont donc accès aux mêmes services que les autres demandeurs d'emplois, même s'ils n'ont pas besoin de justifier leur recherche active :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Des ateliers : réaliser un CV, organiser sa recherche d'emploi, répondre à une offre d'emploi, etc ; • Des aides à la mobilité pour faciliter la recherche d'emploi (bon de transport, etc.) ; • Des formations d'adaptation aux postes de travail (AFPR, POE) hors des SIAE ; • L'accès à la méthode de recrutement par simulation pour être recruté à partir de ses compétences ; • Des outils de validation de projet professionnel ; • Des PMSMP (Période de mise en situation en milieu professionnel) - immersion ; • Des formations conventionnées en fin de parcours d'insertion. 	<p>Comme l'explique le ministère du travail ⁴, le DLA est un dispositif public qui permet aux associations employeuses, structures d'insertion par l'activité économique et autres entreprises d'utilité sociale de bénéficier d'accompagnements sur mesure afin de développer leurs activités, de les aider à se consolider et à créer ou pérenniser des emplois.</p> <p>[...]Les structures sont accompagnées localement grâce à un réseau de 103 DLA départementaux et de 17 DLA régionaux, portés par des structures associatives aux compétences variées. Celles-ci sont également appuyées par des experts sectoriels et thématiques organisés au niveau national en Centres de ressources DLA : sport, IAE, culture, social, financement, Environnement.</p> <p>Une SIAE qui souhaite traiter un sujet de fond peut donc postuler pour se faire accompagner : par exemple, repenser son organisation suite à une forte croissance, se diversifier dans de nouvelles activités... Un DLA est engageant pour une équipe > avant de solliciter un DLA et donc la mise à disposition d'un consultant, s'assurer que l'équipe est prête à dégager le temps nécessaire pour conduire cette réflexion puis mettre en œuvre les conclusions</p>
<p>Les réseaux représentant l'IAE (+ cf partie suivante)</p> <p>(+ cf partie suivante)</p>	<p>Partenaires intervenant tout au long du parcours</p> <ul style="list-style-type: none"> • Partenaires institutionnels ou associatifs intervenants dans la levée des freins sociaux qui sont un retour à l'emploi : santé, logement, justice, surendettement, mobilité... • Formations en parcours ou à l'issue du parcours, AFPA, organismes de formation, dispositif CLéA⁵ etc... • Accès à l'emploi : entreprises, club d'entreprises (comme Les Entreprises s'engagent), réseaux d'accompagnement dans la création d'entreprise (ADIE, France Active...).

Il ne s'agit pas ici de faire une liste exhaustive des parties prenantes mais de donner une image globale de l'écosystème, d'autant qu'il peut y avoir des spécificités locales.

Pour plus de détail sur le rôle de chacun et la manière dont une SIAE peut les mobiliser, + **cf partie 2** - partie prenante.

3. Il est prévu pour fin 2022 une réforme du travail avec la création de France Travail, qui a pour objectif de rapprocher les acteurs de l'emploi, de l'inclusion et de la formation. Pôle Emploi rejoindra cette nouvelle entité dont nous ne connaissons pas les contours à date.

4. Dispositif Local d'Accompagnement (DLA) : <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/accompagnement-des-mutations-economiques/appui-aux-mutations-economiques/article/dispositif-local-d-accompagnement-dla#:~:text=Le%20DLA%20est%20un%20dispositif,cr%C3%A9er%20ou%20p%C3%A9renniser%20des%20emplois>.

5. CléA est une certification nationale inscrite au répertoire spécifique des certifications professionnelles, attestant de la maîtrise du « socle de connaissances et de compétences professionnelles utiles pour un individu afin de favoriser son accès à la formation professionnelle et son insertion professionnelle. Source : <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/pic/clea-pic>

Pour en savoir plus

+ DLA : <https://www.info-dla.fr/>.

+ Trouver un DLA en local :
<https://www.info-dla.fr/coordonnees/>

3 Les réseaux représentants de l'IAE

Il existe plusieurs réseaux nationaux, avec chacun son histoire, ses valeurs, son origine et son projet politique. Certains ont des représentations régionales ou départementales et siègent dont au Conseil Départemental de l'Insertion par l'Activité Economique (CDIAE). Certains ne représentent qu'un type de modèle et d'autres sont généralistes, certains ne sont pas ouverts à toutes les structures (Cocagne, Restos du Cœur, Emmaüs, Régies de quartiers) alors que d'autres peuvent recevoir toutes les adhésions.

Le point commun de tous les réseaux est de porter la voix de leurs adhérents au niveau politique. Ils accompagnent également les structures au quotidien, en leur proposant des outils pour se professionnaliser, en faisant de la veille sur les évolutions législatives et en favorisant l'interconnaissance entre les SIAE avec des enjeux communs.

Emmaüs France est un de ces réseaux, avec plusieurs spécificités par rapport aux autres :

- Il n'est pas possible d'adhérer automatiquement comme dans les autres réseaux IAE, cela suppose un processus particulier et une volonté forte de rejoindre le Mouvement Emmaüs;

- Contrairement à d'autres réseaux, Emmaüs France propose un accompagnement renforcé opérationnel des groupes adhérents (avec un Responsable National de Groupe pour chaque groupe et des services techniques experts dans certains domaines).
- Sa représentation n'est que nationale (Emmaüs France ne siège donc pas au CDIAE), les équipes régionales étant uniquement bénévoles.

Quand un groupe adhérent d'Emmaüs France souhaite créer une SIAE, il peut être important de se rapprocher des représentants locaux des réseaux : cela permet d'une part de faire connaître son projet, de recueillir leurs conseils au vu de leur connaissance du territoire et des autres SIAE présentes. Cela permet également de mieux comprendre les spécificités de chacun, et de pouvoir ainsi choisir d'adhérer à l'un et/ou l'autre en fonction de la typologie de SIAE créée et des réponses apportées (social ? juridique ?).

Historiquement, Emmaüs France a une collaboration particulièrement étroite avec la Fédération des Acteurs de la Solidarité - (FAS) dont Emmaüs France est cofondateur, administrateur et adhérent national, ainsi qu'avec le Coorace dont certains groupes sont adhérents.

A) Les grands réseaux nationaux

RÉSEAUX GÉNÉRALISTES (AVEC DES REPRÉSENTATIONS NATIONALES ET LOCALES)



Coorace	Fédération des Acteurs de la Solidarité - FAS
<p>Coorace est le réseau des entreprises d'utilité sociale territoriale. Avec ses 600 membres, il agit pour inventer et essayer des solutions qui créent de la valeur économique, sociale, écologique et citoyenne au cœur des territoires. Ces solutions renforcent l'épanouissement et la dignité des personnes, leur pouvoir d'agir individuel et collectif.</p> <p>Coorace accompagne les entreprises d'utilité sociale à travers 3 missions :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Amélioration de l'impact social et territorial 2 Parcours vers l'emploi : Pour développer une inclusion active au cœur des territoires, Coorace accompagne les entreprises à la mise en place de passerelles structurées 3 Accompagnement de projets de territoire <p>Coorace base ses actions sur la coopération et l'innovation, sur la participation et le décloisonnement pour coconstruire collectivement les solutions de demain. Il développe un écosystème apprenant et agile, propice au partage d'expériences, qui révèle, prend en compte et nourrit les compétences de chacun.</p>	<p>Créée en 1956, la Fédération des acteurs de la solidarité (FAS) rassemble un nombre toujours plus important d'associations et d'organismes dont la vocation est d'accueillir et d'accompagner les personnes en situation de précarité et de pauvreté. La Fédération comporte désormais une grande diversité d'acteurs et d'actions de l'accueil d'urgence à l'insertion par l'activité économique et à l'éducation populaire. La fédération porte au niveau national, avec ses instances élues et ses salariés, la défense des droits des personnes et du pouvoir d'agir de ses adhérents.</p> <p>13 fédérations régionales animent le réseau des adhérents et les représentent au niveau territorial auprès des pouvoirs publics, animent des groupes thématiques, proposent des accompagnements, formations, études, outils et expertises territoriales.</p>

RÉSEAUX THÉMATIQUES (QUI S'ADRESSENT À CERTAINES FILIÈRES OU CERTAINS SECTEURS D'ACTIVITÉ)



Emmaüs France	Les Restos du Cœur	Le réseau Cocagne
Notre fédération est très spécifique comparée aux autres têtes de réseau puisque le processus d'adhésion est bien plus engageant : il ne s'agit pas uniquement de verser une cotisation en échange de services mais bien avant tout de partager des valeurs communes en les incarnant sur le terrain. Le processus est donc long (avec une période de probation d'au moins 2 ans) et contraignant : les adhérents doivent respecter des contraintes statutaires.	Aider et d'apporter une assistance bénévole aux personnes démunies, notamment dans le domaine alimentaire par l'accès à des repas gratuits, et par la participation à leur insertion sociale et économique, ainsi qu'à toute action contre la pauvreté sous toutes ses formes.	Développer et animer le réseau des Jardins de Cocagne, exploitations maraîchères biologiques, à vocation d'insertion sociale et professionnelle.



Tissons la Solidarité	Envie	Croix Rouge Insertion
Réseau d'insertion par l'activité économique qui fédère et anime un réseau de 70 structures spécialisées dans les métiers du textile	Coordonne les actions des 50 entreprises d'insertion, spécialisées dans la réparation et la vente d'appareils électroménagers et d'équipements médicaux.	Les SIAE de Croix-Rouge insertion partagent les mêmes valeurs et la même ambition que la Croix-Rouge française : elles exercent leurs activités principalement dans le maraîchage biologique, l'entretien d'espaces naturels et d'espaces verts et la ressourcerie.

L'INTER-RÉSEAU SPÉCIALISÉ (S'ADRESSENT À CERTAINS TYPES DE SIAE)



Chantier École (pour les Ateliers et Chantiers d'Insertion)	Fédération des Entreprises d'Insertion (FEI)	Union nationale des associations intermédiaires (UNAI)	Comité national de liaison des régies de quartier (CNLRQ)
---	--	--	---

Les réseaux de l'IAE se réunissent régulièrement dans un inter-réseaux pour porter des propositions communes auprès des représentants de l'état et améliorer les politiques d'accès à l'emploi.

Par exemple, les mesures du Pacte d'Ambition pour l'IAE⁶ (2019-2022), qui proposent des lignes d'action sur l'ensemble de la chaîne de l'inclusion pour la rendre plus effi-

cace, a été coconstruit avec Coorace, Emmaüs France, Fédération des acteurs de la solidarité, Chantier école, Restos du cœur, Réseau Cocagne, qui ont rédigés 42 propositions. Les acteurs de terrain sont en effet les plus à même de proposer des solutions pour accompagner les acteurs de l'emploi, agir sur les territoires et accroître la qualité des parcours d'insertion.

6. https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/pacte_d_ambition_insertion_par_l_activite_economique.pdf

B) Les inter-réseaux au niveau régional ou départemental

À ces grands réseaux nationaux s'ajoutent des réseaux regroupant les différents types de SIAE sur un même territoire. Souvent, ces réseaux locaux ont été créés par un regroupement des représentants régionaux des grands

réseaux de l'IAE (ex : l'INEA, qui développe l'IAE en Nouvelle-Aquitaine, regroupe Chantiers-École, le Mouvement des Régies de quartier, Coorace, la FAS, la FEI, Réseau Cocagne et l'UNAI).

+ VOILÀ QUELQUES EXEMPLES (LISTE NON EXHAUSTIVE)

- Groupement Régional des Acteurs Franciliens de l'Insertion par l'Économique (GRAFIE), inter-réseau francilien de l'IAE
- Inser'Eco 93 (en Seine-Saint-Denis),
- IAE Grand Est,
- INAE, inter-réseau régional de l'IAE en Nouvelle Aquitaine
- Inter-Réseaux de l'Insertion par l'Activité Économique en Hauts-de-France (IRIAE Hauts-de-France)
- Inter-Réseau IAE Occitanie (IRIO)
- Pôle ressources insertion par l'activité économique Bourgogne-Franche-Comté
- Insertion 73

+ [Pour connaître les réseaux de son territoire, se rapprocher de la DDETS](#)

« L'IAE REPOSE SUR DEUX PRINCIPES : CELUI QUE PERSONNE N'EST INEMPLOYABLE, QUE CHACUNE ET CHACUN A À APPORTER À LA COLLECTIVITÉ ; ET CELUI DE LA RECHERCHE PERMANENTE DE LA QUALITÉ DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION QUI Y EST ASSOCIÉE, POUR VIVRE DES PARCOURS PROFESSIONNELS QUI ENRICHISSENT CHAQUE JOUR L'INDIVIDU ET CONTRIBUENT AU BIEN COMMUN. »

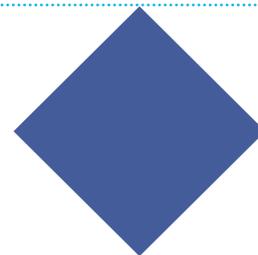


Qu'est-ce qu'un conventionnement ?

Synthèse

Pour financer leur mission sociale, les SIAE sont conventionnées par l'État : ce conventionnement, spécifique à chaque type de SIAE (EI, ACI...), précise le nombre de postes conventionnés (nombre maximum d'ETP qui peuvent bénéficier d'aides au poste). Ces aides au poste se déclinent différemment selon les différentes typologies de SIAE, puisqu'elles s'adressent à des publics plus ou moins éloignés de l'emploi : le montant des aides au poste en ACI est quasiment le double des aides au poste en EI, les publics accompagnés en ACI étant très éloignés de l'emploi. Les aides au poste sont ensuite versées en fonction des ETP effectivement réalisés. La déclaration se fait dans l'extranet IAE (outil partagé entre l'Agence de Services et de Paiement (ASP), l'État, certains Conseils départementaux et les structures de l'IAE).

1 Le conventionnement avec l'État



D'une durée maximale de 3 ans (renouvelable), cette convention précise notamment :

- le nombre de postes en équivalent temps plein pourvus par des personnes détentrices d'un PASS IAE ouvrant droit à l'aide de l'État ;
- le projet social : quel public cible ? Quel parcours d'insertion et quelle évaluation des personnes en insertion (bilans...) ?
- le projet économique : quel support d'activité ? En quoi est-il pertinent au regard du public, du marché et du territoire ?
- les règles de rémunération des personnes en insertion ;
- les moyens humains mis en œuvre pour encadrer les salariés en insertion ;
- le calendrier de mise en œuvre du projet.

C'est auprès de la Ddets (volet travail) de son département que les démarches de conventionnement se font. Les dossiers de demandes de conventionnement sont différents selon la typologie de SIAE à créer.

Avant de se lancer dans la rédaction d'un dossier, il est recommandé de prendre avant tout contact avec sa Ddets pour lui présenter le dossier : la Ddets connaît bien le territoire et les besoins, elle pourra être de précieux conseils ! Par exemple : quels sont les territoires où les besoins ne sont pas couverts ? Quel type de SIAE est-il pertinent de créer selon les besoins du public et le territoire ? La Ddets a également pour mission d'assurer une complémentarité de l'offre IAE sur le territoire.

La Ddets transmet ensuite à l'organisme le dossier à remplir accompagné des annexes financières et de la liste des pièces à fournir. Un référentiel pour aider les futurs SIAE à remplir le dossier peut être fourni.

Une fois le dossier complété et envoyé, la Ddets convoque la future SIAE pour une présentation en conseil départemental de l'insertion par l'activité économique - CDIAE (+ cf partie 1 - quel écosystème ?). Le CDIAE est composé de la Ddets, de représentants du service public de l'emploi (Pôle Emploi, mission locale), de représentants des collectivités territoriales et des têtes de réseau de l'IAE. Le CDIAE rend ensuite sa décision : si le projet de création de SIAE est accepté, la SIAE signe un conventionnement accompagné d'une annexe financière. La Ddets accompagne également la SIAE dans la création d'un compte sur la Plateforme de l'inclusion et l'extranet IAE.

Le nombre de postes conventionnés est décidé en fonction de la pertinence du projet mais également de la dynamique du territoire, le budget disponible à la Ddets étant défini en amont. Tous les ans, vers septembre, les Ddets font ce qu'on appelle « une bourse au poste » : chaque Ddets fait le bilan des postes consommés par SIAE versus le nombre de postes demandés, ainsi que la projection des besoins d'ici la fin de l'année. Si des postes ont été octroyés à une SIAE qui n'en a finalement pas l'usage, il peut être réattribué à une SIAE qui au contraire en a besoin.

+ Pour plus de détails, cf partie 2 - demande de conventionnement

2 Le dialogue de gestion

Chaque année (tous les ans et demi dans certains départements), la SIAE transmet à la Ddets son bilan d'activité et ses comptes : ce document précise les réalisations en termes de suivi, d'accompagnement social et professionnel, d'encadrement des personnes présentant des difficultés sociales et professionnelles particulières, les formations mises en place, les sorties du parcours... Tous ces points sont discutés lors du dialogue de gestion, piloté par la Ddets, en présence d'autres acteurs comme le Pôle Emploi. C'est notamment l'occasion d'expliquer les écarts entre le prévisionnel et le réalisé. À noter qu'il est préférable de ne pas attendre le dialogue de gestion pour échanger avec la Ddets : des échanges réguliers, sur les succès mais aussi

les difficultés rencontrées, permet à la Ddets de donner des conseils, accompagner dans la résolution de problèmes.

Ce bilan inclut les résultats de l'entreprise en termes de sorties dynamiques, qui peuvent être de trois types :

- sorties vers l'emploi durable : CDI, CDD ou intérim de plus de 6 mois, création d'entreprise, stage ou titularisation dans la fonction publique ;
- sorties vers « un emploi de transition » : CDD ou période d'intérim de moins de 6 mois, contrats aidés chez un employeur de droit commun ;
- sorties positives : formations préqualifiantes ou qualifiantes, embauche dans une autre structure de l'IAE.

🔍 OBJECTIFS DE TAUX DE SORTIE CONTRACTUALISÉS DANS LE CADRE DU CONVENTIONNEMENT

Le conventionnement est lié à des objectifs contextualisés de % de « sorties dynamiques », qui doivent atteindre au moins 60 %, avec un minimum de 25 % vers l'emploi durable (CDI, CDD ou contrat d'interim de plus de 6 mois).

Les résultats du bilan vont déterminer la part modulable de l'aide au poste (+ cf paragraphe ci-dessous).

À l'issue du dialogue de gestion, la SIAE précise le nombre de postes conventionnés dont elle a besoin dans l'année à venir. Comme pour le conventionnement initial, le nombre de postes conventionnés dépendra des demandes des autres

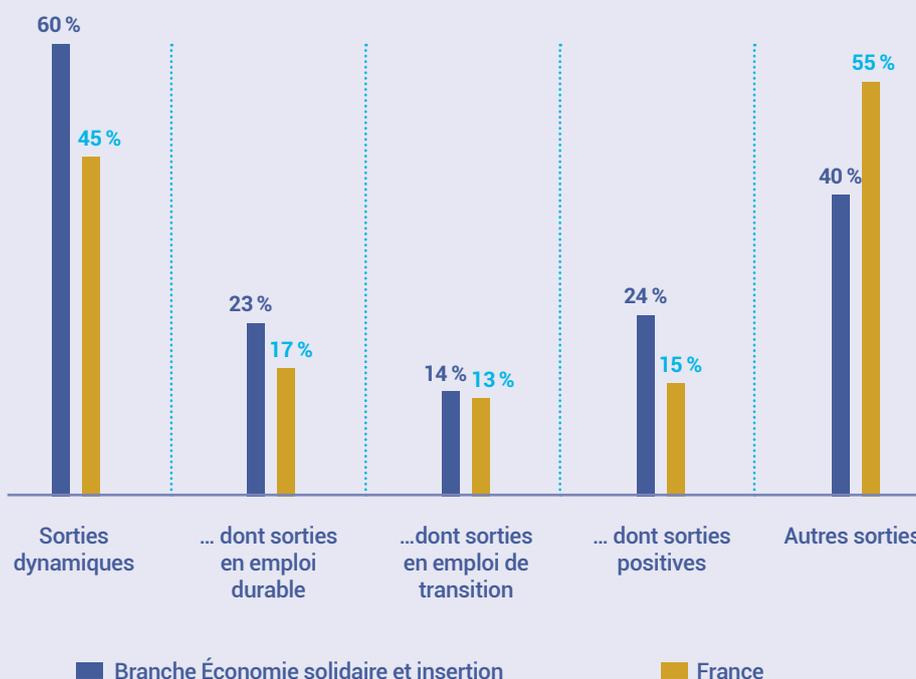
SIAE et du budget disponible au niveau de chaque Ddets. Le conventionnement génère le versement d'aides au poste, dont le montant dépend de la typologie de SIAE choisi.

+ cf partie 2 - prévisions financières pour plus d'information sur les aides au poste

AU SEIN DU MOUVEMENT EMMAÛS, DES SORTIES PLUS QUALITATIVES QUE LA MOYENNE NATIONALE

En 2021, les taux de sorties des salariés en insertion en CDDI sont plus importants que la moyenne nationale (chiffres ASP 2019¹) : 60 % en moyenne de sorties dynamiques pour un taux de 45 % à l'échelle nationale² (pour un objectif de 60 %) et 24 % de sorties positives pour 15 % à l'échelle nationale (pour un objectif de 25 %).

DES TAUX DE SORTIES PLUS QUALITATIFS QUE LA MOYENNE NATIONALE³



Les entreprises d'insertion présentent des taux de sortie dynamique en moyenne légèrement supérieurs à ceux des ateliers et chantiers d'insertion (60 % contre 58 %) mais des taux de sortie en emploi durable légèrement inférieurs (20 % contre 23 %³).

1. DIRECCTE Bourgogne-Franche-Comté. 2021. L'insertion par l'activité économique en France métropolitaine.

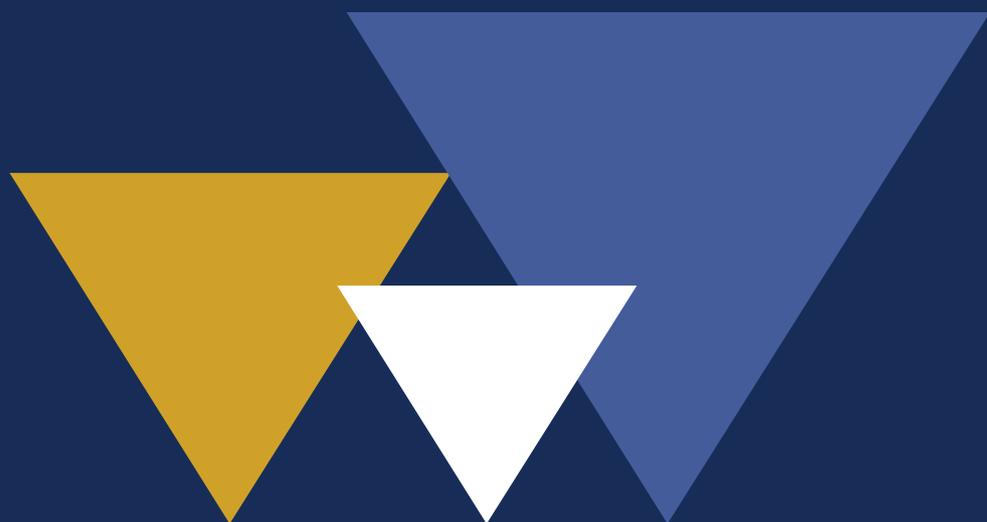
2. La DIRECCTE Bourgogne-Franche-Comté indique que les données nationales sont à interpréter avec prudence en raison d'une forte proportion de sortants dont la situation à la sortie est mal connue. Les données ne sont pas connues pour les PEC.

3. Ces données incluent les ACI de la branche communautaire.



NO TIES

Qu'est-ce qu'un Pass IAE et quels sont les différents types de contrats de travail dans l'IAE ?



Synthèse

Depuis la loi n° 2020-1577 du 14 décembre 2020 relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique, le PASS IAE, qui s'obtient via la Plateforme de l'Inclusion, remplace l'agrément précédemment délivré par le Pôle Emploi, dans le but de fluidifier l'entrée en parcours d'insertion. Il a une durée de 24 mois sauf dérogations.

Une fois le PASS IAE obtenu, le salarié en insertion signe son contrat de travail : la nature de ce contrat et ses termes varient selon les typologies de SIAE.

1 Qu'est-ce que le Pass IAE ?

A) Le PASS IAE ouvre le droit à un parcours d'insertion

La loi n° 2020-1577 du 14 décembre 2020 relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique a modifié les modalités d'intégration d'un parcours IAE pour en fluidifier les entrées : désormais, l'entrée d'une personne en parcours IAE est validée par la délivrance d'un PASS IAE, délivrée automatiquement par la Plateforme de l'Inclusion, elle-même rattachée à l'Extranet IAE 2.0 de l'ASP. Ce PASS IAE est délivré quand la structure employeuse valide le recrutement via la Plateforme de l'Inclusion. Il a une durée de validité de 2 ans (les parcours d'insertion peuvent donc

durer 2 ans maximum) mais peut être prolongé dans un certain nombre de cas (**+ cf ci-dessous**).

Le PASS IAE remplace l'agrément délivré auparavant par Pôle Emploi (il est également nominatif) : il n'est plus nécessaire pour l'employeur de remplir une fiche de liaison.

B) Dans certains cas, il peut être prolongé¹

Quand certains salariés en insertion rencontrent une difficulté particulière, le PASS IAE peut être prolongé pour permettre à la personne de bénéficier de temps supplémentaire pour régler ses difficultés sociales et professionnelles.

MOTIF	DÉCLARATION PAR	AUTORISATION PAR	DURÉE
CDI Inclusion (+ de 57 ans)	SIAE	---	Indéterminée
Achever une action de formation	SIAE	SIAE	Jusqu'à la fin de l'action de formation
50 ans et +	SIAE	Un prescripteur en lien avec la SIAE	Prolongations successives d'un an maximum, jusqu'à 7 ans de parcours
RQTH	SIAE	Un prescripteur en lien avec la SIAE	Prolongations successives d'un an maximum, jusqu'à 5 ans de parcours
Pour les AI et ACI : « Lorsque le salarié rencontre des difficultés particulièrement importantes »	SIAE	Un prescripteur en lien avec la SIAE	Prolongations successives d'un an maximum, jusqu'à 5 ans de parcours

Dans le cadre des expérimentations **Premières Heures en chantier**, la prolongation des parcours des salariés **doit être facilitée**. En effet, ces programmes d'accompagnement renforcé qui reposent sur des ACI s'adressent à des salariés qui rencontrent des difficultés particulièrement importantes, pouvant nécessiter des parcours d'une durée supérieure à deux ans.

C) Il peut également être suspendu¹

Le parcours du salarié en insertion doit être suspendu lorsque le salarié n'est plus accompagné par une SIAE pour l'un des motifs suivants :

- Contrat de travail rompu ou terminé (exemple : le salarié n'est plus en contrat dans une SIAE et n'est plus accompagné, fin de contrat, rupture de la période d'essai, raison de force majeure conduisant le salarié à quitter son emploi). Par exemple, une SIAE peut suspendre quelques mois le PASS IAE d'un salarié nouvellement embauché dans une entreprise, pour sécuriser le parcours.
- Contrat de travail suspendu depuis plus de 15 jours (Exemples : arrêt pour longue maladie, congés de maternité, incarcération, période d'essai auprès d'un employeur,

- période de cure pour désintoxication) ;
- Bascule dans l'expérimentation contrat passerelle (pour les EI et les ACI uniquement) ;
- Situation faisant l'objet d'un accord entre les acteurs membres du Comité Technique d'Animation (CTA) : cette possibilité permet de suspendre des parcours pour des cas particuliers où cela se justifie, cas non envisagé dans les motifs présentés précédemment.

La suspension permet de préserver la durée restante de parcours du salarié rencontrant une situation ne permettant pas le maintien du contrat de travail par la SIAE. À noter qu'il appartient désormais à la SIAE qui accompagne la personne de déclarer la suspension de parcours sur la plateforme de l'inclusion.

1. Source : « Questions-réponses de la DGEFP sur la réforme du parcours d'insertion par l'activité économique Nouvelles modalités d'entrée en parcours via la plateforme de l'inclusion » (05/05/2022) : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/questions-reponses_parours_iae_et_plateforme_inclusion_vfinale.pdf

D) Seule exception au PASS IAE : les personnes incarcérées suivant un parcours IAE en détention

Depuis 2016, les ministères du Travail et de la Justice promeuvent la création de SIAE en détention, afin de préparer l'insertion à la sortie de prison. Même si la loi de confiance en l'institution judiciaire a grandement amélioré le statut du travailleur détenu, ce dernier n'est pas considéré comme un salarié et ne relève pas du droit du travail.

Les personnes détenues s'inscrivant dans un parcours IAE en détention ne sont donc pas détentrices d'un PASS IAE.

Pour s'inscrire dans un parcours IAE en milieu pénitentiaire, ces personnes sont directement orientées par les services pénitentiaires d'insertion et de probation (SPIP) ; elles ne sont donc pas déclarées sur la Plateforme de l'inclusion.

Les parcours IAE en détention n'obèrent donc pas les 24 mois de parcours auxquelles peuvent prétendre les personnes dans le droit commun. Une personne détenue ayant fait un premier parcours en IAE en détention pourra donc poursuivre un parcours IAE à la sortie (cette fois avec un PASS IAE) jusque 24 mois.

POUR EN SAVOIR PLUS

• « Questions-réponses de la DGEFP sur la réforme du parcours d'insertion par l'activité économique Nouvelles modalités d'entrée en parcours via la plateforme de l'inclusion » (05/05/2022) : + https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/questions-reponses_parcours_iae_et_plateforme_inclusion_vfinale.pdf

• INSTRUCTION N° DGEFP/SDPAE/MIP/2021/212 du 19 octobre 2021 relative à la mise en œuvre opérationnelle des mesures relatives à l'insertion par l'activité économique (IAE) prévues par la loi n° 2020-1577 du 14 décembre 2020 relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique et à l'expérimentation « territoire zéro chômeur de longue durée ». + https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/instruction_iae_19_octobre_2021_mise_en_oeuvre_loi_inclusion.pdf

2 Quels sont les contrats de travail dans l'IAE ?

Une fois le PASS IAE obtenu, le salarié en parcours d'insertion signe avec la structure employeuse un contrat de travail.

A) Quel contrat pour quel parcours d'insertion (hors EITI) ?

Ce contrat est variable en fonction du type de SIAE. Chaque contrat a ses propres spécificités, présentées dans le tableau ci-dessous par la DGEFP² :

TYPE DE CONTRAT	SIAE	PRÉSENTATION DU CONTRAT
Contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI)	<ul style="list-style-type: none"> • Entreprise d'insertion (art. L 5132-5) • Association Intermédiaire (art. L 5132-9) • Ateliers et chantiers d'insertion (dont Premières Heures en Chantier) (art. L 5132-15-1) 	<ul style="list-style-type: none"> • Catégorie particulière de CDD : conclu en application de l'article L 1242-3 du Code du travail afin de « favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi » • Durée du contrat : 4 mois minimum, renouvelable dans la limite de 24 mois (prolongations possibles pour certains motifs). • Durée hebdomadaire de travail du salarié : 20 heures minimum (dérogations possibles en-deçà pour les ACI notamment pour les salariés ayant intégré le dispositif Premières Heures en Chantier : les contrats de travail ont une durée hebdomadaire de 4 à 20h). • Peut être suspendu à la demande du salarié (pour effectuer une PMSMP par exemple).

2. Source : Formation à l'IAE pour les nouveaux prescripteurs habilités co-animé par la DGEFP, Pôle Emploi, et les emplois de l'inclusion le 13/04/2022 (PPT téléchargeable) <https://swll.to/T1BWSN>

TYPE DE CONTRAT	SIAE	PRÉSENTATION DU CONTRAT
Contrat à durée déterminée d'usage (CDDU)	Association intermédiaire (art. D 1242-1 12)	<p>Catégorie particulière de CDD : conclu seulement pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois (art. D 1242-1 du Code du travail).</p> <p>Complément : que les personnes sont embauchées sur des CDDU, conclus pour la durée de la mission à réaliser. Ces contrats peuvent s'enchaîner successivement pour un même salarié, sans qu'il soit nécessaire de respecter un délai de carence entre chaque contrat. Les personnes ont un salaire calculé sur le nombre d'heures travaillées.</p>
Contrat de mise à disposition et contrat de mission	<ul style="list-style-type: none"> • ETTI : art. L5132-6 (contrat de mission) et art. L1251-42 (contrat de mise à disposition) • AI : art. R 5132-20 (contrat de mise à disposition) 	<p>La relation de travail triangulaire qui lie l'ETTI, l'utilisateur et le salarié se concrétise par la signature de deux contrats :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un contrat de mise à disposition signé entre l'ETTI et l'entreprise utilisatrice. • Un contrat de mission (ou contrat de travail temporaire) signé entre l'ETTI et le salarié. La durée du contrat de mission peut être portée à 24 mois, renouvellement compris. Concernant les AI, le contrat de mise à disposition lie l'AI et l'utilisateur à la disposition duquel l'association met un ou plusieurs salariés. Les salariés mis à disposition restent salariés de l'AI.

B) Quel est le statut des personnes accompagnées par les EITI ?

Les travailleurs indépendants³ en parcours d'insertion au sein des Entreprises d'Insertion par le Travail Indépendant peuvent opter pour différents statuts juridiques : entreprise individuelle, entreprise unipersonnelle à responsabilité

limitée (EURL), société par actions simplifiée unipersonnelle (SASU), entreprise individuelle à responsabilité limitée (EIRL), etc.

Les entrepreneurs au sein de l'EITI sont donc immatriculés : ils ont leur propre numéro SIRET et doivent souscrire leur propre assurance responsabilité civile professionnelle.

3 Des contrats spécifiques adaptés à des profils ou situations données

A) Le CDI inclusion

Suite aux propositions des réseaux depuis plusieurs années, la loi inclusion⁴ prévoit la possibilité pour les quatre catégories de SIAE (hors EITI) de conclure avec des personnes âgées d'au moins cinquante-sept ans rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières des contrats à durée indéterminée (CDI). Afin de bénéficier de ce contrat, le salarié doit avoir atteint l'âge minimal requis (57 ans) et se trouver dans une situation de grande fragilité au regard de l'emploi, notamment être sans solution à l'issue d'un parcours d'au moins un an en SIAE.

La demande de création de CDI inclusion s'effectue auprès de la Ddets au moment du dialogue de gestion. Le nombre d'ETP en CDI inclusion ne peut dépasser 20 % du nombre d'ETP conventionnés (une dérogation peut être accordée par le préfet de département, dans la limite de 30 %). À noter qu'une personne peut être embauchée en CDI inclusion à temps partiel, avec une durée hebdomadaire minimale de 24 heures (sauf pour les AI et ETTI). Le CDI inclusion peut être conclu pour une durée allant jusqu'à l'acquisition des droits à retraite.

3. <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/insertion-activite-economique/article/entreprises-d-insertion-par-le-travail-independant-eiti>

4. Questions-Réponses de la DGEFP sur la loi inclusion (05/05/2022) / CDI inclusion page 5 : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/qr_loi_inclusion.pdf

POUR EN SAVOIR PLUS SUR LE CDI INCLUSION

- Questions-Réponses de la DGEFP sur la loi inclusion (05/05/2022) / CDI inclusion page 5 : + https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/qr_loi_inclusion.pdf
- INSTRUCTION N° DGEFP/SDPAE/MIP/2022/16 du 18 janvier 2022 actualisant les procédures relatives au CDI inclusion, au contrat-passerelle ainsi qu'à la dérogation collective à la durée hebdomadaire de travail en atelier et chantier d'insertion à compter de l'année 2022 : + https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/instruction_iae2022.pdf

B) Le contrat-passerelle

La Loi Inclusion prévoit la mise en place d'une expérimentation de 3 ans renouvelable (à partir du 01/09/2021) du contrat-passerelles qui permet aux Entreprise d'Insertion et Ateliers et Chantiers d'Insertion une mise à disposition non lucrative d'un ou plusieurs salariés dans une entreprise classique. L'objectif est de « faciliter les recrutements, par les entreprises de droit commun, de personnes en fin de parcours d'insertion ». Il s'agit d'éviter les échecs pour les salariés prenant leur fonction dans des entreprises classiques.

À noter que pendant toute la période de mise à disposition, la SIAE poursuit l'accompagnement social et professionnel.

Les conditions de mises en œuvre sont les suivantes :

- Les salariés sont en parcours depuis au moins 4 mois.
- Mise à disposition de trois mois, renouvelable une fois.
- Dans une entreprise autre qu'une autre SIAE ou EA (entreprise adaptée).
- Convention avec la DDETS déterminant le nombre de postes et l'aide financière, ainsi que les modalités et les moyens de l'accompagnement.

POUR EN SAVOIR PLUS SUR LE CONTRAT-PASSERELLE

- Questions-Réponses de la DGEFP sur la loi inclusion (05/05/2022) / CDI inclusion page 12 : + https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/qr_loi_inclusion.pdf
- INSTRUCTION N° DGEFP/SDPAE/MIP/2022/16 du 18 janvier 2022 actualisant les procédures relatives au CDI inclusion, au contrat-passerelle ainsi qu'à la dérogation collective à la durée hebdomadaire de travail en atelier et chantier d'insertion à compter de l'année 2022 : + https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/instruction_iae2022.pdf

C) Le contrat d'emploi pénitentiaire dans les SIAE en milieu carcéral

Le travail en milieu carcéral ne relève pas du droit du travail mais du droit pénal. Le cadre est donc différent. La loi n° 2021-1729 du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire prévoit la création d'un contrat d'emploi pénitentiaire (qui remplace l'ancien acte d'engagement) : il encadre les procédures de recrutement, de suspension et

de rupture de la relation de travail, ou encore les durées minimale et maximale de travail, le temps de repos. C'est une première évolution pour offrir plus de droits aux personnes détenues travaillant en détention. Ce contrat a été adapté aux SIAE implantées en milieu carcéral : il est signé entre la personne détenue recrutée par la SIAE, la SIAE et le chef d'établissement. La rémunération minimale est appelée le Seuil Minimum de Rémunération (SMR) qui équivaut à 45 % du SMIC en atelier pénitentiaire.

POUR EN SAVOIR PLUS

- + Guide de l'IAE en détention : https://www.atigip-justice.fr/static/updatables/Annexe_1_-_Guide_IAE_en_detention-versionMai2022.pdf

En résumé



PRESCRIPTION

Après 4 mois de parcours, le salarié peut cumuler un contrat en entreprise, ou bénéficier du contrat passerelle

DÉMARRAGE DU PARCOURS : PREMIER CONTRAT

Le premier contrat doit démarrer dans un délais de 6 mois max après la prescription ou avec une auto-prescription.

Plusieurs contrats peuvent être signés successivement au sein de différentes SIAE. La prescription et le PASS IAE sont valides toute la durée du parcours

SUSPENSION DE PARCOURS

En cas de suspension de parcours supérieure à 15 jours, la prescription est suspendue pour préserver le bénéfice des mois des parcours restants.

- PMSMP
- Période d'essai (CDD long ou CDI)
- Incapacité à mettre en œuvre le contrat
- Entre 2 contrats en SIAE

Suspension de 12 mois maximum.

Après 12 mois de suspension le prescripteur ou l'enrôleur peut mettre fin au parcours.

REPRISE DU PARCOURS

PROLONGATION DE PARCOURS

Le parcours peut être prolongé dans les cas prévus (formation, public, dérogation ACI...).

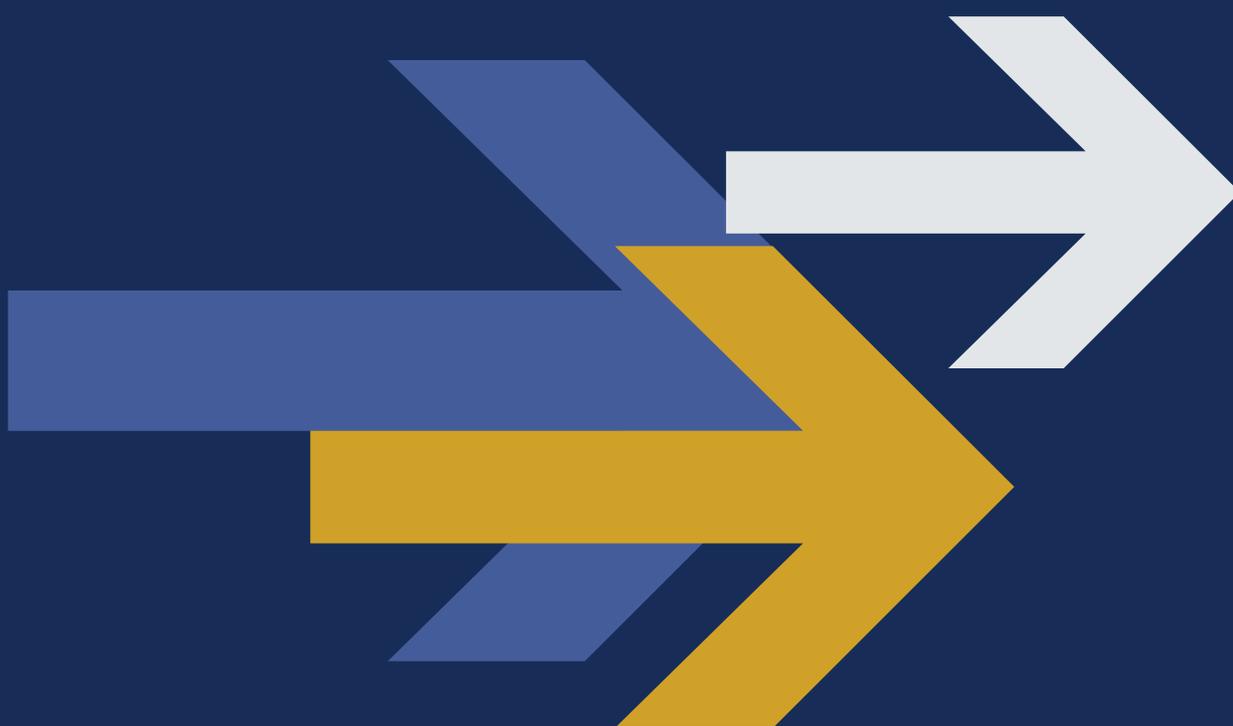
FIN DE PARCOURS

- Fin de parcours dans une SIAE (sans contrat dans une autre SIAE) [sauf suspension de parcours]
- Au bout de 12 mois de suspension de parcours
- Au bout de 24 mois de parcours (hors dérogation)
- Rupture du CDI inclusion

NOUVEAU PARCOURS

Le salarié peut bénéficier d'un nouveau parcours après 24 mois (à compter de la date de suspension si parcours suspendu). Un prescripteur pourra sur la base d'un diagnostic déroger à ce délais.

Quelles activités support ?



Synthèse

L'enjeu de l'IAE est de proposer des parcours d'insertion à des personnes éloignées de l'emploi en partant de leurs besoins mais également des besoins des entreprises et/ou du territoire (métiers en tension), pour fonctionner la SIAE doit dégager un chiffre d'affaires, plus ou moins importants selon les modèles, mais incontournables pour sa pérennité. Les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) peuvent donc proposer des activités dans tous les secteurs d'activités (BTP, espaces verts, propreté, communication, restauration, informatique, ...). L'activité est à la fois un support d'insertion et un levier pour assurer leur pérennité et de leur développement. Elles sont des actrices de l'économie locale, même si le poids de l'activité marchande varie selon les typologies de structures.

1 Zoom sur les activités les plus présentes dans le mouvement

5 grands secteurs d'activités sont représentés au sein des SIAE du mouvement Emmaüs :



L'activité traditionnelle de réemploi (collecte, tri, réparation et vente) ;



La collecte, le tri, la réparation et la vente de produits spécialisés (textile, D3E, informatique, cartouches d'encre, livres, ...)



La gestion ou la préservation de l'environnement (agriculture biologique, transformation de produits alimentaire, espaces verts, ...)



Les prestations de services aux entreprises ou collectivités (déchetterie, logistique, intérim d'insertion, ...)



Les services dédiés aux personnes ou associations (vente sur internet, service à la personne, micro-crédit, formation, banque solidaire de l'équipement, ...).

Le plus d'Emmaüs :

Des activités qui participent à la préservation de l'environnement (économie circulaire, agriculture biologique, alimentation durable) et donc à la transition écologique ou à la montée en compétences des personnes accueillies ;

Des activités valorisantes. À terme, notre ambition serait de proposer au sein du mouvement des postes en insertion sur des postes à plus fortes valeur ajoutée, à l'instar d'autres SIAE qui propose des activités autour du numérique ou du développement informatique. Label Emmaüs puis Pages Solidaires ont initié ce mouvement depuis quelques années

Une diversité de postes proposés sur un même site, de manière à proposer aux salariés en parcours des activités qui répondent à leurs capacités mais qui permettent également de les faire monter en compétence.

Pour en savoir plus

+ Emmaüs France - Panorama B3 (2021) : <https://extranet.emmaus-france.org/?q=node/1932>

+ Plateforme de l'Inclusion - marché de l'inclusion (service numérique créé en 2020 qui met en relation l'offre commerciale des structures inclusives avec la demande en achats responsables de la part de professionnels : <https://lemarche.inclusion.beta.gouv.fr/>

+ France Active - Enjeux sociaux Enjeux sociaux et économiques des structures de l'insertion par l'activité économique (2018) : <https://www.franceactive.org/download/enjeux-juridiques-financiers-de-cooperation-entre-entreprises-sociales-solidaires-2/>

+ Guide Insertion par l'activité économique Comment mettre en œuvre des partenariats pour l'emploi durable avec les entreprises du territoire ? (porté par l'Avise, et SocialCOBizz - novembre 2021) : https://www.avise.org/sites/default/files/atoms/files/20211125/avise_guide_partenariatsecoiae_2021.pdf

+ Graphie - guide de l'IAE dans l'économie circulaire en Île-de-France (réalisé en 2019 par la Fédération des Entreprises d'Insertion) : <https://www.grafie.org/le-grafie-publie-un-guide-des-siae-dans-l-economie-circulaire>

2 Les principaux secteurs d'activités des SIAE en France

Si les SIAE du mouvement Emmaüs ne sont pas présentes dans l'ensemble des secteurs d'activités, la majorité des activités à fort besoin en main d'œuvre présentes dans le secteur classique le sont aussi au sein des SIAE.

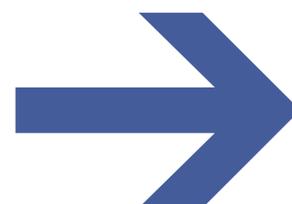
MÉTIERS EXERCÉS PAR LES SALARIÉS NOUVELLEMENT EMBAUCHÉS OU RENOUELÉS EN 2020				
Métiers selon Répertoire opérationnel des métiers et des emplois (Rome) de Pôle emploi	ACI	EI	AI*	ETI*
Agriculture et pêche, espaces naturels et espaces verts, soins dont : • Espaces naturels et espaces verts • Production	36 26 10	8 7 1	11 10 1	3 1 1
Commerce, vente et grande distribution	5	3	1	6
Construction, bâtiment et travaux publics dont : • Second œuvre • Travaux et gros œuvre	7 2 5	4 3 1	2 1 1	31 8 21
Hôtellerie, restauration, tourisme, loisirs et animation	4	3	6	1
Industrie dont : • Préparation et conditionnement	6 3	9 5	1 1	13 7
Installation et maintenance dont : • Entretien technique	10 9	8 2	4 4	3 3
Service à la personne et à la collectivité dont : • Aide à la vie quotidienne • Nettoyage et propreté industriels • Propreté et environnement urbain	23 1 7 15	52 2 23 27	63 29 28 2	23 1 7 13
Transport et logistique dont : • Magasinage, manutention des charges et déménagement • Personnel de conduite du transport routier	5 4 2	12 6 6	8 7 0	17 14 2
Autre	4	1	4	3
Ensemble	100	100	100	100

+ Sources : Dares - L'IAE en 2020¹

Le renforcement de la concurrence sur ces secteurs, mais aussi la nécessité de se positionner sur des activités pertinentes avec la mission sociale d'insertion, engendrent de nouvelles voies de développement. Pour assurer leur survie, les SIAE ont depuis leur création investi de nouveaux champs (comme aujourd'hui le numérique) mais ont également toujours fait preuve d'innovation, en défrichant de nouveaux métiers ou de nouvelles filières : si l'économie circulaire est aujourd'hui un secteur économique incontournable, les compagnons d'Emmaüs ont investi il y a très longtemps ce sujet.

En effet les SIAE, de par leur ancrage territorial fort, leur proximité avec les entreprises et les institutions, ont la capacité d'identifier de nouveaux besoins et de développer des solutions innovantes (grâce à leur agilité). Cela permet également aux salariés en insertion d'élargir leur champ des possibles, de développer de nouvelles compétences transférables en adéquation avec les besoins du marché et de favoriser ainsi le retour à l'emploi pérenne. Cela permet également de diversifier les publics accueillis.

1. Dares - L'IAE en 2020 - <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/linsertion-par-lactivite-economique-en-2020>





« LES SIAE SONT À LA BASE DE TRÈS NOMBREUSES INNOVATIONS ET ONT INITIÉ LES PROCESSUS DE L'INDISPENSABLE TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET SOLIDAIRE POUR SORTIR D'UNE ÉCONOMIE DESTRUCTRICE DE LA PLANÈTE QUI PRODUIT DE L'EXCLUSION. »



+ EXEMPLE DES ACI PORTÉS PAR LA COMMUNAUTÉ DE RENNES-HÉDÉ

C'est en 2006 que la communauté de Rennes-Hédé, qui n'accueillait alors que des hommes, décide de créer son premier chantier d'insertion. Cette décision vient du constat que beaucoup de femmes du territoire sont éloignées de l'emploi, sans solution pour les aider à intégrer le marché du travail : la communauté décide donc de créer une structure d'insertion, complémentaire de ce qui est déjà proposé aux compagnes et compagnons, permettant d'offrir à ces femmes un tremplin vers l'emploi durable.

La communauté a fait le choix de transformer la filière textile en ACI, depuis la réception des dons jusque la vente en boutique : la diversité des missions, depuis le pré-tri à la mise sur ceintre et la vente, offre une diversité de tâches, de la plus simples à la plus complexes, et permet ainsi d'accueillir tous les publics, quel que soit leur expérience professionnelle passée. Cette diversité permet également une montée en compétences, qui va jusque l'autonomie puisque les personnes responsables de la vente le samedi ne sont pas sous la supervision d'un encadrant technique d'insertion ce jour-là (des bénévoles sont présents) : les salariés se sentent responsabilisés et valorisés.

En outre, la communauté a pu observer une agmentation forte des ventes de la boutique textile depuis la mise en place de l'ACI : la professionnalisation de la filière a permis d'augmenter significativement la quantité et qualité de tex-

tile à revaloriser en boutique, permettant ainsi une agmentation du chiffre d'affaires. Le textile devient également un produit d'appel qui amènent plus de clients dans les autres boutiques de la communauté.

Fort de ce succès, et pour continuer à s'adapter aux besoins des personnes du territoire, la communauté a décidé de créer en octobre 2021 un dispositif Premières Heures en Chantier, au sein de la salle des ventes de la Donelière à Rennes. Dès l'été 2021, Jean-Philippe, l'encadrant technique spécialement recruté, a préparé ce lancement avec les compagnes et compagnons ainsi que les bénévoles qui animent cette salle des ventes : ensemble, ils ont pu identifier des activités adaptées à ce public et imaginer les parcours de montée en compétences, du tri jusque la vente. Les premiers salariés accueillis à l'ouverture travaillaient 4 heures par semaines : ils ont aujourd'hui pu intégrer un chantier d'insertion à 26h/semaine !

Face à la qualité du projet d'insertion développé par l'ACI textile, appelé « Atelier 2M », la Ddets a demandé à la communauté d'ouvrir un 2e ACI au sein de son espace de vente de Bruz, qui a ouvert en mars 2022. Cette fois, la communauté a fait le choix de sélectionner la filière « jouet » comme support d'activité et a réussi à attirer dans son équipe permanente un expert du jouet du territoire rennais, motivé par transmettre des compétences aux salariés en parcours !

Quel modèle économique pour les SIAE ?



1 Un modèle économique hybride

Le modèle économique des SIAE est un modèle hybride, qui repose à la fois sur le chiffre d'affaires généré par l'activité de production, sur les aides au poste accordées par l'État, aides qui ont vocation à compenser la productivité moindre qui est attendue des salariés et qui finance une part de l'accompagnement socioprofessionnel, ainsi que sur d'autres subventions (accordées par les conseils départementaux, les régions, les com com ou interco) nécessaires pour équilibrer certaines activités parfois plus déficitaires.

La part de ces aides au poste varie selon le type de SIAE : plus les publics accompagnés sont éloignés de l'emploi, plus la part des subventions publiques est importante (ceci est vrai des aides au poste mais également du soutien accordé par les collectivités locales).

Dans le cas des ACI, la directive de 2005¹ limite la part des recettes issues de la commercialisation dans les ressources des ACI à 30 % des charges, précisant néanmoins qu'il est exceptionnellement possible de déroger à cette règle pour atteindre 50 %. Cette dérogation est accordée sur décision du préfet, après avis favorable du Conseil départemental de l'insertion par l'activité économique (CDIAE), si les activités développées ne sont pas déjà assurées et satisfaites par les entreprises locales. Cette directive n'existe pas pour les autres types de SIAE.

Une étude menée par France Active en 2015 (et qui est toujours d'actualité) présente la part de chiffre d'affaires et de subventions publiques selon la typologie de SIAE².

RÉPARTITION DES PRODUITS D'EXPLOITATION EN 2015	ACI	EI	AI	ETTI
Subventions d'exploitation	60 %	16 %	21 %	10 %
Chiffre d'affaires	29 %	80 %	76 %	87 %
Autres	11 %	4 %	3 %	3 %
Total produits d'exploitation	100 %	100 %	100 %	100 %

Au-delà des aides au poste, les SIAE bénéficient notamment d'un cofinancement par les départements pour l'insertion des bénéficiaires du RSA. Elles peuvent également bénéficier d'aides de la part de la Région, du Département (via le FDI - fonds départemental de l'insertion), ou de la commune et des intercommunalités. Ces aides et les conditions d'at-

tribution sont variables d'un territoire à l'autre.

Le secteur choisi peut également permettre, dans certains cas, d'obtenir des financements sectoriels complémentaires : agriculture (par exemple : FEADER), réemploi (par exemple : Ademe), recyclage (par exemple : Eco-organismes), etc.

« L'IAE EST DEVENUE UN CHAMP ÉCONOMIQUE À PART ENTIÈRE ET ENCORE PLUS UNE MANIÈRE D'ENTREPRENDRE DE FAÇON SOLIDAIRE ET FORMATRICE DES SALARIÉ-ES. ELLE EST UN OUTIL DE LA COMMANDE PRIVÉE ET PUBLIQUE RESPONSABLE. »

1. https://travail-emploi.gouv.fr/publications/picets/bo/30012006/TRE_20060001_0110_0012.pdf

2. France Active : Enjeux sociaux et économiques des structures de l'insertion par l'activité économique
<https://www.franceactive.org/download/enjeux-juridiques-financiers-cooperation-entre-entreprises-sociales-solidaires-2/>

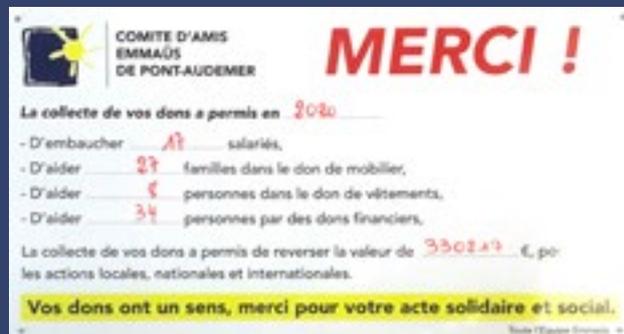
LA SOLIDARITÉ AU SEIN DES SIAE DU MOUVEMENT

La solidarité est un des 4 piliers fondateurs du mouvement Emmaüs. Comme pour les autres groupes du mouvement, la solidarité est incarnée au sein des SIAE. Elle peut prendre plusieurs formes :

- Proposer un travail insérant dans un contexte valorisant et bienveillant à des personnes éloignées de l'emploi est une forme de solidarité : grâce à un contrat en insertion, des personnes en précarité peuvent accéder à un emploi rémunéré, qui leur permettra d'être accompagné dans leurs difficultés sociales, d'accéder à un logement mais surtout de retrouver leur dignité en retrouvant une place dans la société ;
- Cette solidarité dans le retour à l'emploi peut aussi concerner des personnes ayant pour projet d'intégrer la SIAE dans le futur. Par exemple, le comité d'amis de Castelnaudary organise des pré-chantier pour les bénéficiaires du RSA où ces derniers, accompagnés des salariés en insertion, font des ateliers communs comme des ateliers couture. L'objectif est d'une part de rassurer les futurs salariés sur le cadre de travail et d'autre part, de transmettre aux salariés en parcours une des valeurs phare d'Emmaüs qui est d'aider à aider, notamment des plus pauvres que soi.
- Par leur travail, les salariés en insertion apportent une aide matérielle à d'autres personnes en précarité de leur territoire, au niveau national ou international. Selon l'activité de la structure, du matériel peut être fléché vers d'autres associations ou des personnes en précarité du territoire sur orientation des travailleurs sociaux. Par exemple, les salariés en insertion du comité d'amis de Castelnaudary préparent des kits de première nécessité à destination des personnes

sans abri ou encore travaillent avec les Restos du Cœur pour transmettre les valeurs d'Emmaüs. De nombreuses SIAE répondent par ailleurs aux appels des autres groupes, comme l'envoi de kit d'hygiène à Grande Synthe ou l'envoi de camions en Pologne suite à la guerre en Ukraine. Des ventes annuelles de solidarité au profit d'Emmaüs International ou d'Emmaüs Europe sont également réalisées dans de nombreux groupes.

- Enfin, les SIAE qui dégagent un résultat financier font également des solidarités financières. Par exemple, chaque année, F.R.I.P.E. Reims dédie un budget solidarité pour le fonds de mutualisation de la B3 mais également pour soutenir des structures hors mouvement de leur territoire, qui se trouvent en difficulté.



2 Les modalités de versement des aides au poste

Afin de gérer au mieux sa trésorerie, il est important de bien saisir les données dans l'ASP (organisme de paiement public) pour déclencher le versement des aides au poste.

Les aides au poste sont constituées de deux parties, versées de manière différente :

- Le montant socle : cette somme est définie par arrêté³. Les aides au poste sont versées mensuellement, mais selon le nombre de postes conventionnés (et non au réel). Mais c'est la déclaration mensuelle dans l'ASP qui déclenche ce versement. Il est donc important de faire ses déclarations concernant les salariés en insertion chaque mois (nouveaux salariés avec leurs profils, nombre d'heures travaillées dans le mois...). La date pivot est le 14 du mois : si les déclarations sont faites avant le 14 (avec une partie des informations à déclarer par anticipation donc, possibilité de corriger le mois suivants), le versement se fait tout de suite après. Sinon, il y a aura un décalage d'un mois. Les régulations entre le versement et le réalisé se fait deux fois par an : en mai et en décembre. Si une SIAE sous-consom-

ment ses postes conventionnés, elle devra anticiper des remboursements (et donc la trésorerie inhérente).

- La part modulée : elle est versée une fois par an, en mars (pour l'année précédente). Elle représente en 0 et 10 % du montant socle. Elle dépend de plusieurs critères (caractéristiques des personnes embauchées, actions et moyens mis en œuvre, résultats à la sortie). Le montant est calculé automatiquement par l'ASP en fonction des données renseignées. Il est donc très important de renseigner ces informations de manière très précise au fil du temps (profils des salariés en insertion, nombre d'ETP pour l'encadrement et l'accompagnement socioprofessionnel, les sorties). À noter que le type de sorties peut-être modifié jusque 3 mois après la sortie de parcours du salarié (par exemple s'il sort sans emploi mais signe un CDI après un mois). Cette modulation est mise en œuvre dans les conditions précisées par l'Instruction DGEFP n° 2014-2 du 5 février 2014 citée en référence, et par sa fiche n° 1⁴.

3. Arrêté du 21 décembre 2021 : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000044591596>

4. https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dgefpl_instruction5fevrier2014-iae.pdf

MONTANT DES AIDES AU POSTE PAR ETP ET PAR TYPE DE SIAE DEPUIS LE 1^{ER} MAI 2022⁵ :

	ACI	EI	ETTI	AI	EITI
Montant socle	21 850 €	11 381 €	4 366 €	1 479 €	6 001 €
Montant avec modulation maximale (10 %)	24 035 €	12 519,10 €	4 802,60 €	1 626,90 €	

+ À noter que les montants sont différents pour Mayotte. Voir arrêté en note de bas de page.
+ cf **Partie 1** - conventionnement

3 Exonérations fiscales et sociales

Outre les aides au poste et les aides financières des collectivités, certaines typologies de SIAE peuvent bénéficier d'exonérations fiscales et sociales, comme nous le pré-

sente France Active⁶, dans son rapport publié en 2018 sur les enjeux sociaux et économiques des SIAE :

EXONÉRATIONS FISCALES⁷

ACI	EI	AI	ETTI
Les ACI portés par une association loi 1901 sont exonérés de l'impôt sur les sociétés et de la TVA.	Les EI ne bénéficient pas d'exonérations fiscales.	Les AI sont exonérées de la TVA, de la taxe professionnelle et de taxe d'apprentissage et ne sont pas soumises à l'impôt sur les sociétés.	Les ETTI ne bénéficient pas d'exonérations fiscales.

EXONÉRATIONS SOCIALES⁸

ACI	EI	AI	ETTI
<p>Pour les salariés en insertion (embauchés en CDDI et ouvrant droit à l'aide au poste) et sur la part des rémunérations inférieure ou égale au Smic, les ACI bénéficient d'une exonération totale des cotisations patronales au titre :</p> <ul style="list-style-type: none"> • des assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, vieillesse, décès) ; • des allocations familiales ; • de la taxe sur les salaires ; • de la taxe d'apprentissage ; • des participations dues par les employeurs au titre de l'effort de construction. 	Les EI ne bénéficient d'aucune exonération spécifique, elles bénéficient des exonérations de droit commun et par exemple des allègements « Fillon ».	<p>Les AI peuvent bénéficier d'une exonération de cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales sur les rémunérations des salariés mis à disposition dans la limite de 750 heures travaillées (par an et par salarié).</p> <p>Elles sont également exonérées des contributions Fnal (Fonds national d'aide au logement) et versement transport.</p>	Les ETTI ne bénéficient d'aucune exonération spécifique, elles bénéficient des exonérations de droit commun et par exemple des allègements « Fillon ».

5. <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000046203861>

6. France Active - Les enjeux sociaux et économiques des structures de l'insertion par l'activité économique - 2018 :

<https://www.franceactive.org/download/enjeux-juridiques-financiers-de-cooperation-entre-entreprises-sociales-solidaires-2/>

7. Source : Code général des impôts, articles 206-5 bis, 231 et 261-7/1 bis : https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000043662512/

8. URSSAF

4 Le Pacte d'ambition IAE

En 2019, le Pacte d'Ambition pour l'Insertion par l'Activité Economique⁹ a été remis au Président de la République : les 30 mesures de ce pacte, coconstruit avec l'ensemble des acteurs de terrain, constituent une véritable feuille de route pour le gouvernement jusqu'en 2022. L'ambition de ce pacte est de promouvoir l'IAE comme nouveau paradigme des politiques publiques en favorisant le changement d'échelle de ce secteur. En effet, l'objectif est de passer de 140 000 à

240 000 emplois en parcours d'insertion. Le budget dédié à l'insertion atteint 1,3 milliard d'euros. Il a permis non seulement de créer des emplois mais également d'accompagner les SIAE pendant la crise sanitaire de 2020, notamment au travers d'un Fonds Départemental de l'insertion exceptionnel.

+ cf fiche « quel écosystème »

⦿ Cependant, ce Pacte d'Ambition prend fin en 2022. À date, nous ne connaissons pas les orientations du gouvernement concernant l'IAE à partir de 2023. Dans une période d'incertitude sur les fonds publics et de concurrence de plus en plus rude du secteur privé sur des secteurs historiquement occupé par l'IAE, comme le réemploi, le rôle des réseaux est primordial pour assurer un plaidoyer.

5 Les clauses sociales

L'État et les collectivités locales peuvent également soutenir le développement économique des SIAE en imposant des « clauses sociales d'insertion et de promotion de l'emploi » dans leurs marchés d'achats. Les secteurs les plus fréquemment concernés sont ceux de la construction-BTP et des services aux personnes et aux collectivités (parmi lesquels le nettoyage et traitement des déchets).

L'Avise nous explique¹⁰ qu'il existe plusieurs modalités de mise en œuvre des clauses sociales issues du code des marchés publics. De nouveaux textes sont récemment entrés en vigueur, précisant ces modalités et réaffirmant l'importance de ce dispositif juridique.

RÉSERVER DES HEURES D'INSERTIONS À DES PERSONNES EN COURS D'INSERTION	RÉSERVER DES HEURES D'INSERTION ET ÉVALUER LES PERFORMANCES SOCIALES DE L'ENTREPRISE ATTRIBUTAIRE	ACHETER UNE PRESTATION D'INSERTION
Art. L. 2112-2 et 3	Art. L. 2112-2 et R. 2152-7	Art. R. 2123
La clause comme « condition d'exécution » Possibilité d'imposer à une entreprise de réaliser, parmi les heures de travail prévues au marché, un nombre / pourcentage d'heures d'insertion. Ces heures devront être réalisées par des personnes en parcours d'insertion.	La clause comme « critère de sélection » Possibilité d'imposer à une entreprise de réaliser un pourcentage ou un nombre d'heures d'insertion et d'évaluer sa manière de les mettre en œuvre (tutorat, formation, accompagnement socioprofessionnel). Cette évaluation en amont participe au choix de l'entreprise (critère de notation).	La clause fait de l'insertion l'objet du marché Possibilité d'acheter une prestation d'insertion et de choisir une activité support : entretien des espaces verts, nettoyage, etc. Le prestataire est sélectionné en priorité pour la qualité de la démarche d'insertion.
Anciennement Art. 38-1 de l'ordonnance	Anciennement Art. 38-1 de l'ordonnance et Art. 62 du décret	Anciennement Art. 28 et 29 du décret

9. Pacte d'Ambition pour l'Insertion par l'Activité Economique : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/pacte_d_ambition__insertion_par_l_activite_economique.pdf
10. <https://www.avise.org/decouvrir-less/achats-socialement-responsables/les-clauses-sociales-dinsertion>

Pour mettre en œuvre une clause sociale d'insertion intégrée dans un marché comme condition d'exécution ou critère d'attribution, une entreprise a plusieurs choix :

- Embaucher directement une personne en difficulté, reconnue comme telle par Pôle emploi ou par un prescripteur du service public de l'emploi ;
- Recourir à une mise à disposition de personnel par un Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ), par une association intermédiaire, ou encore recourir à l'intérim d'insertion grâce à une entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI) ou dans certains cas à une entreprise de travail temporaire (ETT) classique ;
- Sous-traiter ou co-traiter avec un atelier et chantier d'insertion (ACI) ou une entreprise d'insertion (EI).

Au-delà des clauses sociales d'insertion, l'État, au travers du guide de la commande publique, a mis en place un autre levier pour favoriser l'insertion des personnes éloignées de l'emploi : **les marchés réservés**.

Il s'agit d'un marché dont l'accès est limité à certaines structures expressément identifiées :

- Structures du Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA) en son article L2113-12 ;
- Structures de l'Insertion par l'Activité Economique (IAE) en son article L2113-13 ;
- Structures de l'Economie Sociale et Solidaire en son article L2113-15 (non traité dans cette fiche).

+ Pour en savoir plus :

https://www.maximilien.fr/media/Fiches_Pratiques/MACS-Fiches-pratiques-01-Marche-reserve.pdf

<https://www.code-commande-publique.com/marches-reserves-l2113-12-a-l2113-16/>

Aujourd'hui, de plus en plus d'entreprises privées s'inspirent de ces pratiques pour réaliser des achats plus responsables. Aujourd'hui, il n'existe pas de système national de publication des appels d'offre avec des clauses d'insertion. Chaque région ou département a son propre système. Par exemple, en Île-de-France, tout passe par le portail « Maximilien ». Pour connaître les modalités de publication des appels d'offre sur un territoire et les principaux gestionnaires de clauses, la SIAE doit se rapprocher de la Ddets. Les réseaux locaux de l'IAE, quand ils existent, pourront également vous renseigner (ils relayent majoritairement ces marchés). Concernant les clauses dans les marchés d'entreprises privées, aucun système ne les centralise. Cela dépend de la relation commerciale entretenue avec les entreprises du territoire.

Pour les associations non fiscalisées aux impôts commerciaux :

au delà des clauses sociales, depuis la loi ESS promulgué le 31 juillet 2014, qui définit ce qu'est une subvention octroyée à une association, une collectivité peut également décider de sous-traiter une prestation (contre subvention) à une association de son territoire, sans passer par la publication d'un marché public. La collectivité verse à association une subvention, qui réalise la prestation (l'association Espace y a beaucoup recours sur ses territoires).

Pour en savoir plus

+ France Active - Clé d'analyse des Ateliers et Chantiers d'insertion (Avril 2019) : + <https://www.franceactive.org/download/ateliers-chantiers-insertion/>

+ Fiche pratique sur la clause d'insertion dans le Code de la Commande Publique (CCAG) : + https://www.maximilien.fr/media/Fiches_Pratiques/MACS-Fiches-pratiques-04-Clause-insertion.pdf

Les étapes de création d'une SIAE

RÉALISER UNE ÉTUDE DE FAISABILITÉ

Objectif : s'assurer de la faisabilité du projet, tant sur le plan humain, matériel que financier, en la confrontant à son environnement.



CHOISIR SA TYPOLOGIE DE SIAE ET SON STATUT JURIDIQUE

En fonction du public auquel on souhaite s'adresser et de l'activité choisie (ventes de biens ou de services ou mise à disposition de personnel).



DÉFINIR SON PROJET D'INSERTION

C'est la raison d'être de tout projet de SIAE : il vous permet de définir à quel public vous souhaitez vous adresser, avec quel support d'activité et quel parcours d'accompagnement social et professionnel. Il définit aussi comment votre SIAE s'inscrit dans son territoire.



CONSTRUIRE LES PRÉVISIONS FINANCIÈRES

S'assurer que la SIAE que l'on souhaite créer est viable économiquement et estimer les fonds nécessaires à son démarrage.



FAIRE SA DEMANDE DE CONVENTIONNEMENT

Rédiger son dossier unique d'insertion et le présenter au Conseil départemental de l'insertion par l'activité économique. À l'issue du CDIAE, la Ddets vous octroie un conventionnement IAE et précise le nombre de postes conventionnés pour l'année à venir.



PRÉPARER LE DÉMARRAGE

- Recruter les équipes permanentes (conseiller en insertion professionnel, encadrant technique d'insertion) ;
- Recruter les salariés en insertion ;
- Mettre en place les obligations et aspects administratifs.

CONTACTER LES PARTENAIRES DU TERRITOIRE

Ces contacts se prennent à différentes phases de la création de la SIAE, en fonction du rôle de chacun :

- Autres groupes Emmaüs de votre Région ;
- La Ddets ;
- Les SIAE du territoire ;
- Les futurs partenaires du territoire travaillant sur les problématiques sociales (logement, santé, mobilité etc) ;
- Les futurs prescripteurs ;
- Les décideurs, membres du CDIAE (réseaux de l'IAE, Pôle Emploi, Conseil Départemental etc) ;
- Les entreprises du territoire ;
- Les partenaires financiers.

Partie 2

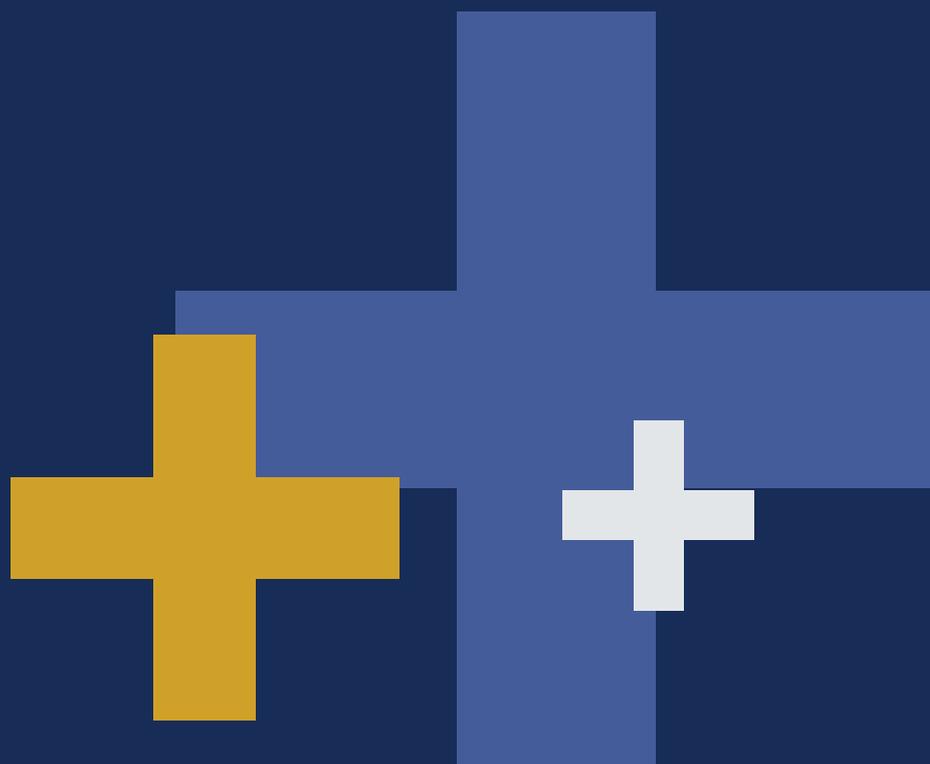
2

2

MÉTHODOLOGIE

POUR CRÉER UNE STRUCTURE
D'INSERTION PAR L'ACTIVITÉ
ÉCONOMIQUE

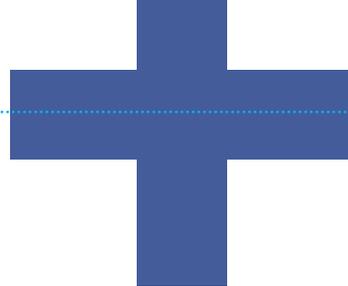
Réaliser une Étude de faisabilité



Synthèse

Préalablement à toute démarche, une étude doit être réalisée pour s'assurer de la faisabilité du projet, tant sur le plan humain, matériel que financier, en la confrontant à son environnement. Elle a pour objectif de réduire au maximum les risques en permettant de mieux comprendre l'environnement de la future SIAE. Elle évolue avec le temps, en s'enrichissant des informations collectées au fur et à mesure.

Cette étude peut soit être réalisée en interne par le porteur de projet soit sous-traitée à un cabinet. Les têtes de réseau de l'IAE de votre territoire peuvent vous aider à identifier un consultant externe. Vous pouvez solliciter un DLA pour vous accompagner dans l'étude de faisabilité (pour trouver un DLA : + <https://www.info-dla.fr/coordonnees>).



1 Définir l'idée avec le plus de précision possible

Définissez les grandes lignes du projet social :

Quel public allez-vous accueillir ? À quels besoins non couverts des personnes du territoire souhaite-t-on répondre ? Si un groupe existe déjà, en quoi le public à qui s'adressera la nouvelle SIAE est différent du public actuellement accueilli ?

Exemples : la communauté de Rennes-Hédé, qui n'accueillait initialement que des hommes, a décidé de créer un ACI autour de la filière textile de manière à proposer des parcours d'insertion à des femmes du territoire.

La communauté de Grenoble a décidé récemment de créer un ACI pour notamment offrir un parcours d'insertion professionnel à des compagnes et compagnons souhaitant quitter la communauté et s'insérer dans le société. Certains d'entre eux auront besoin d'une marche intermédiaire pour résoudre les difficultés sociales qui sont un frein à un retour à l'emploi durable (situation administrative, logement...) ou pour acquérir les codes professionnels tels qu'attendus sur le marché du travail (outre les compagnes et compagnons, cet ACI accueillera également des personnes éloignées de l'emploi du territoire).

Comment se situe votre projet d'insertion par rapport aux besoins du territoire et aux acteurs existants ?

Il est important de bien cartographier l'offre IAE sur votre territoire, connaître les autres SIAE proches de chez vous et s'assurer qu'il y a un besoin non couvert pour ces personnes. Si le taux de chômage est bas dans votre bassin d'emploi et qu'il y a déjà une offre importante dans l'IAE, vous pourrez rencontrer des difficultés dans le recrutement. Vous pouvez connaître l'ensemble des SIAE implantées sur votre territoire via le Plateforme de l'Inclusion : + <https://emplois.inclusion.beta.gouv.fr/> Cliquez sur les emplois de l'inclusion puis saisissez votre ville (vous pouvez ensuite un périmètre autour de votre lieu). Les tableaux de pilotage de la Plateforme de l'Inclusion (en cours de développement) vous donnent également des informations sur la dynamique de recrutement sur votre territoire : + <https://pilotage.inclusion.beta.gouv.fr/tableaux-de-bord/>

Quel accompagnement pour les salariés en insertion ?

En fonction de l'éloignement de l'emploi des personnes que vous souhaitez accueillir, comment allez-vous organiser l'accompagnement, tant sur le plan individuel (entretien avec le CIP ou des professionnels répondant aux problématiques de la personne accueillie) que collective (ateliers pour accompagner dans l'autonomie ou formations notamment autour des enjeux de sécurité avec la mise en place de gestes et postures, SST ou manipulation des extincteurs). Quel sera le temps de travail hebdomadaire des salariés en insertion ? Quelle part de ce temps payé ne sera pas productif car dédié à l'accompagnement ? Y a-t-il par ailleurs des

problématiques spécifiques à votre territoire (ex : la question de la mobilité en zone rurale) ? Quelles actions d'accompagnement peuvent être développées avec le concours de bénévoles (cours de FLE par exemple) ou vont nécessiter la mise en place de partenariats externes avec d'autres acteurs (mobilité, addictions... etc) ?

Quels partenariats économiques, sociaux, institutionnels ? Quels sont les grands acteurs du territoire qui seront parties prenantes de votre projet demain ? (+ cf partie 1 - écosystème de l'IAE).

- **Les partenaires sociaux** seront ceux sollicités demain par la CIP pour lever les problématiques sociales rencontrées par les salariés en insertion (ex : santé physique et mentale : hôpital, Centre médico-psychologique, cabinet médical, dentiste...).

- **Les partenaires institutionnels** incontournables sont la Ddets (conventionnement, aides au poste), le Conseil Départemental (compétence RSA), la Région (formation). Ces partenaires peuvent aussi vous soutenir financièrement lors de la création de la SIAE (la Ddets via le fonds départemental de l'insertion ou le fonds d'initiatives territoriales. Les Régions ont généralement également un budget dédié). Selon les territoires, les métropoles ou communautés de communautés peuvent également être souteneurs.

- **Les partenaires économiques** vont évidemment être les entreprises du territoire où postuleront les salariés en fin de parcours d'insertion.

Dans le cas de la création d'une SIAE au sein d'un groupe existant, quelle articulation avec les publics déjà accueillis ?

Si votre groupe accueille déjà des bénévoles, des compagnons ou d'autres salariés en insertion, il est important de bien réfléchir à l'interaction entre ces autres parties prenantes de la structure et les futurs salariés en insertion et leur encadrement (ETI et CIP). La définition des rôles de chacun et de ses limites claires évitera tout débordement dans le futur, à travers notamment la définition d'un organigramme précis et de fiches de poste permettant de définir clairement les missions et périmètres d'intervention de chacun.

Exemple : l'ACI de la communauté de Rennes-Hédé a fait le choix de ne pas recruter de compagnes et compagnons en son sein mais plutôt de les orienter vers d'autres SIAE du territoire afin de les aider dans le changement de posture qu'implique ce changement de statut et de mode de travail. Au contraire, la communauté de Grenoble a choisi de recruter dans le futur ACI des compagnons mais le changement de lieu de travail facilitera ce changement de posture.

De nombreux groupes Emmaüs étant présents partout en France, il est également important de les informer de votre souhait de créer une nouvelle SIAE sur le territoire. Le plus simple est de contacter l'équipe de région pour présenter votre projet à l'ensemble des participants des assemblées de région : ils pourront également vous aider dans la définition de votre projet social.

Définissez très précisément vos produits ou vos services, ou la filière identifiée d'une activité existante :

- Quels sont les produits ou services principaux que vous voulez vendre ?
- À quels besoins vont-ils répondre ?
- Comment se différencient-ils de la concurrence ?
- Quels sont « les plus » que vous apporterez ? En quoi l'activité que vous proposez est-elle complémentaire des activités existantes sur le territoire ?
- En quoi cette activité constitue-t-elle un support d'activité

pertinent pour le public accueilli (développement de savoirs être et savoirs faire... etc) ?

- Quel complément ce produit ou service apportera-t-il à l'activité existante ? (exemple pour la communauté de Grenoble : choix de créer un ACI pour diminuer le gaspillage, augmenter la qualité du tri en valorisant notamment « la crème », optimiser les invendus). La boutique textile de la communauté de Rennes-Hédé a doublé son chiffre d'affaires depuis la professionnalisation de la filière textile par la création d'un ACI).

Quand on démarre une SIAE sur un secteur marchand concurrentiel, vous pourrez être perçus comme un concurrent déloyal parce que vous obtenez des subventions publiques pour employer des personnes (la notion d'insertion de personnes éloignées de l'emploi n'est souvent pas connue ou comprise). Pour éviter des difficultés d'implantation, il est important de rencontrer ses concurrents et d'expliquer la démarche d'insertion des SIAE, et de s'assurer qu'il reste une place sur le territoire pour votre activité.

Ex : Quand la ferme d'Emmaüs Maisoncelle s'est implantée sur le territoire mélusin (Lusignan près de Poitiers), ACI avec comme activité support le maraîchage bio, le directeur a d'abord rencontré l'association locale des agriculteurs bios pour comprendre la dynamique du marché, les produits manquants, les produits en forte demande. Il a également étudié leur réseau de distribution pour proposer des canaux de distribution complémentaires à ceux existants.

Inventoriez les clients potentiels que vous visez de prime abord, notamment dans le cas de la création d'une nouvelle activité :

- Comment les avez-vous identifiés ?
- Qu'est-ce qui justifie de retenir ces cibles-là ?
- Où sont-ils localisés ?
- Avez-vous déjà testé votre idée auprès de certains d'entre eux ?

2 Analyser les contraintes liées à votre projet

L'identification des contraintes à ce stade de définition du projet vous permettra, dès le démarrage, de définir les solutions pour les intégrer ou les surmonter. Les contraintes peuvent être de plusieurs niveaux :

Contraintes liées aux produits vendus ou à la prestation : quand par exemple le choix du support d'activité se tourne vers le maraîchage, afin d'optimiser la vente de fruits et légumes avant que ceux-ci ne s'abiment, ils doivent être stockés dans des endroits appropriés. Les circuits de distribution doivent offrir des débouchés suffisants pour les vendre quand ils sont encore frais. Les groupes du mouve-

ment privilégient les circuits courts, et notamment les ventes via des AMAP (association pour le Maintien de l'Agriculture Paysanne), les restaurateurs ou primeurs locaux, ou encore la vente directe sur les marchés

Contraintes liées au marché : celui-ci peut-être en émergence, en pleine croissance, à maturité ou en déclin. Une bonne connaissance du niveau de développement de votre marché vous permettra d'affiner vos projections de développement.

Une majorité des activités de production des SIAE du mouvement Emmaüs sont autour du réemploi. En 1949, nous étions précurseurs. Aujourd'hui, grâce aux prises de conscience écologiques et à la loi AGECE, ce secteur devient de plus en plus concurrentiel, avec l'implantation de corner « réemploi » dans beaucoup de commerces du secteur « classique ». Il est donc important d'arriver à se démarquer par rapport à nos concurrents, en proposant des lieux de vente attractifs et en mettant en avant le projet social derrière cette activité de réemploi.

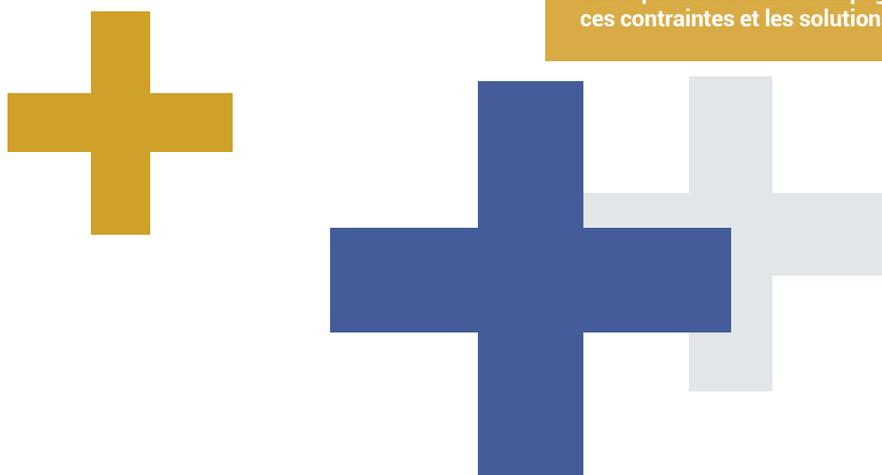
Contraintes de moyens : ces moyens peuvent être matériels ou humains. De quelle surface allez-vous avoir besoin pour développer votre activité ? Est-elle déjà à disposition dans votre groupe ou faudra-t-il identifier un nouvel espace ? Si oui, comment allez-vous le financer ? Ces données devront être prises en compte lors de l'élaboration du budget prévisionnel. De même, avez-vous dans vos équipes les compétences nécessaires au montage du projet et au démarrage

de l'activité ? L'encadrement de la SIAE doit être professionnel : le recrutement d'encadrant technique d'insertion et de chargé d'insertion professionnel dédiés seront également à budgéter. De même, si le groupe n'était auparavant pas employeur, le recrutement d'un responsable ou directeur sera demandé par la Ddets lors du conventionnement.

Contraintes légales : y a-t-il un cadre réglementaire spécifique à votre production ? Avez-vous les autorisations nécessaires ? Les personnels formés à cette réglementation ?

Par exemple, quand on se lance dans une activité de maraîchage bio, il existe un cahier des charges à respecter pour obtenir le label AB. De même, si les terres agricoles étaient exploitées auparavant en conventionnel, le maraîcher devra passer par une période de transition de manière à nettoyer les sols avant de pouvoir obtenir le label.

Le Service développement économique d'Emmaüs France ou les missions spécifiques comme la mission agriculture et alimentation durable ou animation des espaces de vente peuvent vous accompagner dans l'identification de ces contraintes et les solutions pour y répondre.



3 Dégagez les grandes lignes du projet

À ce stade, vous pouvez déjà dégager les grandes lignes du projet, même si elles pourront être modifiées ou complétées lors de la phase suivante d'élaboration du projet :

• Quelle est votre ambition par rapport à l'insertion et la formation des salariés, au regard notamment des besoins du public identifié ?

- Quelle sera votre activité support ? Est-elle adaptée au public que vous souhaitez accueillir ?
- De quels moyens aurez-vous besoin pour mettre en œuvre votre projet (matériel, locaux, moyens humains) ?
- Quels seront vos besoins financiers ?
- Quelle stratégie commerciale devrez-vous mettre en place ?

Il peut également être intéressant de formaliser les forces et faiblesses du projet, qu'il soit interne au groupe ou plutôt liées à l'environnement dans lequel vous allez monter votre projet. C'est ce qu'on appelle une analyse SWOT. Pour l'illustrer, voici le SWOT réalisé par Jean-Pierre Polidori, responsable de la communauté de Grenoble, dans la réflexion autour de la création d'un chantier d'insertion sur la filière textile.

FORCES	FAIBLESSES
<ul style="list-style-type: none"> • Expérience et compétences en amont : collecte des volumes, expérience dans le tri, connaissance des produits ; • Expérience et compétences en aval : Marque Emmaüs, canaux de distribution ; • Notre valeur ajoutée sociale et environnementale ; • Capacité d'investissement de la communauté ; • La SIAE sera prestataire de la communauté donc son chiffre d'affaires sera assuré ; • Savoir-faire en matière d'accueil d'un public en grande précarité : l'équipe salariée et le CA travaillent en confiance ; • Travail d'insertion réalisé dans la communauté ; • Expérience dans l'organisation et fonctionnement et la direction d'une SIAE du Directeur ; • Emmaüs aura la légitimité de se soustraire au diktat du taux de sortie dynamique. Pourra proposer un accompagnement adapté aux problématiques des personnes ; • Professionnaliser le tri ; • Mettre en place des outils de traçabilité et optimiser la valorisation de la crème. 	<ul style="list-style-type: none"> • Le faible nombre de bénévoles impliqués actuellement et la future composition du CA de la SIAE ; • Faire des bilans qualitatifs et quantitatifs et rendre des comptes ; relations entre la communauté et la SIAE ; • Faible communication externe ; • Conditions de tri et la politique des prix actuelles ; <p>Pour la communauté :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'image vieillotte de nos magasins ; • Le faible taux d'encadrement de la communauté ; • Perte de Chiffre d'affaires et la mise en danger économique de la communauté ; • Refus d'adhésion de certains sites et bénévoles au nouveau fonctionnement et éclatement de la communauté ; • Aller vers une structure subventionnée ; • Pas assez de sensibilisation des acteurs de la communauté sur ce projet.
OPPORTUNITÉS	MENACES
<ul style="list-style-type: none"> • Création d'une nouvelle structure avec des locaux adaptés et des surfaces permettant le tri et le stockage • Croissance de ce marché de la fripe (doublement CA) et augmentation des prix des matières premières • Prise de conscience écologique chez les consommateurs ; • Evolution de la législation pour encourager vers le recyclage. • Logique de réseau Fabricanova et mutualisation • Politique volontariste avec plan de relance pour les jeunes ; • Outil d'insertion pour les personnes en situation d'exclusion. • Accueil positif du projet des partenaires publics et associatifs <p>Pour la communauté :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Former compagnons aux métiers de la logistique (gérer les flux avec la SIAE). • Outil d'insertion pour les compagnons • Cela va libérer de la place et des compagnons pour d'autres activités. 	<ul style="list-style-type: none"> • Développement d'une concurrence offensive sur ce marché par des acteurs nouveaux ; • Politique quantitative de GAM ; • Résultats des élections à venir ; • Evolution de la législation et du montant des subventions ; • Mauvais positionnement fiscal entraînant un assujettissement à la TVA.

4 Recherchez des financements pour l'étude de faisabilité

Emmaüs France dispose d'un fonds qui peut accompagner les groupes dans cette étape : il s'agit de **fonds de développement**. Il finance des projets de développement d'activité économique des groupes (études de faisabilité pour le développement d'une nouvelle activité éco, démarrage ou renforcement d'une nouvelle activité économique), des prises de participation d'Emmaüs France dans des groupes à intérêt stratégique pour le Mouvement et des outils communs aux groupes et relatifs à l'activité éco. Il est géré par la Commission Économie et Innovation et chaque demande est validée en comité d'engagement.

L'ensemble des groupes disposant d'un projet de développement économique peut postuler au fonds de développement. Ce dernier est abondé par les contributions volontaires des groupes bénéficiant d'une écocontribution.

Pour postuler, rapprochez-vous de votre RNG.

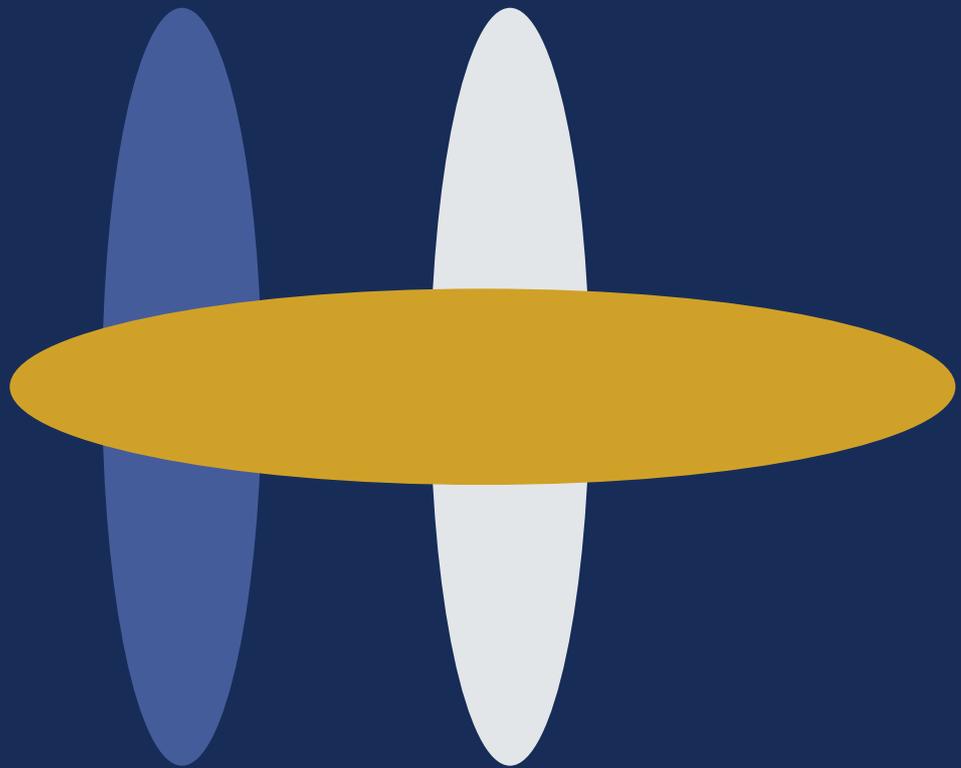
Par ailleurs, si votre projet est particulièrement innovant et devient **lauréat de l'AAP innovant**, vous bénéficierez d'un accompagnement renforcé de l'équipe du Service Innovation sur cet axe.



Autres pistes en local à explorer pour financer les études de faisabilité :

- La Région,
- Le Département, avec notamment le DLA,
- Les réseaux locaux de l'IAE,
- Les agences spécifiques, en fonction des thématiques de votre activité (ex : l'ADEME peut financer des études de faisabilité pour des activités autour de la transition écologique, dont le réemploi peut faire partie).
- France Active / Place de l'émergence
- Fondations privées pouvant apporter un cofinancement (fondations cibles à déterminer en fonction notamment du public accueilli ou de l'activité choisie)

Identifier et contacter Partenaires du territoire



Synthèse

La cartographie des partenaires du territoire et la rencontre de certains sont essentielles pour répondre à deux objectifs :

- 1) S'assurer que le projet d'insertion répond bien aux besoins du territoire, tant en termes de public à accueillir que d'activités support ;
- 2) Embarquer avec vous les partenaires de demain, notamment les décideurs, à savoir les membres du CDIAE.

Il est important de choisir le bon timing pour rencontrer chacun de ces interlocuteurs.

A) Présentation aux autres groupes Emmaüs présents dans la région (notamment les autres SIAE) voire des groupes d'autres régions ayant une démarche similaire.

Au moment de la réalisation de l'étude de faisabilité, vous pouvez proposer à l'Assemblée de Région une présentation de votre projet aux autres groupes de la région. En effet, cela permettra aux autres groupes du territoire de :

- Connaître votre initiative, et la relayer si nécessaire auprès de partenaires institutionnels clés dont certains groupes peuvent être proches ;
 - Vous conseiller sur la dynamique du territoire, ses spécificités, les interlocuteurs incontournables ;
 - Imaginer des synergies et des complémentarités avec les groupes déjà présents (ex : un salarié en insertion en difficulté de logement peut être orienté vers un bailleur social proche ; Une communauté peut orienter un compagnon souhaitant intégrer un parcours d'insertion etc.).
- Si d'autres SIAE adhérentes au mouvement ont récemment fait une demande de conventionnement, elles pourront vous conseiller sur comment se passe le passage en CDIAE, les spécificités du territoire (ex : dans le département du Rhône, le candidat n'est pas présent au CDIAE mais présente son projet à un comité de lecture ayant lieu en amont du CDIAE).
 - Vous pouvez également solliciter votre Responsable National de Groupes au sein d'Emmaüs France pour être mis en lien avec d'autres groupes ayant eu une démarche similaire (ex : une communauté qui monte un ACI sur une filière en particulier).

 Votre Responsable National de Groupe vous accompagnera également tout au long de la construction de votre projet : il pourra challenger vos idées, mettre à votre disposition son expertise et celles présentes au sein d'Emmaüs France, vous accompagner dans la construction des demandes de financement ou la préparation des rendez-vous structurants, vous mettre en relation avec d'autres acteurs clés de votre territoire.

B) La mission emploi de la Ddets

Là encore, quand vous avez validé votre projet par l'étude de faisabilité, vous pouvez d'ores et déjà solliciter un RDV avec la mission emploi de la Ddets pour présenter votre projet : l'équipe vous prodiguera de précieux conseils sur la pertinence de votre projet par rapport aux besoins du territoire, sa complémentarité avec l'offre en IAE existante et les acteurs incontournables du territoire à rencontrer. Il

vous suffit d'envoyer un mail de demande de rendez-vous, en joignant une courte présentation de votre projet : projet social, public cible, activités support, parcours d'insertion, légitimité de votre groupe pour porter un tel projet. Elle vous renseignera également sur le calendrier des CDIAE et sur les documents préparatoires à remplir (comme le dossier unique d'insertion).

C) Cartographie des autres SIAE du territoire

Au moment de l'étude de faisabilité, il est important de réaliser une cartographie des autres SIAE présentes autour de vous, encore une fois pour s'assurer que l'on répond bien à un besoin non couvert et que les SIAE ne se feront pas concurrencer entre elles.

Grâce à la Plateforme de l'Inclusion, vous pouvez lister les SIAE présentes sur votre territoire, en prenant en compte leur typologie et les activités support : <https://emplois.inclusion.beta.gouv.fr/> Il vous suffit de rencontrer votre localisation puis le rayon dans lequel vous recherchez les SIAE.

Si vous repérez une SIAE ayant une activité dans le même domaine que vous, n'hésitez pas à la rencontrer pour étudier avec elle les complémentarités possibles. De même, si vous êtes dans une zone rurale isolée, n'hésitez pas à rencontrer les autres SIAE présentes : elles pourront vous fournir de précieuses informations sur les partenaires sociaux que vous solliciterez pour aider les salariés en parcours à résoudre leurs problématiques sociales. Cela peut également être une opportunité de réfléchir avec elles à des partenariats possibles : mutualisation d'un poste de CIP, suite de parcours vers une EI pour un salarié en ACI, mutualisation de formations... etc.

D) Cartographie des futurs partenaires sociaux, sollicités demain dans la résolution des problématiques sociales qui sont des freins au retour à l'emploi

Vous pouvez faire une première cartographie de ces partenaires au moment de la formalisation de votre projet d'insertion. Elle sera ensuite complétée par le conseiller en insertion professionnelle que vous allez recruter.

L'accompagnement social étant individualisé, il vous faudra lister les partenaires répondant aux besoins des personnes en insertion dans différents domaines. Outre les informations collectées par les autres acteurs du territoire cités ci-dessus, le gouvernement développe actuellement une plateforme où vous pouvez retrouver ces interlocuteurs thématiques par territoire : + <https://dora.fabrique.social.gouv.fr/>

- Niveau de qualification : organismes de formation proposant de la remise à niveau en français, mathématiques ou informatique. Organismes de formation proposant des cours de français langue étrangère.
- Santé : CPAM pour bilan de santé à l'entrée, médecine du travail à laquelle vous serez rattaché, médecin généra-

liste, spécialiste comme un dentiste, un ophtalmologue ou addictologue. Prise en charge de la santé mentale : centre médico-psychologiques, psychiatres, psychologues.

- Logement : CHU, CHRS, pensions de famille...
- Difficultés financières : associations pour monter un dossier de surendettement, ou pour apprendre à gérer son budget... Au sein de mouvement Emmaüs, les SOS Familles soutiennent les ménages en situation de précarité financière en les conseillant sur la gestion du budget familial et en leur apportant une aide financière remboursable, sans frais ni intérêt.
- Mobilité : auto-écoles solidaires, garages solidaires, location de véhicule solidaires, organisme accompagnant sur la mobilité. Les solutions sont recensées par le réseau de Mob'In : + <https://www.mobin-solutions.fr/adherents>. Vous trouverez également des informations sur l'extranet d'Emmaüs : + <https://extranet.emmaus-france.org/?q=node/8519> (emmaus/abbepierre)

E) Les futurs prescripteurs, en fonction du public cible

Au moment de la rédaction du projet d'insertion, il sera important de lister les prescripteurs potentiels de votre territoire. Si le Pôle Emploi reste un prescripteur privilégié, la loi inclusion de 2020 a ouvert la prescription à un large panel d'organismes : ils peuvent aussi bien concerner l'hébergement (CHU, CHRS) que la justice (SPIP), sans oublier les communautés (structures agréées OACAS) et bien d'autres dispositifs de prise en charge. Vous trouverez la liste complète ici : + <https://communaute.inclusion.beta.gouv.fr/doc/emplois/liste-des-prescripteurs-habilites/>

Deux mois avant l'ouverture de la nouvelle SIAE (ou dès que l'activité devient concrète), il est conseillé d'organiser une réunion sur site avec ces prescripteurs : ce sera l'occasion pour eux de se rendre compte plus concrètement de l'activité, du poste, de ses prérequis et de ses contraintes. L'objectif est que ces prescripteurs appréhendent le mieux possible le public auquel s'adresse votre SIAE de manière à orienter les profils les plus pertinents. Cela fait gagner du temps à tous et évite des désillusions pour des candidats ne répondant pas au prérequis ou ne pouvant assumer les contraintes du poste.

+ À noter que la DGEFP est en cours d'élaboration d'un guide à destination des nouveaux prescripteurs habilités.

« LES EMPLOYEURS TROUVENT AU SEIN DES SIAE DES PROFESSIONNELS QUI PAR LEURS PARCOURS APPORTENT UNE DIVERSITÉ ET UNE RICHESSE DANS LES COLLECTIFS DE TRAVAIL. »

F) Les décideurs, membres du CDIAE (Conseil départemental de l'insertion par l'activité économique)

Le CDIAE est l'instance départementale qui octroie les conventionnements aux nouvelles SIAE. Il est donc indispensable en amont de rencontrer ses membres et de présenter votre projet,

- La Ddets : c'est elle qui pilote le CDIAE. Vous avez déjà établi un premier contact avec les équipes suite à la validation de votre projet par l'étude de faisabilité. Si, depuis ce premier rendez-vous, vous avez fait des modifications significatives, n'hésitez pas à en informer régulièrement la Ddets, qu'elle en ait déjà connaissance au moment du passage en CDIAE.
- Le Pôle Emploi et la Mission Locale : ils seront demain vos premiers prescripteurs. Ce sont eux qui sont le plus à même de vous renseigner sur les profils des personnes relevant de l'IAE sur le territoire, les problématiques rencontrées, les spécificités. Ils pourront également vous préciser les services et formations proposées par Pôle Emploi auxquels les salariés en insertion, en tant que demandeurs d'emploi, ont accès.
- Les têtes de réseaux de l'IAE : les réseaux nationaux de l'IAE avec des représentations régionales ou départementales

sont également présent en CDIAE (en général, la FAS, le Coorace, la FEI - pour les EI - et Chantier École - pour les ACI). De la même manière, il est recommandé de contacter en amont du CDIAE ces représentants (en fonction de la typologie de structure choisie). Chacun d'entre eux, avec leurs spécificités, sera également de précieux conseils sur la complémentarité de votre projet avec les autres SIAE du territoire et sur la pertinence quant aux besoins du territoire. Ce sera également pour vous l'occasion de questionner chacun de ses réseaux sur leur offre de services pour ensuite choisir d'adhérer à l'un ou l'autre, en fonction de vos besoins et des complémentarités avec l'accompagnement déjà proposé par Emmaüs France.

- Les représentants de collectivités locales : conseil départemental, métropole, conseil régional. Cela varie d'un département à l'autre.

+ À noter que le pacte d'ambition pour l'IAE 2019-2022 prévoit le remplacement des CDIAE par des comités régionaux de l'inclusion dans l'emploi. À date, cette évolution n'est pas encore mise en œuvre.

G) Les entreprises qui demain seront les recruteuses des personnes en fin de parcours d'insertion.

L'objectif des SIAE étant l'accompagnement vers l'emploi durable de personnes éloignées de l'emploi, les entreprises du territoire sont des partenaires incontournables des SIAE. Au-delà d'être des clients potentiels pour votre activités, elles seront demain les recruteuses des salariés en fin de parcours d'insertion. Ce sont également des acteurs clés du parcours puisqu'elles seront des partenaires privilégiés dans l'élaboration et la validation d'un projet professionnel, en accueillant les salariés en PMSMP (période de mise en situation en milieu professionnel). La Ddets et le Pôle Emploi pourront vous orienter vers les entreprises qui recrutent

régulièrement sur votre territoire. Vous pouvez également identifier des entreprises qui souhaitent s'engager en faveur de l'inclusion sur votre département grâce aux clubs des « Entreprises s'engagent ». Vous trouverez le nom du leader du club sur ce site : + <https://lesentreprises-sengagent.gouv.fr/la-communauté>.

Le site « Mon immersion facilitée » répertorie également des entreprises de votre territoire qui s'engage à accueillir des personnes en PMSMP : + <https://immersion-facile.beta.gouv.fr/recherche>. La recherche peut s'effectuer par lieu et par activité.

H) Les partenaires financiers : si besoin de subventions d'investissement ou de démarrage.

Au-delà des aides au poste accordées par la Ddets et les aides accordées par le conseil départemental pour l'accueil des bénéficiaires du RSA, vous serez sûrement amenés à rechercher d'autres subventions publiques ou privées pour vous accompagner dans la création de votre SIAE (subventions d'investissement ou subvention de fonctionnement). Il est donc conseillé de les repérer en amont, quand vous avez élaboré votre modèle économique et défini vos besoins financiers.

La liste suivante est non exhaustive mais a pour objectif de vous donner des pistes à explorer :

- Certains départements ou certaines régions accordent des aides pour la création d'entreprise, dont les SIAE.
- Le FDI (fonds départemental de l'insertion), piloté par la Ddets : il peut être mobilisé pour soutenir les SIAE lors de la création (entre autres). Un appel à projet chaque année et exige un cofinancement (le taux est variable selon les années et les axes de financement).
- Le FIT (fonds des initiatives territoriales) : il s'agit de la possibilité pour les DDETS de mobiliser jusqu'à 0,77 % (maxi-

mum) de l'assiette de l'enveloppe notifiée pour l'IAE pour financer d'autres actions que celles prévues dans le FDI. Chaque Ddets peut choisir une thématique spécifique. Ce financement fonctionne également via un appel à projet.

- Les fondations privées : il est important de repérer les critères d'éligibilité, les axes de financement, les conditions de soumission d'une demande (appel à projet ou au fil de l'eau). Avant de soumettre un dossier complet, il est conseillé de prendre contact avec la fondation en envoyant une courte présentation, afin de vérifier que votre projet correspond à leurs critères et avoir un ordre un ordre de grandeur de montant que vous pouvez solliciter.

+ L'Avise a réalisé en février 2022 une cartographie complète des financements à solliciter : https://www.avise.org/sites/default/files/atoms/files/20220211/avise_202111_cartographie_des_financements_v2.2.pdf

Choisir sa typologie de SIAE et son statut juridique

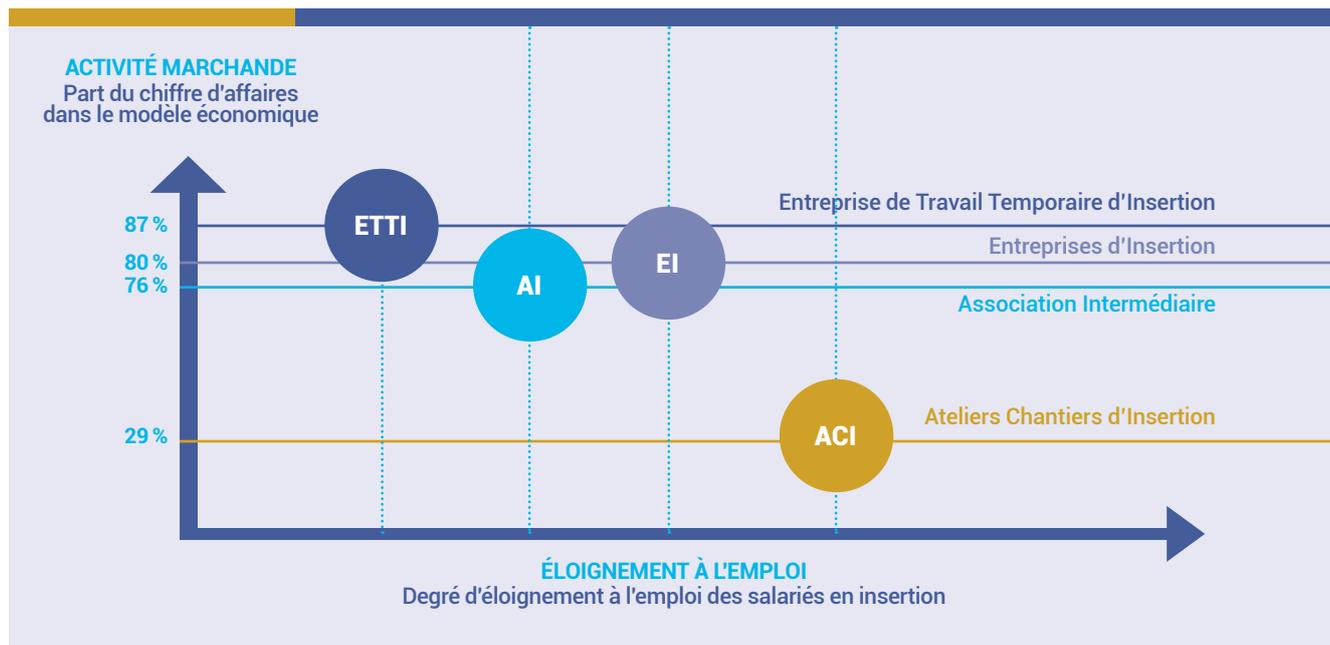


1 Choisir sa typologie de SIAE

Pour choisir le type de SIAE que vous allez créer, il vous faut répondre à plusieurs questions :

- Quels sont les besoins du territoire non couverts ? Est-ce que la future SIAE est complémentaire de l'offre d'insertion existante ?
- À quel public vais-je m'adresser ? Quel est son éloignement de l'emploi ? Quels freins à l'emploi cumulent-ils ?

+ cf partie 1 - quelles typologies de SIAE ?



Source : Etude menée par France Active - décembre 2018 - Enjeux sociaux et économiques des structures de l'insertion par l'activité économique
<https://www.franceactive.org/download/enjeux-juridiques-financiers-de-cooperation-entre-entreprises-sociales-solidaires-2/>

- Quelle activité vais-je choisir comme support ? Engendre-t-elle une pression sur la productivité ?
- Quelle est le positionnement économique de ma futures SIAE ?

TYPLOGIES DE SIAE	PART DU CHIFFRE D'AFFAIRES DANS LES RESSOURCES	PART DES FINANCEMENTS PUBLICS ET SUBVENTIONS DANS LES RESSOURCES
Entreprise d'insertion (EI)	70 à 80 %	20 à 30 %
Atelier et chantier d'insertion (ACI)	30 à 50 % (demande de dérogation nécessaire pour aller au-delà de 30 %)	50 à 70 %
Entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI)	90 %	10 %
Association intermédiaire (AI)	90 à 95 %	5 à 10 %

2 Choisir son statut juridique

En fonction du type de SIAE, le choix du statut juridique possible est plus ou moins large :

	EI	ACI	ETTI	AI
Association loi 1901	●	●	●	●
EUURL / SARL	●		●	
SCOP	●		●	
SCIC	●	●*	●	
SAS	●		●	
SA	●		●	

* Le Statut de SCIC est autorisé depuis quelques années pour le portage d'ACI, au titre d'organisme de droit privé à but non lucratif (une association par exemple) ayant pour objet l'embauche de personnes mentionnées ci-dessous ou l'emploi de personnes détenues ayant signé un acte d'engagement afin de faciliter leur insertion sociale et professionnelle en développant des activités ayant principalement un caractère d'utilité sociale¹. Cependant, toutes les Ddets n'ont pas encore l'habitude de ce montage juridique. Si vous faites ce choix, il est recommandé d'échanger avec la Ddets bien en amont du CDIAE sur ce sujet.

¹ <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/insertion-activite-economique/article/ateliers-et-chantiers-d-insertion-aci-201158>

« L'ATELIER EMMAÛS (QUI VA CRÉER UNE ENTREPRISE D'INSERTION DANS LE RHÔNE EN JANVIER 2023) A ÉTUDIÉ LES DIFFÉRENTES STRUCTURES JURIDIQUES, LEURS AVANTAGES ET LIMITES. CELA VOUS AIDERA À FAIRE LE CHOIX DE VOTRE STATUT, EN FONCTION DE VOS ORIENTATIONS. »

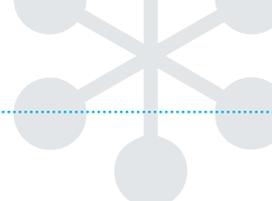
	SCOP (SA, SAS OU SARL)	SCIC (SA, SAS OU SARL)	FONDS DE DOTATION
Activité commerciale	Oui	Oui	Non
Émission de rescrit fiscal	Non	Non	Oui
Contrainte légales	> Redistribution des bénéfices entre les salariés associés et les réserves de l'entreprise.	<ul style="list-style-type: none"> • 57 %a minima des bénéfices doivent être investi dans l'activité et la trésorerie de la SCIC (réserve impartageable) • Sociétariat hétérogène (multisociétariat) • Respect des règles coopératives (1 personne = 1 voix) 	<ul style="list-style-type: none"> • Une gestion désintéressée • Pas d'activité lucrative • Pas de fonctionnement au profit d'un cercle restreint • Transmettre à la préfecture chaque année : le rapport d'activité, le rapport commissaire aux compte et les comptes annuels
Montant initial	SCOP SA : 18 500 € SCOP SAS ou SARL : 30 € (soit 15 € par associé)	SCIC SA : 18 500 € SCIC SAS ou SARL : pas de minimum	15 000 € en numéraire
Nombre minimal d'associés	SA : 7 associés (parmi les salariés) SA ou SARL : 2 associés (parmi les salariés) Tous les salariés d'une SCOP n'en sont pas associés, mais ils ont vocation à le devenir	2 associés minimum	Pas de nombre minimum
Responsabilité des associés	Limitée à leur apport en SAS et SA, responsabilité civile et pénale en SARL	Limitée aux apports	Limitée aux apports
Fiscalité	La SCOP est soumise à la TVA et à l'impôt sur les sociétés (IS), assujettie au taux normal. Les bénéfices redistribués aux salariés et ceux attribués aux réserves peuvent néanmoins être exonérés à condition qu'un accord de participation dérogatoire soit signé. Exonéré de la CET	Soumis aux impôts (IS, TVA, CET) À noter : la part allouée aux réserves impartageables n'est pas soumise à l'IS.	Non soumis aux impôts commerciaux (soit à l'IS, à la TVA et à la CET)
Bénéfices pour les investisseurs		Réduction d'impôt de 18 % du montant des dons (et 25 % si réalisé avant le 31 décembre 2022)	Réduction d'impôt de 66 % du montant des dons, dans la limite de 20 % du revenu imposable
Gouvernance	Seule coopérative dont les membres associés sont les salariés. Salariés : min. 51 % du capital social	Minimum 3 collègues : les salariés, les bénéficiaires et un 3ème collègue au choix	Conseil d'administration avec au moins 3 membres nommés par le ou les fondateurs
Exigence de comptabilité		Pas d'obligation	Commissaire au Compte + comptable. Rapport d'activité annuel exigé
REX	les SIAE du Relais	Label Emmaüs Ateliers du Bocage	Les Fabuleuses Cantines Ateliers du Bocage
Peut recevoir en termes de financement			Fond de mécènes exigeant rescrits ou reçus fiscaux Dons (peut faire un appel au public)
Ne peut pas recevoir en termes de financement	Pas de financement de mécènes demandant un rescrit ou reçu fiscal	Pas de financement de mécènes demandant un rescrit ou reçu fiscal	Pas de subventions publiques
Avantages	<ul style="list-style-type: none"> • Gouvernance démocratique :les salariés sont forcément majoritaires • Les salariés associés d'une SCOP détiennent 65 % des droits de vote au conseil d'administration selon le principe « 1 salarié = 1 vote », qu'importe le montant du capital social détenu par chacun. Il leur appartient donc d'élire les dirigeants de la société 	<ul style="list-style-type: none"> • Possibilité de faire entrer une collectivité dans les sociétaires (jusqu'à 50 %) • Gouvernance partagée • Implication des salariés • Dirigeant associé à la Sécurité sociale 	
Inconvénients	<ul style="list-style-type: none"> • Temps de rédaction des statuts • Temps d'animation des sociétaires • Demande d'agrément auprès du Ministère de travail 	<ul style="list-style-type: none"> • Temps de rédaction des statuts • Temps d'animation des sociétaires 	

	ASSOCIATION 1901 D'INTÉRÊT GÉNÉRAL	SAS (AVEC OU SANS ÉGRÈMENT ESUS)	ASSOCIATION 1901 FISCALISÉE
Activité commerciale	Non	Non	Oui
Émission de rescrit fiscal	Oui	Non	Non
Contrainte légales	<ul style="list-style-type: none"> • Une gestion désintéressée • Pas d'activité lucratives • Pas de fonctionnement au profit d'un cercle restreint 	Obligation de définir un président de la SAS	Pas de contraintes (hors comptabilité et gouvernance)
Montant initial	Pas de capital minimum	Pas de capital minimum	Pas de capital minimum
Nombre minimal d'associés	Pas de nombre minimum	1 associé : SASU 2 et + : SAS	Pas de nombre minimum
Responsabilité des associés	Responsabilité civile et pénale du Président et du Dirigeant	Limitée aux apports	Responsabilité civile et pénale du Président et du Dirigeant
Fiscalité	Non soumis aux impôts commerciaux (soit à l'IS, à la TVA et à la CET)	Soumis aux impôts (IS, TVA, CET)	Soumis aux impôts (IS, TVA, CET)
Bénéfices pour les investisseurs	Réduction d'impôt de 66 % du montant des dons, dans la limite de 20 % du revenu imposable	Pas de réduction fiscale	Pas de réduction fiscale
Gouvernance	Bureau avec 1 Président.e, un.e Secrétaire et un.e Trésorier.e	Définie dans les statuts. Seule contrainte : le premier Président est obligatoirement noté dans les statuts	Bureau avec 1 Président.e, un.e Secrétaire et un.e Trésorier.e
Exigence de comptabilité	Pas d'obligations	Pas d'obligations (CAC obligatoire qu'à partir d'un CA de 8M€ et/ou un nombre de salariés > 50 et/ou un bilan de 4M€.	Pas d'obligations
REX	Les Cuistots migrants	Les Fabuleuses Cantines Les Cuistots migrants	Ateliers Emmaüs
Peut recevoir en termes de financement	Fonds de mécènes exigeant rescrit ou reçus fiscaux Dons (peut faire un appel au public)		
Ne peut pas recevoir en termes de financement		Pas de financement de mécènes demandant un rescrit ou reçu fiscal	Pas de financement de mécènes demandant un rescrit ou reçu fiscal
Avantages	<ul style="list-style-type: none"> • Capter des fonds des mécènes • Rapidité de création • Avoir des bénévoles 	<ul style="list-style-type: none"> • Facilité de faire monter de nouveaux investisseurs au capital • Souplesse des statuts : règles de fonctionnement définissables dans les statuts et modifiables 	<ul style="list-style-type: none"> > Rapidité de création > Avoir des bénévoles
Inconvénients		<ul style="list-style-type: none"> • Temps de rédaction des statuts • Image business renvoyée aux Investisseurs (VS coopérative) • Frais et formalisme de constitution 	<ul style="list-style-type: none"> • Pas de possibilité de capter des fonds de mécènes • Pas de possibilité de faire entrer des fonds au capital



Définir son projet d'insertion





Le projet d'insertion est la raison d'être de toute SIAE. C'est ce projet qui différencie une SIAE d'une entreprise classique : l'activité reste un support pour accompagner des personnes éloignées de l'emploi vers l'emploi durable. Vous devrez

également le présenter lors de votre passage en CDIAE : il faudra alors convaincre les membres du CDIAE de la pertinence de votre projet

Une des convictions fortes du mouvement Emmaüs est que toute personne peut retrouver une place dans la société grâce au travail. Se sentir utile, mettre à profit ses compétences, quelles qu'elles soient au démarrage, permet de reprendre confiance en soi et de retrouver autonomie et dignité. Les structures d'insertion par l'activité répondent complètement à cet objectif fort porté par le mouvement. Le travail, où le salarié s'implique d'abord à la hauteur de ses capacités et où il sera accompagné pour monter en compétences, et l'accompagnement socioprofessionnel sont des dispositifs, des outils pour permettre à chacun de redevenir acteur de son parcours.

Les SIAE incarnent également la valeur « solidarité » portée par le mouvement, en offrant aux personnes très éloignées de l'emploi un travail. Le projet d'insertion peut incarner cette

valeur au-delà d'un contrat de travail en proposant aux salariés en parcours, comme aux autres personnes accueillies dans le mouvement, de participer à des actions de solidarité : investissement dans des actions citoyennes, préparation de colis pour les plus démunis etc. L'IAE est un dispositif de plus mobilisable par les groupes du mouvement pour répondre à la mission d'Emmaüs de lutter contre les causes de pauvreté.

Le projet d'insertion vient en complément du projet associatif plus global de votre groupe, il présente plus en détail le parcours d'insertion proposé aux personnes accueillies.

Pour rappel, vous trouverez ici un guide pour vous accompagner dans la rédaction de votre projet associatif : + <https://extranet.emmaus-france.org/?q=node/4430>

Les questions clé auxquelles doit répondre un bon projet d'insertion sont les suivantes :

- Quelle(s) mission(s) ma structure va-t-elle remplir par rapport aux besoins du territoire ?
- Quels sont mes objectifs ?
- Quels moyens mettez-vous en place pour atteindre les objectifs fixés ?
- Et quelle organisation (équipes encadrantes, bénévoles, pilotage) ?

Par rapport à votre structure :

- À quels besoins répond le projet de ma structure d'insertion par rapport aux autres dispositifs et structures de lutte contre l'exclusion ou d'accès à l'emploi ?
- Comment ma structure d'insertion répond-elle aux besoins socio-économiques du territoire ?
- Dans le cas où votre structure a déjà été une activité économique : comment la SIAE est-elle complémentaire de mon activité existante ? Est-ce que cela me permet de cibler un autre public éloigné de l'emploi, dont les besoins ne sont pas encore couverts ? Est-ce que les activités proposées sont complémentaires de mon activité existante ?

Par rapport au public ciblé (vérifier l'adéquation entre les profils d'une part et le parcours d'insertion - postes et accompagnement - d'autre part) :

- Qu'est-ce que peut apporter un tel poste ou telle mission à des personnes en insertion ?
- Est-ce que le parcours d'insertion proposé est clair et cohérent ? Répond-il aux besoins de la personne accompagnée ? Lui permettra-t-il de trouver un emploi durable à la sortie de la structure ?
- Est-ce que les tâches prévues dans l'activité économiques sont adaptées à des personnes peu ou pas qualifiées ?

Depuis la circulaire du 10 décembre 2008 relative aux nouvelles modalités de conventionnement des structures de l'insertion par l'activité économique¹, la SIAE doit présenter son projet d'insertion sur 4 axes principaux :

- Accueil et intégration en milieu de travail ;
- Accompagnement social et professionnel ;
- Formation des salariés en insertion ;
- Contribution à l'activité économique et au développement territorial.

POUR VOUS AIDER DANS CETTE DÉMARCHE

La Drieets Île-de-France a rédigé un référentiel, par typologie de SIAE, pour vous aider à formaliser chaque étape du projet d'insertion.

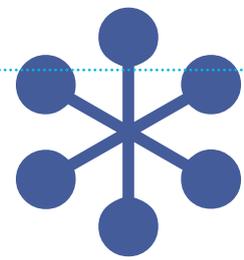
 **TÉLÉCHARGER / CONSULTER** : [Référentiel Drieets IDF](#)

L'INAE (association dédiée au développement de l'Insertion par l'Activité Économique sur les territoires de la Nou-

velle-Aquitaine) a également développé un outil qui vous permet de faire une évaluation de l'état d'avancement de chacun des 4 axes.

+ <https://www.inae-nouvelleaquitaine.org/sites/default/files/atoms/files/referentielprojetinsertion2021v1-verouille.pdf>

1. https://www.cnle.gouv.fr/IMG/pdf/circulaire_DGEFP_dec08_renovation_modalites_conventionnement_IAE-2.pdf



Pour vous aider, voilà les points clés pour chacun des axes du projet d'insertion

1 Accueil et intégration en milieu de travail

A) Recrutement :

- Inscription sur la Plateforme de l'Inclusion : indispensable pour obtenir le PASS IAE et par conséquent les aides au poste. + <https://emplois.inclusion.beta.gouv.fr/accounts/signup/>
- Profil de poste : est-ce que toutes les contraintes liées au poste sont bien précisées (ex : port de charge, station debout prolongée, horaires variables selon les jours etc.)
- Prescripteurs : sont-ils bien informés des recrutements, des postes à pourvoir et donc des profils recherchés, des contraintes liées au poste ?
- Processus de sélection : selon le nombre de postes, est-ce que j'organise des informations collectives ou uniquement des entretiens individuels ? À chacune des étapes, quels sont les salariés permanents qui participent au processus et à la prise de décision ? Quels sont les critères de prise de décision ? Ex : à CV équivalent, choix de recruter la personne qui en a le plus besoin. Il est recommandé d'associer à la décision le conseiller en insertion professionnelle et l'encadrant technique concerné par le poste à pourvoir.

L'entretien individuel de recrutement est une étape clé pour réaliser un diagnostic socioprofessionnel et s'assurer que

le candidat répond bien aux critères de l'IAE (+ <https://doc.inclusion.beta.gouv.fr/qui-est-eligible-iae-criteres-eligibilite>). Le Relais Bretagne a réalisé une **fiche de recrutement** qui reprend ces critères et aide à la prise de décision. Fiche outils : fiche de recrutement Relais Bretagne.



CONSULTER : [Fiche de recrutement Relais Bretagne](#)

- Pour les candidats non retenus : est-ce que je donne à certains la possibilité de repostuler plus tard, quand certains freins seront levés ? Est-ce que je les oriente vers une structure partenaire plus adaptée à leur profil ?
- Feedback aux prescripteurs : ai-je bien fait un retour aux prescripteurs (pour les candidats retenus, le suivi pourra se poursuivre en tripartite. Pour les candidats non retenus, les raisons du refus permettront au prescripteur de travailler avec le candidat sur les freins) ? Une nouvelle fonctionnalité de la Plateforme de l'Inclusion vous permet d'envoyer des messages au candidat et/ou au prescripteur pour justifier votre décision.

Afin de suivre au mieux les candidatures, il est recommandé de remplir un fichier de suivi pour n'oublier aucune étape.

NOM PRÉNOM	PRESCRIPTEUR (ORGANISME ET NOM)	DATE ENTRETIEN	DÉCISION	INFORMATION DU CANDIDAT (DATE)	INFORMATION DU PRESCRIPTEUR (DATE)	COMMENTAIRES

+ cf **fiche Partie 2** - recrutement pour plus de précisions sur les différentes possibilités de recruter via la Plateforme de l'Inclusion

B) Intégration dans la SIAE

- Signature du contrat de travail et transmission des informations clés sur l'organisation : qui rédige les contrats de travail (d'une durée minimum de 4 mois) ? Qui le présente et le fait signer (ces choix et répartition des responsabilités peuvent notamment être formalisés dans le cadre du document unique de délégation) ? Ai-je bien signé le règlement intérieur ? Ai-je remis le livret d'accueil présentant la SIAE, le parcours d'insertion et son organisation pratiques (présentation des règles de vie collective, gestion des congés et des absences, présentation de l'équipe et du rôle de chacun etc.) ? Qui présente les équipes et explique le rôle de chacun ?

Exemple de livret d'accueil de FRIPE :



CONSULTER : [Intégration : livret d'accueil FRIPE Reims Livret d'accueil Relais Bretagne](#)

- Constitution du dossier administratif : ai-je bien récupérer toutes les pièces administratives obligatoires dans le cadre de la signature d'un contrat (CNI, carte vitale) mais également pour justifier l'éligibilité du nouveau salarié dans le cas d'une auto-prescription ? Ce tableau vous aidera à

identifier les pièces justificatives à conserver en fonction des critères d'éligibilité retenus.

Fiche administrative du Relais Bretagne :



CONSULTER : [Fiche administrative du Relais Bretagne](#)

- Pièces justifiant des critères d'éligibilité à conserver dans le cas d'une auto-prescription : + <https://doc.inclusion.beta.gouv.fr/qui-est-eligible-iae-criteres-eligibilite#criteres-administratifs-de-niveau-1>
- Accueil sur le poste de travail : comment se déroule la première journée ? (Visite du lieu, remise des équipements individuels de protection si nécessaire, formation au poste de travail, formation aux gestes et postures et autres règles de sécurité...).
- Déroulé des premiers jours : comment sera organisée la première semaine du salarié ? Lui remettre un planning détaillé lui donnera de la visibilité et pourra le rassurer. Il est possible également de désigner un salarié en insertion plus aguerri comme tuteur, pour accompagner les nouveaux arrivants, notamment dans les moments plus informels comme les pauses ou les repas.

2a Accompagnement social et professionnel réalisé par le conseiller en insertion professionnelle

- Quelles sont les actions d'accompagnement social et professionnel que vous souhaitez mettre en place ? Avec quels moyens ?
- Qui compose votre équipe ? Quelles sont les compétences de chacun ?
- Qui intervient et comment dans le cadre de la construction du parcours d'insertion et du projet professionnel du salarié ? Quel est le rôle de chacun ?
- Le parcours d'insertion répond-il à un schéma précis et cohérent ?
- Quels partenariats avec le monde économique ? Quelles actions de mise en relation avec les employeurs de droit commun (enquête métiers, PMSMP ...) ?
- Quel encadrement ? Quelle évaluation des compétences acquises ?
- Quels partenariats sociaux ? Avec les autres SIAE ?
- La sortie : quand intervient-elle ? Comment est-elle préparée ?
- Quel accompagnement post-sortie ?

Si plusieurs CIP sont présents dans la structure, chaque salarié en insertion a un référent unique et sera toujours accompagné par la même personne. Un salarié en insertion peut cependant changer de CIP au cours de parcours si une difficulté non surmontable est rencontrée par l'une ou l'autre des parties prenantes.

Si le parcours d'insertion est construit des mêmes briques (levée des difficultés sociales qui sont un frein à l'emploi, élaboration du projet professionnel, recherche d'emploi), il

est individualisé et s'adapte au rythme et aux niveaux de difficulté de chaque salarié accompagné.

Il est important également de garder des traces écrites des étapes de l'accompagnement pour :

- Avoir une vision globale du parcours de chaque salarié ;
- Permettre le suivi quand le CIP est absent ;
- Rendre des comptes à la Ddets lors du dialogue de gestion.

Des logiciels de suivi du parcours d'insertion existent. Voilà deux exemples :

+ **SIHAM** développé par la structure d'insertion RezoSocial : <https://www.rezosocial.org/services-associations-ess-collectivites/siham-logiciel-accompagnement-social/>

+ **RezoSocial** a également développé Sil'Esa, une version de Siham déjà paramétrée pour les ACI : <https://silesa-presentation.rezosocial.org/login> (il est utilisé par Espaces si vous souhaitez un retour d'expérience).

+ **MING** : <http://www.uriaenpdc.org/2014/index.php/ming-insertion#:~:text=MING%20est%20un%20logiciel%20pour,insertion%20par%20l'activit%C3%A9%20%C3%A9conomique>

L'accompagnement du CIP se découpe en 2 grandes parties :

A) L'accompagnement social, qui a pour objectif de lever les difficultés sociales qui sont un frein au retour à l'emploi durable.

La première étape est donc de réaliser un diagnostic complet :

- Des difficultés sociales rencontrées ;
- Du parcours de la personne pour identifier ses atouts et ses zones d'amélioration, notamment en lien avec son projet professionnel ;
- De ses contraintes personnelles, pour valider un projet professionnel compatible avec ces contraintes.

Sur les bases de ce diagnostic, le CIP et le salarié en insertion définissent ensemble les solutions à mettre en œuvre pour lever ces difficultés sociales. Cela se fera évidemment en

lien avec les partenaires du territoire spécialisés sur chacune des problématiques.

Les objectifs d'accompagnement posent les bases du parcours d'insertion. Ils peuvent être rediscutés à chaque renouvellement de contrat. Ils serviront également lors des évaluations du parcours du salarié (ce ne sont pas les objectifs atteints qui seront évalués mais bien l'évolution vers cette résolution et l'implication du salarié dans mettre en œuvre ces solutions).

Les objectifs d'accompagnement peuvent être formalisés dans un **contrat d'engagement** réciproque, comme celui développé par FRIPE Reims (ce contrat n'a aucune valeur juridique mais formalise un engagement moral des deux parties).



CONSULTER : [Contrat d'engagement FRIPE Reims](#)

B) L'accompagnement professionnel :

Le CIP accompagne le salarié en insertion dans la définition d'un projet professionnel réaliste et compatible avec ses contraintes personnelles. Selon le niveau de la personne et les exigences de son projet professionnel, des remises à niveau ou des formations spécifiques pourront être envisagées (ex : HACCP pour les métiers de la restauration ou services à la personne).

Le CIP accompagnera le salarié sur les techniques de recherche d'emploi : Comment candidater ? Comment mettre en valeurs ses compétences dans un CV ? Comment rédiger une lettre de motivation si elle est demandée ? Comment se préparer à l'entretien d'embauche ? Quels en sont les codes ?

Là encore, la SIAE peut solliciter les partenaires emploi du

territoire comme le Pôle Emploi ou la mission locale.

La SIAE devra également développer son réseau de partenaires entreprises sur le territoire, acteurs clés du parcours professionnel vers l'emploi durable. Les entreprises peuvent être sollicités pour des enquêtes métier, des découvertes métier, des PMSMP (période de mise en situation en milieu professionnel) et évidemment pour recruter les salariés ayant terminés leur parcours d'insertion.

+ cf **fiche partie 2** - partenaires du territoire.

Pour mener à bien cet accompagnement, le CIP devra définir une fréquence d'entretiens individuels (qui évoluent au cours du parcours, en fonction des besoins de la personne accompagnée).

2b Accompagnement professionnel réalisé par l'encadrant technique dans le cadre du poste de travail

L'objectif principal de l'encadrant technique est de :

- Accompagner le salarié en parcours dans l'acquisition des savoir-être attendus dans une entreprise classique : assiduité, travail en équipe, respect des consignes du chef d'équipe, respect des règles de sécurité, etc.
- Le valoriser, lui donner confiance en soi ;
- Evaluer ses compétences et ses zones de progression ;

L'objectif de l'activité de production n'est pas d'apprendre un métier mais d'acquérir des compétences transférables (comme l'autonomie ou la polyvalence), que le salarié en insertion pourra valoriser lors d'une candidature future. En fonction des objectifs et capacités de chaque salarié en insertion, l'encadrant technique planifie pour chacun une montée en compétences progressive.

+ LES FICHES PÉDAGOGIQUES DÉVELOPPÉES PAR F.R.I.P.E.S REIMS :

F.R.I.P.E.S Reims est un ACI autour des métiers du textile, de la réception de dons à la vente en boutique. Pour s'assurer que chaque tâche de production a un objectif clair et compris de la même manière par tous, l'équipe a développé des fiches techniques présentant l'objectif pédagogique de chaque tâche et la méthodologie pour la réaliser : cela per-

met également de s'assurer que tous les encadrants, quand ils sont plusieurs, transmettent le process.

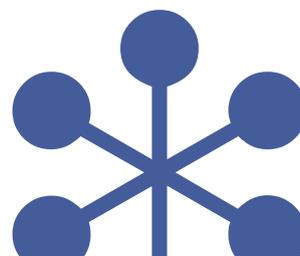


TÉLÉCHARGER : [Fiches pédagogique FRIPE REIMS 1](#)
[Fiches pédagogique FRIPE REIMS 2](#)
[Fiches pédagogique FRIPE REIMS 3](#)

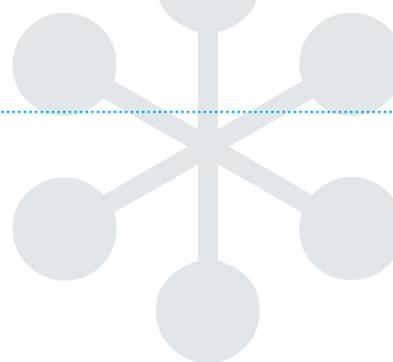
Quand un salarié en insertion est particulièrement à l'aise sur un poste, il pourra seconder l'encadrant technique dans l'accueil de nouveaux salariés : cela le valorisera.

C'est en général l'encadrant technique qui élabore chaque semaine le planning de chaque salarié en insertion, en pre-

nant en compte trois critères : la production à réaliser / les congés / les démarches individuelles dans le cadre du parcours d'insertion (entretien individuel, ateliers collectifs, démarches extérieures comme rendez-vous médical...). Ces points sont en général discutés lors de la réunion hebdomadaire de coordination (+ cf **paragraphe 5**).



3 Formation des salariés



A) Formation des salariés en insertion

Voilà les questions à se poser concernant le parcours de formation :

- Qui identifie les besoins et élabore les plans de formation ? Comment ?
- Comment les salariés sont-ils informés des modalités et dispositifs ?
- Quel accompagnement à la formation ?
- Quelles actions de formation en interne ? En externe ?
- Quel suivi des actions de formation (suivi administratif et retour de stagiaire de la formation) ?
- Quels partenariats avec les OPCO ?

Les formations qui seront proposées tout au long de son parcours peuvent être classées en trois catégories :

- 1) Les formations « savoirs de base » qui ont pour objectif de travailler sur l'autonomie du salarié : Comment gérer son budget ? Comment lire sa fiche de paie ? Comment communiquer en milieu professionnel ? Comment préparer mon bilan de santé ?
La maîtrise du numérique est aujourd'hui une compétence indispensable à maîtriser. Toutes les démarches administratives passent par ce biais. Une attention particulière doit donc être portée à ce sujet. Des groupes du mouvement sont spécialisés sur ces sujets comme Emmaüs Connect (formations) ou les Ateliers du Bocage (équipement).

- 2) Les formations techniques liées à l'activité de production : elles peuvent soit être délivrées par l'encadrant technique, notamment dans la phase d'intégration, soit par un organisme de formation externe pour les formations qualifiantes (CACES, Sauveteurs Secouristes du Travail).
- 3) Les formations certifiantes, qualifiantes ou diplômantes, qui seront mises en place en fonction des besoins liés au projet professionnel de chaque salarié accompagné. Une attention particulière doit être apportée à la mobilité, notamment en milieu rural : passer son permis B peut être dans certains contextes indispensable pour trouver un emploi durable. Elles peuvent se réaliser en interne ou en externe (les OPCO et conseils régionaux peuvent être de précieux conseils).

B) Formation des salariés permanents

Si la formation est un des piliers du parcours en insertion des salariés, elle est également fondamentale pour les salariés encadrants. Ces formations peuvent être individuelles, en fonction des besoins individuels de montée en compétences de chaque permanent. Elles peuvent également être collectives, comme les groupes d'analyse des pratiques, pour accompagner les intervenants dans une relecture collective de situation d'accompagnement vécue comme difficile ou bloquée. Ces groupes permettent souvent de diminuer la charge mentale que peut générer pour les intervenants certaines situations d'accompagnement.

+ Le Service Formation d'Emmaüs France propose tous les ans un catalogue de formation. Vous trouverez ici le catalogue 2022 : <https://extranet.emmaus-france.org/?q=node/8376>

+ COMMENT CONNAITRE SON OPÉRATEUR OPCO ? (EXTRAIT DU SITE DU MINISTÈRE DU TRAVAIL²) :

Le 1^{er} avril 2019, onze opérateurs de compétences (OPCO), chargés d'accompagner la formation professionnelle, ont été agréés. Près de 329 branches sont réparties dans 11 OPCO, au lieu des 20 OPCA qui existaient auparavant.

Il existe aujourd'hui 3 principales méthodes pour connaître son opérateur de compétences :

- 1) Votre entreprise est déjà, selon vous, adhérente à un OPCO mais vous souhaitez le vérifier ? Utiliser le site [cfadock](#) : en entrant le SIRET de votre entreprise (sans aucun espace) sur le site, votre OPCO sera affiché.
- 2) Votre entreprise n'est pas encore adhérente à un OPCO ? Utiliser [cette table de correspondance](#) pour trouver votre
- 3) Votre entreprise n'est pas encore adhérente à un OPCO et vous n'appliquez pas ou pas encore de convention collective ? Vous pouvez le trouver grâce à votre secteur d'activité et [la liste des opérateurs de compétences ci-dessous](#).

OPCO grâce à votre Identifiant de Convention Collective (IDCC). Pour rappel, le numéro IDCC se compose de 4 chiffres et est compris entre 0001 et 9999. Il est attribué par le ministère du travail lors de la création de la convention collective et est rattaché à l'intitulé de la convention collective. On le trouve généralement sur les fiches de salaire.

2. [https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/acteurs/partenaires/opco#:~:text=Utiliser%20le%20site%20cfadock%20%3A%20en,de%20Convention%20Collective%20\(IDCC\).](https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/acteurs/partenaires/opco#:~:text=Utiliser%20le%20site%20cfadock%20%3A%20en,de%20Convention%20Collective%20(IDCC).)

4 Contribution à l'activité économique et au développement territorial

Cette partie a deux objectifs principaux : d'une part, concilier la viabilité économique de la structure avec ses missions d'insertion et d'utilité sociale ; et d'autre part, contribuer au développement économique et social d'un secteur d'activité et d'un territoire dans le respect du développement durable.

- Quelle part des recettes de la commercialisation de biens et services par rapport aux charges liées à ces activités ?

Est-elle en adéquation avec la typologie de SIAE choisie ?

- Mon modèle économique me permet-il de mener mes missions d'insertion ?
- Quel positionnement sur les marchés publics ? Sur les clauses d'insertion ?
- Quels partenariats avec les acteurs économiques ? Les syndicats de branche ?
- Comment la dimension « développement durable » est prise en compte dans l'activité ?

5 La coordination et le pilotage de la SIAE

il est important de définir à cette étape les espaces de coordination que vous allez mettre en place ainsi que les outils de pilotage.

Réunion de coordination hebdomadaire avec les membres de l'équipe encadrante (a minima directeur, CIP et ETI) : planifiez une fois par semaine une réunion avec les principaux acteurs qui interviennent dans le parcours d'insertion d'un salarié. Cet espace sanctuarisé pourra vous mettre d'échanger / prendre des décisions autour des sujets suivants :

- Debrief de la semaine précédente, actualités de la semaine à venir ;
- Point sur les entretiens individuels et démarches des salariés pour la semaine suivante ;
- Evaluation en équipe de l'avancée des salariés dans leurs parcours ;
- Incidents, sanctions ;
- Décision concernant les validations de période d'essai et renouvellement de contrats ;
- Départs à venir, recrutements à anticiper...

Réunions collectives avec l'ensemble des salariés et bénévoles du groupe : la mise en place de ces réunions, qui peuvent être mensuelles ou trimestrielles, avec l'ensemble des salariés est un espace privilégié pour célébrer avec tous les succès : contrats signés par des salariés en fin de parcours, clients particulièrement satisfaits par une prestation etc... C'est également une opportunité de responsabiliser les salariés en insertion en partageant avec eux des indicateurs financiers et commerciaux clés : ce sont les premiers acteurs de la santé financière du groupe.

Certains groupes de mouvement, comme Vertex (EI et ACI à Lavelanet), mettent en place une gouvernance participative : ces réunions collectives sont également l'occasion de

collecter des avis, des recommandations ou prendre des décisions. C'est aussi l'espace pour réguler des tensions (elles sont co-animées par une psychologue).

La mise en place d'outils de suivi : pour vous permettre de piloter votre activité (et donc de mettre en place les actions correctives nécessaires), il est nécessaire de mettre en place des outils de suivi sur les différents axes de la SIAE :

- Pilotage de l'activité de production (suivi des heures de travail, du volume de production etc.) ;
- Pilotage de l'accompagnement social et individuel (si vous ne faites pas le choix de mettre en place un logiciel informatique) ;
- Gestion RH, avec notamment un suivi précis des dates de renouvellement de contrat (pour rappel, un salarié qui travaille sans contrat valide est automatiquement considéré en CDI).
- Gestion financière (+ cf partie 2 - construire ses prévisions financières).

Préparation du dialogue de gestion : au début de chaque année, la Ddets organise avec chaque SIAE conventionnée un dialogue de gestion. Cette instance de pilotage est un moment privilégié pour faire le bilan de l'année écoulée et déterminer les objectifs de recrutements, de sorties de parcours et de moyens mobilisés pour l'année à venir. C'est en fonction des résultats atteints et de vos ambitions que seront déterminés le nombre de postes conventionnés qui vous seront octroyés pour l'année (évidemment, la Ddets prend également en compte l'ensemble des demandes des SIAE du territoire et le nombre de postes disponibles pour ce territoire).

La Ddets vous enverra un formulaire de dialogue de gestion à compléter, comportant un certain nombre d'indicateurs :

- Recrutement : profils des personnes recrutées, problématiques sociales rencontrées à l'embauche par ces personnes ;
- Parcours d'insertion : accompagnement individuel et actions collectives mises en place au cours du parcours (y compris PMSMP, formations qualifiantes etc...).
- Sorties : présentation des sorties,
- Cohérence de l'activité avec le public ciblé.

Il vous sera évidemment demandé des résultats quantitatifs sur chacun de ces points mais également qualitatifs : comment expliqué le différentiel entre les résultats et le prévisionnel ? Quelles actions correctives peuvent être envisagées pour l'année suivantes ? La Ddets pourra également vous donner une grille de lecture comparativement aux résultats des autres SIAE du territoire (est-ce que cette difficulté est rencontrée par tous ? Est-ce qu'une SIAE du territoire a trouvé le moyen de la contourner ?).

 Il est recommandé de demander à la Ddets dès le démarrage de la SIAE un modèle de dialogue de gestion de manière à vous assurer que les outils de pilotage permettant

de suivre ces indicateurs sont bien mis en place. Les logiciels de suivi présentés ci-dessus permettent d'extraire toutes ces données chiffrées à renseigner dans le dialogue de gestion.

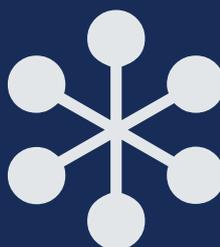
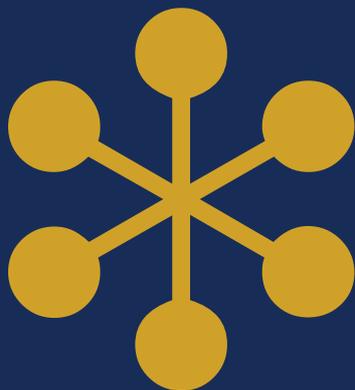
DOCUMENTS RESSOURCES SUR LE DIALOGUE DE GESTION :

+ Instruction DGEFP du 5 février 2014 qui réforme le dialogue de gestion (+ cf annexe 3) : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dgefpl_instruction5fevrier2014-iae.pdf;

• Modèle dialogue de gestion de la Marne.



CONSULTER : [Modèle Dialogue de gestion de la Marne](#)



« LES SIAE SE SITUENT À L'ARTICULATION DE L'ÉCONOMIQUE ET DE L'ACTION SOCIALE, ET REPRÉSENTENT AUJOURD'HUI UNE PART STRUCTURANTE ET IMPORTANTE DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE (ESS). »

Construire des prévisions financières



Introduction

Établir des prévisions financières vous permettrons de répondre à deux questions clés :

- Est-ce que la SIAE que je veux créer est viable économiquement (communément, il est attendu qu'une structure créée atteigne un équilibre financier au bout de 3 ans. Cette durée peut monter à 5 ans pour des activités agricoles) ? Est-ce que le support d'activité choisi est suffisamment générateur de revenus ?
- De combien ai-je besoin pour démarrer mon activité ?

Elles seront également indispensables pour échanger avec vos partenaires financiers : banques pour emprunt, organismes publics ou privés pour des subventions.

Dans le cas de figure où votre groupe a déjà une activité existante, les prévisions financières vous permettront de vous assurer que la création d'une SIAE viable économiquement ne met pas en risque la « maison mère », votre activité première. Pour éviter tout risque dans le futur, il est conseillé de créer une structure juridique distincte (cette option, qui protège votre première activité, présente le désavantage de complexifier les flux financiers notamment pour les dépenses mutualisées, comme les locaux, les RH ou les flux d'énergie).

Quelque soit le choix de structure juridique, séparée ou commune, la Ddets demande la mise en place d'une comptabilité analytique séparée, de manière à bien identifier les dépenses et recettes liées à l'activité de la SIAE.

Les prévisions financières consistent donc à traduire en termes financiers tous les éléments que vous venez de réunir. Comme les autres étapes de la création de SIAE, élaborer les prévisions financières est un processus itératif qui permet progressivement de faire apparaître tous les besoins financiers de la structure en activité et les possibilités de ressources.

3 outils financiers vous aideront à :

- Chiffrer les besoins financiers de démarrage ;
- Vérifier votre rentabilité ;
- Prévoir les entrées et sorties d'argent chaque mois et s'assurer que vous avez l'argent nécessaire sur votre compte en banque pour payer les dépenses.

OBJECTIF	OUTILS	À QUELLES QUESTIONS RÉPONDENT CET OUTILS
Chiffrer les investissements nécessaires au démarrage	Plan d'investissement	Quels sont les investissements que je dois réaliser pour démarrer mon activité ? Quelles sont les ressources à mobiliser pour les financer (fonds propres, subventions, emprunt) ?
Vérifier votre rentabilité	Compte de résultat prévisionnel	Est-ce que mon projet sera a minima à l'équilibre financier ? Si non, à quelle échéance le sera-t-il ? Quel est le montant des subventions à trouver les premières années pour équilibrer mon modèle ? Le montant est-il réaliste ?
Prévoir les entrées et sorties d'argent chaque mois	Plan de trésorerie	Combien de trésorerie dois-je apporter au démarrage pour financer le délai entre les dépenses et les premières rentrées d'argent ? Aurais-je assez d'argent sur mon compte pour payer les dépenses prévisionnelles ?

+ DIFFÉRENCE ENTRE LE PLAN D'INVESTISSEMENT ET LE COMPTE DE RÉSULTAT PRÉVISIONNEL :

Les dépenses seront à affecter à l'un OU l'autre des outils en fonction de leur nature :

- Les dépenses nécessaires à l'achat de matériel que vous allez posséder et utiliser sur plusieurs années (plus d'un an) pour réaliser votre activité sont à affecter au plan d'investissement. Ex : achat d'un terrain ou d'un local, achat de

machines-outils, équipement informatique etc, travaux...

- Les dépenses nécessaires au fonctionnement de votre activité au quotidien sont à affecter au compte de résultat prévisionnel. Ex : achats de consommables, charges de fonctionnement comme le loyer, l'électricité, l'essence, les frais de personnel.

1 Le plan d'investissement

Le plan d'investissement vous aidera à évaluer le coût total de votre projet de création de SIAE. Il va inclure les éléments qui composent la structure de l'entreprise : il s'agit donc des besoins et des ressources permanents ou de longue durée

de l'entreprise. Il vous permettra de valider que vous disposez des capitaux nécessaires pour démarrer votre SIAE. Il s'agit de lister d'une part les besoins au démarrage et d'autre part les ressources à solliciter :

Besoins durables à financer	Ressources à mobiliser
<ul style="list-style-type: none"> • Les frais d'établissement : il s'agit des frais permettant de constituer la structure (frais d'immatriculation, de publicité, versement de dépôts et caution pour la location d'un local ...) • Les investissements : acquisition de l'outil de production ou encore l'installation des bureaux et l'équipement des futurs collaborateurs en outils informatiques ; • Les travaux à réaliser pour que vous puissiez conduire votre activité. 	<ul style="list-style-type: none"> • Apport en fonds propres si la SIAE émane d'un groupe existant qui a décidé de soutenir le démarrage. • Subventions publiques : fonds départemental de l'insertion, aides de la Région, du conseil départemental etc. • Subventions privées (investissement et aides au démarrage) : notamment celles proposées par Emmaüs France (comécoi, AAP innovant). • Emprunt bancaire si nécessaire.

👁 La différence entre les ressources et les dépenses d'investissement vous permettront d'identifier le montant qu'il reste à financer, soit en augmentant les ressources déjà

identifiées (plus de fonds propres, emprunts plus conséquents ou subventions supplémentaires à trouver), soit en finançant ce solde par les ressources dégagées par l'activité.

Une partie des dépenses durables réalisées sera imputée au compte de résultat sous la forme de dotation aux amortissements : chaque investissement est amorti sur un certain nombre d'année selon sa durée présumée d'utilisation (ex : on considère qu'un ordinateur devient obsolète au bout de 3 ans. Le coût d'achat d'un ordinateur sera donc divisé par 3 et 1/3 du montant initial sera affecté à chacune des 3 premières années du compte de résultats prévisionnel). De la même manière, les subventions fléchées vers les investissements seront amorties et reprises dans le compte de résultat prévisionnel, dans la partie ressources, sous le titre « quote-part de subventions à l'investissement ». Si ce dernier montant est inférieur à la dotation aux amortissements,

le compte de résultat vous permettra de savoir si vous dégagez assez de ressources par ailleurs (chiffre d'affaires) pour couvrir les dépenses d'investissement.

+ Vous trouverez sur ce site des exemples de durée d'amortissement selon les biens : <https://www.l-expert-comptable.com/a/52013-la-duree-d-amortissement-d-une-immobilisation.html#:~:text=offre%20tout%20compris,-La%20dur%C3%A9e%20d'amortissement%20%3A%20d%C3%A9finition,du%20bien%20dans%20l'entreprise>.

2 Le compte de résultat prévisionnel sur 3 ans

Le compte de résultat prévisionnel est un tableau qui anticipe l'ensemble des dépenses (appelées charges) et des ressources (appelées produits) pour chacune des trois premières années de votre SIAE. Il permet de déterminer, à l'avance et approximativement le résultat (bénéfice ou perte)

que vous pensez réaliser grâce à l'activité de votre SIAE (produits - charges).

Il se décline également sur deux blocs : d'une part les charges (fixes ou variables) et de l'autre les produits.

Charges	Produits
<ul style="list-style-type: none"> Charges d'exploitation : <ul style="list-style-type: none"> Achats de marchandises / consommables (liées à l'activité de production) ; Charges externes : loyer, eau, électricité, frais de déplacements, frais liés à la formation, téléphone, frais postaux, assurance, honoraires, adhésions, frais bancaires, entretien des locaux, publicité etc. Charges du personnel (permanents et insertion) ; Impôts et taxes ; Dotations aux amortissements. Charges financières (intérêt quand emprunt bancaire) Charges exceptionnelles. 	<ul style="list-style-type: none"> Chiffre d'affaires prévisionnel par type d'activités si plusieurs activités) ; Subventions publiques durables : aides au poste, Subventions publiques ponctuelles ; Subventions privées. Dons / cotisations Quote-part subventions d'investissement. Produits exceptionnels.

Attention à ne pas prendre en compte une même subvention ET dans le plan d'investissement (déjà ventilée dans le compte de résultat sous la forme la quote-part de subvention d'investissement) ET dans le compte de résultat

prévisionnel. Grosso modo, si un investissement est subventionné à 100 %, son impact dans le compte de résultat devrait être nul (l'amortissement est compensé par la quote-part de subvention d'investissement chaque année).

🔍 ZOOM SUR LES AIDES AU POSTE

Les aides au poste sont le principal financement de l'État de l'IAE :

Elles sont composées de deux parties :

- A) Le montant socle est fixé, chaque année, par un arrêté conjoint du ministre chargé de l'emploi et du ministre chargé du budget et prend en compte l'évolution du SMIC.
- B) Le montant de la part modulée est exprimé en pourcentage du montant socle, entre 0 % et 10 %. Il est déterminé en tenant compte :
- des caractéristiques des personnes embauchées (indicateur : part de bénéficiaires de minima sociaux) ;
 - des actions et des moyens d'insertion mis en œuvre (indi-

icateur : proportion ETP encadrement / ETP insertion) ;

- des résultats constatés à la sortie de la structure (indicateur : sorties dynamiques) ;

Cette modulation est mise en œuvre dans les conditions précisées par l'Instruction DGEFP n° 2014-2 du 5 février 2014 citée en référence, et par sa fiche n° 1¹.

L'aide financière est versée, pour le compte de l'État, par l'Agence de services et de paiement (ASP). Elle est revalorisée chaque année par arrêté. Elle ne peut se cumuler pour un même poste avec une autre aide à l'emploi financée par l'État.

MONTANT DES AIDES AU POSTE PAR ETP ET PAR TYPE DE SIAE DEPUIS LE 1 ^{ER} MAI 2022 :				
	ACI	EI	ETTI	AI
Montant socle	21 850 €	11 381 €	4 366 €	1 479 €
Montant avec modulation maximale (10 %)	24 035 €	12 519,10 €	4 802,60 €	1 626,90 €

À noter que les montants sont différents pour Mayotte. Voir arrêté en note de bas de page.

Jusqu'en 2021, les SIAE implantées en milieu pénitentiaire ne touchaient que 60 % du montant socle. Cependant, dans la circulaire publiée par la DGEFP le 7 février 2022 relative au Fonds d'inclusion dans l'emploi (FIE) en faveur des personnes les plus éloignées du marché du travail³, il est précisé que « afin de soutenir la qualité des parcours, et en particulier l'articulation avec la sortie de détention, le montant de l'aide au poste en SIAE pénitentiaire sera revalorisé à hauteur de 100 % des montants

des aides au poste en ateliers et chantiers d'insertion (ACI) et entreprises d'insertion (EI) ». L'arrêté a été publié au journal officiel le 5 juillet 2022⁴.

1. https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dgefp_instruction5fevrier2014-iae.pdf
 2. <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000046203861>
 3. Circulaire FIE - page 17 - <https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/circ?id=45287>
 4. <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000046203861>

Il est normal que le résultat net soit négatif les 2 premières années, le temps que l'activité monte en charge et trouve son rythme de croisière. Si le groupe ne dispose pas des fonds propres nécessaires pour absorber ce déficit, des subventions de démarrage seront à rechercher.

La clé d'un compte de résultat prévisionnel est la pertinence des hypothèses choisies. Pour faciliter la lecture de ces

hypothèses, le modèle proposé détaille dans des onglets séparés chaque type de dépenses (masse salariale, charges d'exploitation) ou de recettes. Il est conseillé de commenter les hypothèses que vous avez choisies, pour vous souvenir des choix faits et les ajuster si nécessaire (quelle est la source de cette donnée ? Comment avez-vous fait telle estimation ? Cette donnée est-elle vérifiée à 100 %, comme le SMIC horaire, ou est-elle encore à valider ?).

+ FAUT-IL INCLURE LES MONTANTS HT OU TTC ?

Cela dépend si la structure est fiscalisée ou non :

- Les entreprises d'insertion sont fiscalisées et récupèrent donc la TVA → les montants sont à saisir HT.
- Les Ateliers et Chantiers d'Insertion ne sont pas en général fiscalisés : les charges sont donc saisies au réel (TTC) et, par définition, les produits n'incluent pas de TVA.

3 Le plan de trésorerie

Le plan de trésorerie présente mois par mois tous les décaissements et les encaissements. On reporte donc dans le tableau mois par mois toutes entrées et toutes les sorties d'argent (en TTC - au réel). Le plan d'investissement et le compte de résultat prévisionnel vous seront donc indispensables pour remplir votre plan de trésorerie. Ce plan de trésorerie sur 3 ans vous permettra de définir le montant initial dont vous avez besoin en attendant les premières rentrées d'argent (on parle de couvrir le besoin en fonds de roulement notamment). Pensez à prévoir une marge en cas de délais d'encaissement.

Comme l'explique France Active dans sa fiche pratique cela vous permettra :

- Constater une situation de trésorerie ;
- Anticiper le moment où survient les tensions de trésorerie ;
- Evaluer le montant du pic de trésorerie négative ;
- Piloter et ajuster sa stratégie à court/moyen terme ;
- Réaliser différents scénarios (pessimiste, médian et/ou optimiste) ;
- Communiquer plus facilement avec ses partenaires financiers.

+ https://www.inae-nouvelleaquitaine.org/sites/default/files/atoms/files/notice_plan_de_trsorerie_franceactive_na.pdf

Quelques Conseils pour remplir son plan de trésorerie :

- Anticipez les éventuels délais/retard de paiements (délais d'encaissements).
- Ne pas répartir le chiffre d'affaires de manière linéaire si votre activité est saisonnière. Bien prendre en compte les pics de vente et les moments où au contraire vous vendrez moins.
- Les dotations aux amortissements (charges inscrites au compte de résultat) ainsi que les quotes-parts de subventions virées au résultat (produits inscrits au compte de résultat) ne donnent pas lieu à décaissement ou encaissement, vous n'avez donc pas à les reporter sur votre plan de trésorerie. Seuls les flux de trésorerie doivent être saisis.

« LES SUPPORTS D'ACTIVITÉ POUR ACCOMPAGNER CETTE INSERTION PROFESSIONNELLE S'INSCRIVENT PLEINEMENT DANS LE TERRITOIRE ET LES BESOINS DE LA SOCIÉTÉ, EN PLUS D'ÊTRE AU SERVICE DES PERSONNES ACCUEILLIES. »



+ Pour obtenir un exemple de fichier de suivi financier (excel), contactez Armelle Dubois : adubois@emmaus-france.org

LE CALENDRIER DE VERSEMENT DES AIDES AU POSTE :

Le versement des aides au poste se fait mensuellement, en fonction du nombre d'emplois conventionnés (et non selon la consommation au réel). Cette régulation se fait deux fois par an : en mai et en décembre. Si vous sous-consommez par rapport aux ETP conventionnés, provisionnez ces remboursements !

Par ailleurs, le versement de la part modulée se fait en mars-avril de l'année N+1. Elle dépend entre autres :

- Du taux d'encadrement bien saisir tous les mois les données concernant les CIP et ETI ;
- Du taux de sorties le type de sorties d'un salarié en insertion peut être modifié jusque 3 mois après sa sortie.

 Le plan de trésorerie est un outil indispensable de prévention des risques et de prise de décisions. Il doit être mis à jour très régulièrement (au moins une fois par semaine, voir plus souvent si possible). Vérifiez bien en parallèle sur votre compte bancaire que les entrées et sorties anticipées ont bien eu lieu. Ce plan de trésorerie vous permettra de piloter votre activité et anticiper les difficultés :

- Quels sont les moments dans l'année où ma trésorerie disponible ne me permettra pas de couvrir mes dépenses mensuelles ?
- Quelles sont les causes de mes problèmes de trésorerie ? baisse du chiffre d'affaires, décalage entre encaissements et décaissements, saisonnalité de l'activité...
- Quels leviers sont possibles pour corriger les pics négatifs de ma trésorerie ?

Faire sa demande de conventionnement

Etape 1

1^{er} contact avec la Dde

À l'issue de l'étude de faisabilité, contacter le chargé de mission IAE de la Ddets pour une première présentation du projet (mail avec un document de présentation du projet de deux pages maximum : contexte de la création de la SIAE, type de SIAE à créer, profils ciblés, activité support, en quoi votre projet répond d'une part aux besoins du territoire et d'autre part aux besoins du public cible, complémentarité avec l'offre IAE existante).

À l'issue de ce RDV, la Ddets vous donnera un premier avis sur votre projet et les aspects à creuser. Elle vous communiquera également le format du dossier unique d'instruction à remplir ainsi que le calendrier des prochains CDIAE.

Conseils : demandez à la Ddets

- Les étapes d'obtention du conventionnement : certains départements prévoient des étapes de validation intermédiaire avant le passage en CDIAE (ex : conférence des financeurs dans le Val-de-Marne, comité de lecture dans le Rhône) ;
- La composition du CDIAE (noms et fonction des participants).

Etape 2

Compléter le DUI

Le dossier unique d'instruction (DUI) est spécifique à chaque typologie de SIAE. La trame générale suit le cheminement présenté dans la fiche « partie 2 - projet d'insertion » mais il peut être adapté par chaque département en fonction de ses spécificités. Il correspond au projet d'insertion tel que vous l'avez défini.

Les critères de la Ddets sont les suivants :

- Articulation du projet avec les besoins du territoire et ceux du public cible (ancrage territorial, prises de contact avec les acteurs du territoire) ;
- Articulation avec la structure existante le cas échéant ;
- Pertinence de l'activité support avec d'une part la dynamique économique du territoire et d'autre part avec la capacité du public ciblé ;
- Réalisme de l'étude de marché (prix de vente, liste des clients...)
- Faisabilité du projet immobilier (notamment pour les zones géographiques en tension) ;
- Nombre d'emploi créés ;
- Cohérence du parcours d'insertion défini ;
- Encadrement prévu (en adéquation avec la typologie de SIAE choisi) ;
- Solidité du modèle économique.

Vous trouverez en PJ deux modèles de dossier unique d'instruction :

- DUI de l'Atelier Emmaüs présenté en mail 2022 -> obtention d'un conventionnement Entreprise d'Insertion ;
- Celui de la communauté de Rennes-Hédé -> obtention d'un 2^e conventionnement ACI sur le nouveau site de Bruz ;
- Un référentiel élaboré par la Drieets Île-de-France pour vous accompagner dans le remplissage du DUI.



CONSULTER : [DUI EI Atelier Emmaüs](#)



CONSULTER : [DUI ACI Rennes-Hédé](#)



CONSULTER : [Référentiel Drieets IDF](#)

Etape 3

Rencontres avec les partenaires du territoire

Une étape importante est de rencontrer individuellement les partenaires clé du territoire et les différents membres du CDIAE, notamment les têtes des autres réseaux de l'IAE qui y siègent. Objectif :

- Leur faire connaître votre projet avant votre passage en CDIAE ;
- Collecter leurs recommandations sur votre projet (ils connaissent très bien les acteurs du territoire, qu'ils soient associatifs ou institutionnels. Ils seront de précieux conseils !)
- Ils vous présenteront en parallèle l'offre de services de leur réseau : en fonction de vos besoins non couverts par Emmaüs France, et de la typologie de SIAE que vous avez choisie, vous pourrez décider dans un 2^e temps d'adhérer à l'un ou l'autre des autres réseaux de l'IAE.

Etape 4

Passage en CDIAE

Vous serez convoqué pour présenter votre projet devant l'ensemble des membres du CDIAE, qui auront lu votre DUI en amont. La présentation dure environ 1h (présentation de 15 minutes puis questions / réponses).

Pour cette étape, nous vous recommandons de préparer un support de présentation type power point. Le temps de présentation sera suivi d'un temps de questions / réponses avec les membres du CDIAE.

À garder en tête que le CDIAE rend un avis, mais c'est la Ddets qui prend toujours la décision finale.

 A l'issue du CDIAE, la Ddets vous fera parvenir la réponse. Si elle est positive, vous recevrez ensuite une annexe financière à compléter. La Ddets vous transmettra également les informations :

- Pour créer votre compte sur le Plateforme de l'inclusion (pour valider l'entrée en parcours des salariés en insertion) ;
- Pour créer votre compte sur L'ASP (Agence de Services et de Paiement) -> c'est en saisissant les heures de travail chaque mois dans l'ASP sur sera déclenché le versement des aides au poste).

Recruter l'équipe permanente



À minima, l'équipe permanente de la future SIAE sera composée d'un directeur, d'un encadrant technique et d'un conseiller en insertion professionnel. Evidemment, selon le nombre de salariés en insertion qui constitueront demain la SIAE, ces postes peuvent être à temps partiel. Certains des postes peuvent être mutualisés soit avec votre structure existante, soit avec d'autres SIAE du territoire avec qui vous partagez les mêmes valeurs et la même vision de l'accompagnement (le temps passé par chacun sur la SIAE sera affecté dans la comptabilité analytique, qui vous permettra ainsi de suivre précisément le coût réel de votre SIAE). Il est à noter que l'ESS de manière générale rencontre depuis

la crise COVID de grosses difficultés de recrutement : en effet, tout le secteur (et ce n'est pas le seul), observe une forte baisse du nombre de candidatures depuis septembre 2021. Les Echos ont publié une tribune à ce sujet le 17 juin 2022 <https://start.lesechos.fr/travailler-mieux/recrutements-entretiens/baisse-des-candidats-dans-less-et-si-le-sens-ne-suffisait-plus-1413344>

+ [On Purpose et Orientations Durables ont publié récemment le baromètre des salaires dans l'ESS dans 2022 : https://cdn4.onpurpose.org/media/documents/Barom%C3%A8tre_des_salaires_de_I ESS_2022_VF.pdf](https://cdn4.onpurpose.org/media/documents/Barom%C3%A8tre_des_salaires_de_I ESS_2022_VF.pdf)

1 Quelles conventions collectives nationales (CCN) s'appliquent à l'IAE ?

C'est l'activité principale de votre structure qui constitue le critère d'application de la convention collective. Si votre entreprise exerce plusieurs activités, vous devez déterminer son activité principale (c'est le code APE ou NAF qui la définit). À noter que la CCN définie s'appliquera ensuite à l'ensemble des salariés de la structure (ex : vous dirigez une entreprise d'insertion et souhaitez créer un ACI, qui deviendra l'activité principale. La CCN du Synesi s'appliquera à l'ensemble des salariés, y compris ceux de l'EI).

Parmi toutes les typologies de SIAE, seuls les Ateliers et Chantiers d'Insertion ont une convention collective spécifique « insertion ». Pour toutes les autres typologies de SIAE, la convention collective appliquée est celle correspondant à l'activité économique principale de l'entreprise. Si aucune convention collective ne s'applique, c'est le droit du travail qui prévaut (c'est le cas de la majorité des associations intermédiaires par exemple).

+ ZOOM SUR LE SYNESI, LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYEURS POUR LES ATELIERS ET CHANTIERS D'INSERTION

Le SyNESI a été créé en 2006 par des têtes de réseau de l'IAE, après une étude générale sur la situation des ACI en France. Le 27 avril 2007 a marqué la signature du champ d'application, premier accord constitutif de la convention collective des ACI. Et le 31 mars 2011 voit naître la convention collective rassemblant dans un même texte les accords signés antérieurement, signée par les partenaires sociaux de la branche.

Si l'application de la CCN du Synesi est obligatoire pour les ACI, l'adhésion au Synesi ne l'est pas. Cependant, ce dernier peut accompagner les ACI adhérents sur la structuration de votre fonction employeur (intéressant notamment pour les petites structures). Ce syndicat propose en effet à ses adhérents un appui juridique, des fiches ressources sur différentes thématiques (comment animer un CSE ? Modèle de contrat de travail, de règlements intérieurs), des webinaires

et des journées d'information, des enquêtes et rapports. Plusieurs groupes du mouvement ont fait le choix d'adhérer à ce syndicat d'employeur, afin de bénéficier d'un appui complémentaire de celui proposé par Emmaüs France.

+ [CCN des ACI mise à jour le 24/01/2022 : https://synesi.fr/wp-content/uploads/2021/09/CCN-ACI-3016-MAJ-20220124-VERSION-PUBLIQUE-1.pdf](https://synesi.fr/wp-content/uploads/2021/09/CCN-ACI-3016-MAJ-20220124-VERSION-PUBLIQUE-1.pdf)

À noter que la grille de salaires indiquée dans la CCN est le minimum qui doit être appliqué par l'employeur. Mais en fonction de son niveau de maturité, de sa grille salariale ou de l'état du marché du travail, une structure peut évidemment proposer des salaires plus élevés que le minimum mentionné dans la CCN.

2 Où chercher des candidats ?

Vous trouverez ci-dessous une liste de sites où publier vos annonces pour recruter un encadrant technique d'insertion ou un conseiller en insertion :

- Pôle Emploi / APEC,
- Relais réseaux sociaux (LinkedIn),
- Site internet d'Emmaüs France (votre RNG pourra relayer l'annonce),
- Réseaux IAE nationaux (Chantier École, Coorace, FEI) ou locaux (comme InserEco 93),

- + <https://fr.indeed.com/>
- + <https://www.welcometothejungle.com/>
- + <https://www.hellowork.com/>
- + <https://jobs.makesense.org/>
- + <https://www.francecompetences.fr/>
- + <https://www.monster.fr/>
- + <https://www.talentdetection.com/>

- + <https://orientationdurable.com/>
- + <https://mozaikrh.com/>
- + L'auberge de la Solidarité : <https://auberge.communityforge.net/>

Pour les encadrants techniques, comme il n'existe pas ou peu de formations « titre professionnel » spécifiques, ce sont en général des spécialistes de l'activité support de la SIAE, avec une fibre sociale et une appétence pour la transmission (des formations courtes complémentaires pour les accompagner dans le management dans l'IAE sont proposées par les réseaux nationaux ou locaux) -> il peut donc être également intéressant de poster vos offres sur des sites spécialisés dans cette activité.

Face à la difficulté actuelle des SIAE de recruter des CIP, la Ddets recommande de les démarcher dès leur formation, en allant présenter, à l'organisme de formation, sa structure et les postes à pourvoir.

👁 Si vous n'avez besoin d'un CIP ou d'un ETI qu'à temps partiel, n'hésitez pas à en parler aux autres groupes Emmaüs de votre région ou à d'autres SIAE hors Emmaüs

du territoire ! Par exemple, Emmaüs Coup de Main et l'Atelier R-are mutualisent une CIP en Seine-Saint-Denis depuis 6 mois.

3 Les conseillers en insertion professionnelle

Pour rappel, les conseillers d'insertion professionnelle doivent être titulaire d'un titre professionnel (exigence de la Ddets). Le ratio d'accompagnement est en moyenne de 1 CIP pour 12 salariés en atelier et chantiers d'insertion et 1 CIP pour 20-25 en entreprise d'insertion.

Quand recruter ?

Quand vous démarrez une activité ex-nihilo, il est recommandé de recruter le CIP deux mois avant l'arrivée des premiers salariés en insertion. Au démarrage, le CIP aura 3 missions importantes :

- Affiner le parcours d'insertion défini dans votre projet d'insertion : quelles seront les grandes étapes du parcours ? Comment se fera l'évaluation ? Quelles formations pourront être proposées ?
- Construire les outils de suivi qui permettront d'une part de piloter le suivi social et professionnel au quotidien et d'autre part collecter les informations de mesure d'impact qui seront demandées lors du dialogue de gestion.

- Construire le réseau partenarial avec les organismes publics et privés qui demain interviendront sur les problématiques spécifiques rencontrées par les salariés en insertion (santé, logement, mobilité etc.).

Qui recruter ?

Si votre SIAE n'est pas adossée à une structure existante et donc expérimentée, il est conseillé de recruter un CIP expérimenté pour le démarrage, étant données les missions (citées ci-dessus) qui lui incomberont.

A quel salaire ?

Le salaire moyen d'un CIP est entre 2 000 et 2 350 € brut / mois¹. Cependant, le niveau de salaire ne prend pas en compte la pénurie actuelle de candidats. Le niveau de salaire dépendra également de la convention collective dont votre SIAE dépendra. Selon la dernière mise à jour de CCN des ACI² (p39), le salaire minimum des CIP varie de 1.752,75 € à 2.121,75 € (selon le niveau).

4 Les encadrants techniques d'insertion

Quand recruter ?

De la même manière, il est important d'intégrer l'ETI au minimum un mois avant l'arrivée des premiers salariés en insertion, pour préparer l'activité (pour certaines activités particulières, comme le maraîchage, l'intégration de l'ETI peut se faire encore plus en amont). L'ETI aura pour missions préparatoires : organisation de la production, des flux, des postes de travail, définition des règles d'hygiène et de sécurité, participation à la rédaction du document unique d'évaluation des risques professionnels, définition du pro-

cessus d'accompagnement des salariés en insertion dans la prise de poste, processus d'évaluation des salariés en insertion sur poste de travail...

A quel salaire ?

Le salaire moyen d'un ETI est de 2 000 € brut par mois³. De la même manière que pour les CIP, ce niveau de salaire ne tient pas compte de difficultés actuelles de recrutement. En outre, le salaire de l'ETI est également lié à la technicité de l'activité support et des grilles de salaire pratiquées dans ce secteur.

5 Les bénévoles

Pour les structures ayant déjà des bénévoles en amont de la création de la SIAE (communauté ou comité d'amis par exemple), il apparaît essentiel de s'interroger en amont sur la place et les missions des bénévoles dans le nouvel organigramme de la structure. Ainsi, il peut être préférable de séparer clairement les activités relevant des bénévoles, et celles qui seront confiées aux salariés en insertion (par exemple : réception et pré-tri des dons par des salariés, puis tri par des bénévoles ou bien tri par des salariés en insertion et mise en rayon par des bénévoles).

De même, avant l'ouverture de la SIAE, il est important de sensibiliser les bénévoles à cette transformation de la structure, et notamment aux grands principes de l'insertion par l'activité économique et du fonctionnement d'une structure d'insertion. L'acculturation des bénévoles à cette dimension est essentielle pour garantir par la suite une coordination fluide entre l'ensemble des acteurs de la structure. Une journée dédiée à destination des bénévoles peut par exemple être organisée, avec la présence d'intervenants extérieurs venant présenter l'IAE (réseau local de l'IAE par exemple) ou

bien une visite d'une autre SIAE du territoire pour découvrir concrètement le fonctionnement de ces structures.

Il sera également important d'accompagner les bénévoles dans leur rôle par rapport aux salariés en insertion : quelle est leur plus-value par rapport aux équipes permanentes ? En quoi peuvent-ils jouer un rôle important dans le parcours des salariés en insertion ? Quelle est également la limite de leur rôle ? Comment réagir quand ils deviennent dépositaires d'une information cruciale dans le parcours de la personne ? S'il est important que l'encadrement technique et l'accompagnement socioprofessionnel demeurent les compétences exclusives de l'équipe salariée permanente, il est également intéressant de s'interroger sur la façon dont les bénévoles peuvent s'impliquer et intervenir en soutien des actions proposées. À titre d'exemple, les bénévoles – en fonction de leurs expertises et centres d'intérêts – peuvent animer en lien étroit avec l'accompagnatrice socioprofessionnel des ateliers collectifs à destination des salariés en insertion (cours de français, atelier permis de conduire, atelier gestion du budget... ect.).

1. <https://www.cidj.com/metiers/conseiller-conseillere-en-insertion-sociale-et-professionnelle#:~:text=Entre%20%20000%20%E2%82%AC%20et%20%20350%20%E2%82%AC%20brut%20mensuel.>
2. <https://synesi.fr/wp-content/uploads/2021/09/CCN-ACI-3016-MAJ-20220124-VERSION-PUBLIQUE-1.pdf>
3. <https://fr.talent.com/salary?job=encadrant+technique+d%27insertion>

Recruter les salariés en insertion

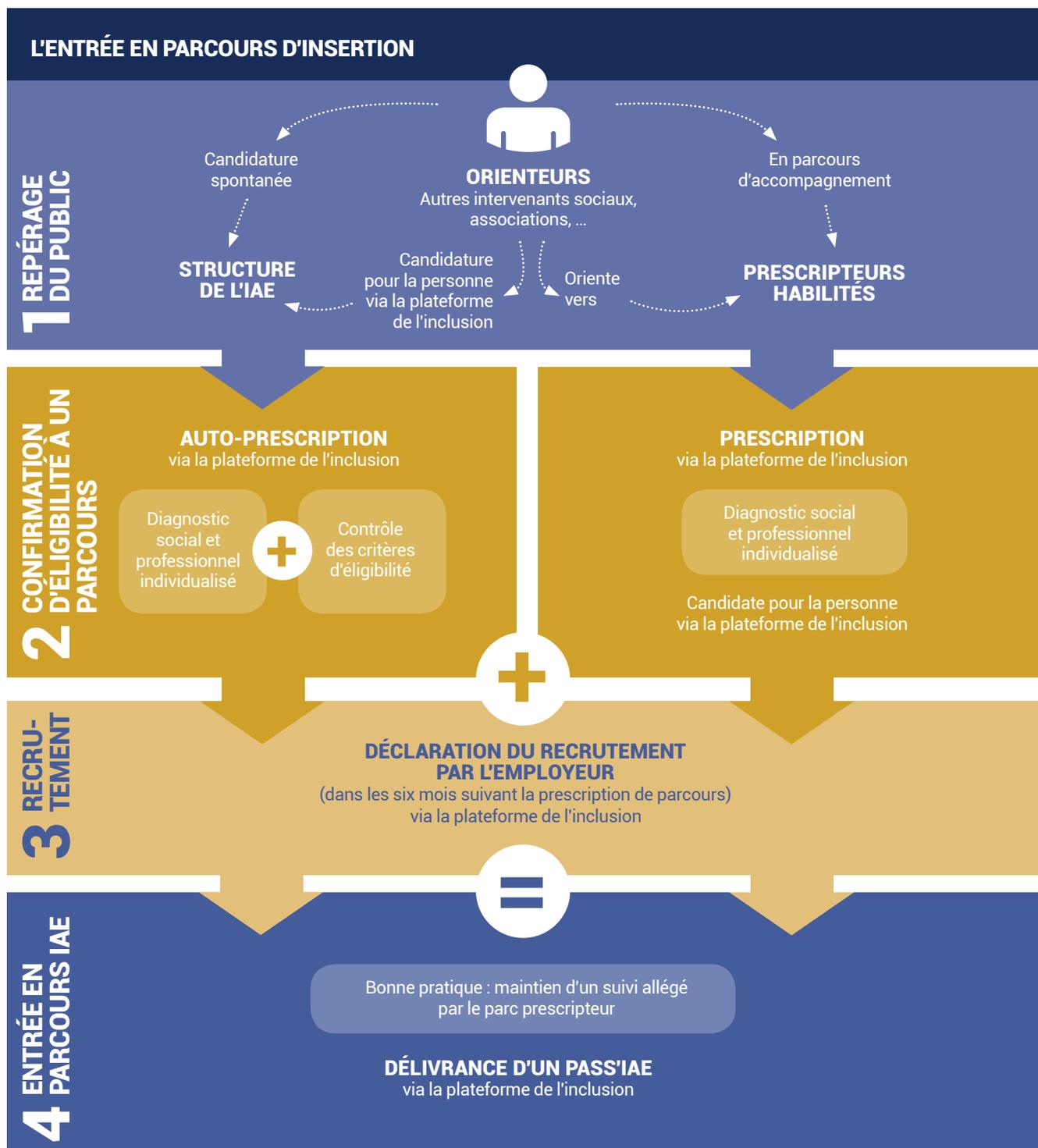


Depuis la loi n° 2020-1577 du 14 décembre 2020 relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique, tout salarié qui entre en parcours IAE doit être en possession d'un PASS IAE, qui remplace l'agrément précédemment délivré par le Pôle Emploi, dans le but de fluidifier l'entrée en parcours d'insertion. Il a une durée de 24 mois sauf dérogations. Il s'obtient via la Plateforme de l'Inclusion. Une fois le PASS IAE obtenu, le salarié en insertion signe

son contrat de travail : la nature de ce contrat et ses termes varient selon les typologies de SIAE.

+ cf partie 1 - Pass IAE et types de contrat

Le schéma ci-dessous, réalisé par la DGEFP, vous présente les différentes étapes d'entrée en parcours d'insertion : pour recruter un salarié en insertion



1 Relations partenariales avec les prescripteurs du territoire

Objectif : se faire connaître, s'assurer de la bonne compréhension du poste et des contraintes par les orienteurs

- Importance de sensibiliser les prescripteurs à l'activité de la SIAE : les prérequis, les contraintes du poste (rythme de travail, conditions physiques comme le port de charge), les horaires...
- Si possible leur faire visiter le site pour s'assurer de la bonne compréhension des postes ;
- Quand orientation par un prescripteur habilité ou non, au-delà de l'orientation vers la Plateforme de l'Inclusion, échange avec le prescripteur (par mail ou par oral) pour avoir plus d'informations sur le candidat et ses besoins en accompagnement.
- Depuis la loi inclusion de 2020, de nombreux nouveaux organismes sont habilités à prescrire des personnes vers des parcours IAE (Service pénitentiaire d'Insertion et de probation, Centre d'hébergement d'urgence ou centre d'hébergement et de réinsertion sociale, Centres d'accueil de demandeurs d'asile, communautés Emmaüs etc). Même

si beaucoup de communication/formation est faite par l'équipe de la Plateforme de l'Inclusion, la DGEFP, les Ddets, ces nouveaux prescripteurs n'ont pas encore l'habitude. Si vous repérez autour de votre future SIAE de nouveaux prescripteurs accompagnant des publics qui pourraient intégrer un parcours IAE chez eux, prenez le temps de les accompagner sur ce qu'est l'IAE et les procédures à suivre pour orienter un candidat.

+ Vous trouverez ici la liste des prescripteurs habilités :

<https://communaute.inclusion.beta.gouv.fr/doc/emplois/liste-des-prescripteurs-habilites/>

La Plateforme de l'Inclusion créée en 2019 a pour objectif de faciliter l'entrée en parcours d'insertion. Cette Plateforme ne remplace en rien la relation partenariale avec les prescripteurs, indispensable pour s'assurer une orientation de qualité, en phase avec d'une part les postes proposés par la SIAE et d'autre part les besoins et capacités du candidat.

2 Le processus de recrutement

Dès l'obtention de l'agrément, la nouvelle SIAE doit s'inscrire sur la Plateforme de l'Inclusion, pour permettre aux futurs salariés d'obtenir leur PASS IAE : + <https://communaute.inclusion.beta.gouv.fr/doc/emplois/minscrire-sur-les-emplois-de-linclusion-employeurs/>

Le candidat peut soit être orienté par un prescripteur habilité, soit par un orienteur non habilité, soit candidaté en direct : c'est ce qu'on appelle l'auto-prescription.

A) Candidat orienté par un prescripteur habilité :

On entend par « prescripteur » tout organisme ou personne habilités à évaluer, à l'issue d'un diagnostic socioprofessionnel, l'éligibilité d'un candidat au dispositif IAE. Il s'agit d'organismes intervenant dans le suivi social ou professionnel de personnes en précarité (ex : Pôle Emploi, Mission Locale, Caisses d'Allocations familiales - CAF, Services Pénitentiaires d'insertion et de probation - SPIP, Centre d'hébergement d'Urgence - CHU, Centres d'hébergement et de réinsertion sociale - CHRS, Centres Communaux d'Action Sociales- CCAS etc.). La

liste est définie par l'arrêté du 1er septembre 2021 fixant la liste des critères d'éligibilité des personnes à un parcours d'insertion par l'activité économique et des prescripteurs mentionnés à l'article L. 5132-3 du code du travail (+ [cf lien ci-dessous](#)).

Selon les difficultés rencontrées, le prescripteur habilité a pour mission d'orienter une personne en difficulté vers les SIAE afin de l'aider à trouver un emploi durable pour retrouver sa place dans la société.

Le prescripteur habilité peut :

- Proposer des candidatures aux SIAE ;
- Valider l'éligibilité à l'IAE d'un candidat pour 6 mois (valable sur toutes les structures) ;
- Déroger aux critères administratifs exigés pour l'IAE (s'il estime qu'un parcours IAE est pertinent suite au diagnostic socioprofessionnel) ;
- Déroger au délai de carence entre 2 PASS IAE/Agrément (délai de carence de 2 ans) ;
- Autoriser une prolongation du PASS IAE.

👁 Dans le cas d'un candidat orienté par un prescripteur habilité :

la SIAE n'a pas besoin de vérifier ses critères d'éligibilités avant embauche. La SIAE n'a pas besoin de conserver de pièces justificatives relatives aux critères d'éligibilité, car l'embauche ne sera pas soumise au contrôle à posteriori de la Ddets.

B) Candidat postulant directement par la Plateforme de l'Inclusion :

Dans le cas où la SIAE recrute directement une personne, elle doit valider son éligibilité grâce à un diagnostic social et professionnel. Les critères d'éligibilité sont définis dans le décret n° 2021-1128 du 30 août 2021¹ relatif à l'insertion par l'activité économique.

Pour qu'un candidat puisse être déclaré éligible à l'IAE par une SIAE il doit avoir :

- Au moins 1 critère administratif de niveau 1
- Ou le cumul de 3 critères administratifs de niveau 2 (Exception pour les ETTI et les AI : 2 critères administratifs de niveau 2)

La Plateforme de l'Inclusion liste ces critères ainsi que les pièces justificatives à conserver et leur durée de validité (+ <https://doc.inclusion.beta.gouv.fr/qui-est-eligible-iae-criteres-eligibilite>).

👁 Si l'éligibilité IAE a été validée par la SIAE, cette dernière doit conserver les pièces justificatives pour une durée de 24 mois à compter de la date de déclaration de l'éligibilité de la personne. Elle devra les fournir à la DDETS en cas de contrôle a posteriori.

+ **cf en annexe** : Le Relais Bretagne a développé une fiche d'entretien qui reprend ces critères et aide la SIAE à définir l'éligibilité du candidat.

3 Au-delà de cette éligibilité administrative, quelques questions à se poser avant de sélectionner un candidat ?

- Cette personne a-t-elle vraiment besoin d'un parcours adapté pour accéder à un emploi dans les conditions actuelles du marché ? -> S'assurer que nous nous adressons bien aux personnes ayant des difficultés socio-professionnelles ;
- Cette personne a-t-elle bien compris ce qu'implique un parcours d'insertion, notamment dans sa partie accompagnement social et professionnel ? Est-elle réellement motivée pour ça ? -> Le parcours d'insertion n'est pas seulement un travail stable dans une structure bienveillante mais cela reste un tremplin qui permet ensuite d'accéder à un emploi durable.
- Cette personne a-t-elle la capacité physique et psychique de travailler le volume horaire pratiqué dans ma SIAE et sur l'activité proposée ? -> S'assurer qu'intégrer une SIAE est la bonne étape pour cette personne, que la marche n'est pas trop haute pour elle, ce qui pourrait encore la mettre en difficulté.
- Etant donné ce que j'ai perçu de la personne, trouvera-t-elle sa place dans la dynamique collective actuelle ? Est-ce que le groupe actuel pourra intégrer cette personne avec ses difficultés spécifiques ? -> Être vigilant à ne pas mettre à mal le collectif s'il a trouvé son équilibre.
- La personne est-elle en capacité physique de travailler dans les conditions que je propose ? -> Ne pas mettre la personne plus en difficulté si elle ne peut par exemple pas porter de charges lourdes. Ou s'assurer que je peux adapter mes postes de travail à ses contraintes.
- Si mon activité requiert un niveau minimum de lecture et/ou d'écriture, la personne a-t-elle ces compétences ? -> La grande majorité des activités support proposées aujourd'hui au sein du mouvement Emmaüs peuvent être adaptées à l'aide de pictogramme. Charge ensuite à la SIAE de mettre en place les bonnes formations pour permettre à la personne d'acquérir des bases en lecture et écriture.
- Les conditions personnelles de la personne lui permette-t-elle de respecter les horaires (Ex : mobilité, solution pour la garde des enfants...) ? Ou suis-je en capacité de lui proposer une solution (Ex : covoiturage, adaptation des horaires) ?

1. <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043990367#:~:text=Dans%20les%20r%C3%A9sum%C3%A9s,-D%C3%A9cret%20n%C2%B0%202021%2D1128%20du%2030%20ao%C3%BBt%202021%20relatif%20par%20l'activit%C3%A9%20%C3%A9conomique&text=Publics%20concern%C3%A9s%20%3A%20personnes%20sans%20emploi,insertion%20par%20l'activit%C3%A9%20%C3%A9conomique.>

Rétroplanning démarrage

ÉTAPES	DESCRIPTIFS SI BESOIN	DOCUMENTS ET MODÈLES
<p>1 Préparer l'embauche des salariés</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Rédaction de l'offre de poste, la fiche de poste et le contrat de travail, du règlement intérieur ; • Bien penser à faire la déclaration préalable à l'embauche (DPAE) ; • Inscription sur la Plateforme de l'inclusion ; • Souscription à la médecine du travail <p>Le plus : rédiger un livret d'accueil pour accompagner les salariés dans leur prise de poste.</p>	<p>Exemples :</p> <ul style="list-style-type: none"> + Fiche de poste CIP Fripe Reims + Fiche de poste ETI Fripe Reims + Contrat de travail salarié en insertion Fripe Reims + Règlement intérieur (à faire signer en même temps que le contrat) Relais Bretagne + Livret d'accueil Fripe Reims + Livret d'accueil Relais Bretagne
<p>2 Préparer les locaux et le lancement de l'activité</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Équipement des bureaux (tables, chaises, équipement informatique, imprimante, équipement téléphonique), • Alarme si besoin, • Organisation de l'atelier de travail, • Achat ou location de véhicule si besoin + assurance du véhicule, • Préparation des vestiaires pour les salariés en insertion (homme/femme) avec un casier par salarié, • Souscription des assurances pour les locaux. • Contrat de maintenance des équipements • Contrat pour le contrôle périodique des installations électriques, des moyens de secours, des installations de gaz, des appareils de levage, vérification des extincteurs... • Contrat avec un fournisseur d'énergie. 	
<p>3 Sensibiliser des prescripteurs</p>	<p>Il est recommandé d'inviter les prescripteurs pour les aider à mieux appréhender la réalité des postes proposées, les aménagements de poste possible ou a contrario les contraintes liées au poste de travail.</p>	<p>Préparer un flyer à distribuer aux prescripteurs (2 pages) : présentation de votre structure, présentation du poste en insertion et de ses prérequis</p>

ÉTAPES	DESCRIPTIFS SI BESOIN	DOCUMENTS ET MODÈLES
<p>4 Préparer des éléments de sécurité</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Rédaction du DUERP ; • Chemins de sécurité au sein de l'atelier ; • Affichages des règles de sécurité (utilisez au maximum des pictogrammes pour qu'elles soient comprises par un plus grand nombre ; • Équipements individuels de sécurité (EPI) ; • Extincteurs, trousse de secours. • Alarme incendie. • Numéros d'urgence. 	<p><i>Emmaüs France a récemment créé une mission sécurité afin de mettre à jour le classeur de sécurité (il contiendra des fiches méthodologiques qui vous aideront à évaluer les risques).</i></p> <p>+ Guide INRS – Elaborer un DUERP + Guide INRS – Questions réponses sur le dossier unique + DUERP – Atelier du Bocage</p> <p>+ Pour la version excel complète, contactez Armelle Dubois : adubois@emmaus-france.org</p>
<p>5 Préparer l'affichage obligatoire</p>	<p>L'employeur doit respecter le droit à l'information des salariés sur leur lieu de travail. Ces informations concernent de nombreux domaines (égalité femmes-hommes, discrimination, règlement intérieur par exemple). Il doit afficher certaines informations dans des lieux facilement accessibles. Ces obligations évoluent rapidement : vous trouverez les informations détaillées.</p> <p>+ https://entreprendre.service-public.fr/vosdroits/F23106</p>	
<p>6 Souscrire une mutuelle</p>	<p>Depuis 2016, tous les employeurs du secteur privé ont l'obligation de proposer une mutuelle de santé collective à leurs salariés, et participer au moins à hauteur de 50 % du prix des cotisations (le salarié peut la refuser).</p> <p>Les personnes qui entrent en parcours d'insertion ont souvent connu une rupture de parcours de soin dans les périodes précédentes. La question des problématiques santé sera travaillée avec la CIP lors du parcours. Il est donc important de souscrire une bonne mutuelle, qui prend notamment bien en charge les questions dentaires ou optiques.</p>	<p>Emmaüs France propose aujourd'hui à ses salariés de cotiser à Harmonie Mutuelle.</p>
<p>7 Contractualiser avec un cabinet comptable si la gestion financière est externalisée</p>	<p>Le cabinet comptable pourra :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gérer les paies sur la base des éléments variables de paie que vous lui transmettez, • Gérer la comptabilité sur la base des factures transmises ; • Préparer les comptes de fin d'année (qui seront ensuite audités par un expert-comptable). 	
<p>8 Évolution / adaptation des conditions de travail des certains salariés en insertion</p>	<p>La DGEFP a mis en ligne sur le site « Mes démarches simplifiées » les formulaires de demande suivants pour 2023 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le formulaire pour le dépôt des demandes de contrat-passerelle pour 2023 : + https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/contrat-passerelle-2023 <p>Pour les formulaires suivants, ceux de 2023 sont identiques à ceux de 2022) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dérogation individuelle à la durée hebdomadaire minimale de travail : + https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/derogation-individuelle-2022 • Dérogation collective à la durée hebdomadaire minimale de travail : + https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/derogation-collective-2022 • Dérogation à la durée hebdomadaire minimale de travail pour cumul de contrats : + https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/cumul-contrats-2022 • Demande de dérogation aux 480 heures en association intermédiaire : + https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/480h-2022 	

Glossaire



ACI	Atelier et Chantier d'Insertion
AFEST	Action de Formation en Situation de Travail
AFPA	Agence nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes
AFPR	Action de Formation Préalable au Recrutement
ASP	Accompagnant socio-professionnel
ASP	Agence de Service et de Paiement
BPI	Bénéficiaire de la Protection Internationale
CA	Chiffre d'Affaires
CACES	Certificat d'Aptitude à la Conduite En Sécurité
CCAS	Centres Communaux d'Action Sociales
CDDI	Contrat à Durée Déterminé d'Insertion
CDIAE	Conseil Départemental de l'Insertion par l'Activité Economique
CHRS	Centres d'Hébergement et de Réinsertion Sociale
CHU	Centre d'Hébergement d'Urgence
CIP	Conseiller en Insertion Professionnelle / Chargé d'Insertion Professionnelle
CNLRQ	Comité National de Liaison des Régies de Quartier
CPF	Compte Professionnel de Formation
CTA	Comité Technique d'Animation
DARES	Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques
DDETS	Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités
DGEFP	Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle
DLA	Dispositif local d'accompagnement
DREETS	Direction régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités
EA	Entreprise Adaptée
EI	Entreprise d'insertion
EITI	Entreprises d'insertion par le travail indépendant
EPI	Equipement de protection individuelle
EPT	Etablissements Publics Territoriaux
ESAT	Etablissements ou Services d'Aide par le Travail
ETI	Encadrant Technique d'Insertion
ETP	Equivalent Temps Plein
ETTI	Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion
FAS	Fédération des Acteurs de la Solidarité
FDI	Fonds départemental d'insertion
FEI	Fédération des Entreprises d'Insertion
FIT	Fonds d'Initiatives Territoriales
FLE	Français langue étrangère
FSE	Fonds Social Européen
GEIQ	Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification
HACCP	Hazard Analysis Critical Control Point / Analyse des dangers et maîtrise des points critiques
IAE	Insertion par l'Activité Economique
OACAS	Organisme d'Accueil Communautaire et d'Activités Solidaires
OPCO	OPérateurs de COmpétences
PEC	Parcours Emploi Compétences
PHC	Premières Heures en Chantier
PMSMP	Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel
POE	Préparation Opérationnelle à l'Emploi
PSC1	Prévention et Secours Civiques niveau 1
RNG	Responsable national de groupe
RQTH	Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
SIAE	Structure d'Insertion par l'Activité Economique
SPE	Service Public de l'Emploi
SPIP	Service Pénitentiaire d'Insertion et de Probation
SST	Sauveteur Secouriste du Travail
TAPAJ	Travail Alternatif Payé A la Journée
TZCLD	Territoires Zéro Chômeur de Longue Durée
UNAI	Union Nationale des Associations Intermédiaires



Remerciements

Emmaüs France tient à remercier l'ensemble des groupes du mouvement, institutionnels et réseaux de l'Insertion par l'Activité Economique qui nous ont ouvert leur porte, partagé leur expérience et leur expertise. La richesse de ce guide est issue de tous ces échanges !

Nous remercions en particulier :

- La Mission Insertion Professionnelle (MIP), Sous-direction des parcours d'accès à l'emploi, de la Direction Générale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DGEFP) ;
- La Drieets Île-de-France ;
- CHANTIER École ;
- Fédération des acteurs de la solidarité (FAS) ;
- COORACE ;
- Les groupes du Mouvement Emmaüs, communautés, comités d'Amis et Structures d'Insertion par l'Activité Économique :
 - F.R.I.P.E Emmaüs Reims
 - Le Relais Bretagne
 - Assajuco
 - Atelier R-are
 - Atelier Emmaüs
 - Ferme Emmaüs Maisoncelle
 - Objectif Ferme
 - Les Fruits de la Terre
 - Le Village
 - Emmaüs Vertex
 - La Communauté Rennes-Hédé
 - La Communauté Emmaüs Grenoble
 - Le Comité d'Amis de Chalon-sur-Saône
 - Le Comité d'Amis de Saumur
 - Le Comité d'Amis de Roanne
 - Le Comité d'Amis de Castelnaudary
- Enfin, nous remercions particulièrement chaque membre de l'équipe nationale permanente d'Emmaüs France et en particulier l'équipe de la Branche Economie Solidaire et Insertion ainsi que son vice-président.



EMMAÜS FRANCE

47 avenue de la résistance

93104 Montreuil Cedex

☎ 01 41 58 25 00

contact@emmaus-france.org

www.emmaus-france.org

