

Fiche 2 : Insertion par l'activité économique (IAE)

I. **Cadrage général : un secteur au cœur de la politique publique d'insertion poursuivant une trajectoire de croissance ambitieuse**

1. **L'insertion par l'activité économique en 2022 : poursuivre la transformation du secteur au service de la création d'emplois**

En 2021, l'Etat a poursuivi son effort de relance de l'activité économique des structures de l'IAE en réponse aux impacts de la crise sanitaire et de mise en œuvre du Pacte d'ambition pour l'IAE, qui constitue depuis 2019 la feuille de route du secteur.

Cette année encore, les services de l'Etat seront mobilisés pour atteindre l'objectif d'accroissement du nombre de bénéficiaires de parcours d'insertion par l'activité économique, de 140 000 à 240 000 personnes, fixé par le Président de la République en 2018 dans le cadre de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté.

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

Toutes les familles et structures de l'IAE ont vocation à se développer sur la base de des projets de développement financés par le Fonds de Développement de l'Inclusion (FDI) au titre des années 2020 et 2021.

Pour 2022, il sera demandé un suivi renforcé par les DREETS de la mise en œuvre des projets et de la création des emplois prévus (en complément de l'outil d'auto-déclaration « relinc » par les SIAE mis en place depuis le 2^{ème} trimestre 2021).

Il est rappelé que la mise en œuvre plus spécifique du pacte ETTI de février 2020 conduit à mettre l'accent sur un développement très significatif de ce secteur, en mobilisant notamment les nouveaux outils prévus par ce pacte, tels que la convention-cadre régionale ou bien encore la notice sur la triple exclusivité des ETTI.

2. **Réaffirmer le pilotage d'une stratégie de croissance ambitieuse pour offrir des solutions aux publics éloignés de l'emploi**

Entamée en 2019 et poursuivie depuis, la stratégie de croissance de l'IAE est confirmée en 2022, afin d'amplifier le mouvement engagé en 2021.

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

- (i) **susciter la croissance de l'offre** : les créations d'emploi prévues via les appels à projet nationaux FDI « axe 2 », lancés dans le cadre du plan de soutien, en 2020 et 2021, doivent se concrétiser en 2022 et constituer le principal levier de croissance du secteur. Une enveloppe FDI à hauteur de 24,9 M€ sera mise en place après la publication d'un nouvel appel à projet.

Au-delà de ce plan de soutien exceptionnel, toutes les actions contribuant à cet axe de développement sont encouragées.

- (ii) **offrir de la visibilité pluriannuelle et mettre fin aux pratiques prudentielles** : la pluri-annualité de la trajectoire de croissance des crédits doit se traduire par la fin des pratiques prudentielles (plafonnement *ab initio* des volumes d'ETP, conventionnements infra-annuels, etc.), hors exception ou justification en termes de résultats obtenus par la SIAE.

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

Sur le plan de la gouvernance territoriale, les services déconcentrés sont invités :

- au niveau régional, à organiser en 2022 un comité de pilotage régional de l'insertion par l'activité économique, incluant l'ensemble des partenaires publics et privés de ce dispositif (partenaires institutionnels, réseaux de l'IAE, réseaux de prescripteurs habilités, etc.).
- au niveau départemental et local, à poursuivre l'organisation régulière de CDIAE et à participer aux comités techniques d'animation (CTA), dans leur format actuel, voire à mettre en place une co-animation Pôle emploi/DDETS dans la perspective de l'évolution de leur gouvernance et des orientations portées par la réforme de l'IAE, selon les effectifs disponibles et besoins du territoire.

3. Un « kit de pilotage et d'animation territoriale » pour renforcer la capacité de pilotage des services de l'Etat

Le développement d'outils de pilotage est une priorité de l'année 2022 et doit contribuer à **renforcer la capacité de suivi et d'animation territoriale des services de l'Etat**.

Les nouveaux outils constituent un « **kit de pilotage et d'animation territoriale** » vous permettant de **renforcer le suivi physico-financier du dispositif, le dialogue de gestion avec les structures et de mener des actions ciblées pour répondre aux enjeux de votre territoire**. Ils doivent être exploités pleinement.

- (i) *Des tableaux de bord de pilotage financier enrichis et modernisés et un tableau qualitatif qui permet de connaître les principales caractéristiques sociales des bénéficiaires de l'IAE*

Les rapports hebdomadaires de suivi financier et de suivi des ETP disponibles sur le [site ministériel « performance et outils de pilotage » \(POP\)](#) évoluent en 2022 au format de rapports web qui seront actualisés automatiquement chaque semaine. Ces rapports sont exportables pour consultation et partage en version PDF, Excel, Power Point ou en version HTML.

Ces rapports ont été simplifiés dans leur ergonomie et enrichis de nouveaux indicateurs et graphiques afin de **renforcer la capacité d'analyse sur le plan physico financier de vos services**. Ces nouveaux indicateurs permettent notamment de comparer l'évolution du conventionnement et de la réalisation d'une année sur l'autre ou encore de suivre le rythme de réalisation par rapport au conventionnement sur votre territoire.

Ils permettent par ailleurs d'accéder à l'historique financier et des ETP jusqu'en 2018, ainsi que de consulter à la date la plus récente la situation actualisée à un moment déterminé pour les cinq années précédentes.

Un rapport quantitatif mensuel est également disponible sur [site ministériel « performance et outils de pilotage » \(POP\)](#). Il apporte des informations sur les caractéristiques des bénéficiaires de l'IAE, et fournit aux services de l'Etat une vue du stock de personnes physiques ayant un contrat en cours du mois, le nombre de personnes ayant effectivement travaillé un mois donné, par territoire et par type de structure, ainsi que une vision des principales caractéristiques de ces bénéficiaires,

(ii) *Des tableaux de bords thématiques*

La plateforme de l'inclusion a développé des [tableaux de bord thématiques publics](#). La mise à disposition d'indicateurs partagés, accessibles à tous les acteurs de l'IAE, a vocation à **renforcer la coopération territoriale et la mise en place de plans d'actions thématiques** mobilisant l'ensemble des partenaires de l'IAE.

Pour 2022, à l'appui des tableaux de bord [#Recrutement](#) et [#Prescripteurs habilités](#), deux plans d'actions ciblées devront être mise en place ou poursuivis :

- **Plan d'action de diminution des difficultés de recrutement** en lien étroit avec Pôle emploi ainsi que les autres représentants des prescripteurs et des SIAE ;
- **Plan d'action de mobilisation des prescripteurs habilités** en lien étroit avec les représentants des prescripteurs habilités, détaillé ci-après.

II. Les priorités de l'année 2022 en matière d'insertion par l'activité économique : fluidifier et augmenter les recrutements, renforcer le lien avec l'entreprise, développer les compétences

1. La mise en œuvre de loi relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique et à l'expérimentation « territoire zéro chômeur de longue durée »

Afin d'accompagner l'objectif de croissance, le Pacte d'ambition pour l'IAE vise à accompagner la transformation du secteur en développant des outils et une nouvelle réglementation.

Dans le cadre de la mise en œuvre de ce pacte, 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 » contribue à l'entrée en vigueur de mesures structurantes permettant de simplifier et fluidifier les recrutements dans l'IAE, d'adapter les formats de parcours d'insertion aux besoins des publics cibles et d'accompagner la dynamique de croissance du secteur tout en garantissant la qualité des parcours d'insertion.

L'année 2021 a permis sa concrétisation, notamment avec la publication des textes réglementaires d'application :

- [Décret n° 2021-1128 du 30 août 2021 relatif à l'insertion par l'activité économique](#)
- [Décret n° 2021-1129 du 30 août 2021 relatif à l'insertion par l'activité économique et à l'expérimentation visant à faciliter le recrutement par les entreprises de droit commun de personnes en fin de parcours d'insertion](#)
- [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](#)

- [Arrêté du 10 décembre 2021 fixant le montant de l'aide financière versée au titre du contrat passerelle conclu par une entreprise d'insertion ou un atelier et chantier d'insertion](#)

Ces derniers ont été eux-mêmes complétés par la publication d'une instruction et de deux questions-réponses :

- [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 »](#)
- [Questions-réponses sur la réforme des modalités d'entrée en parcours d'insertion](#)
- [Questions-réponses sur les autres mesures de la loi inclusion \(CDI inclusion, contrat-passerelle...\)](#)

Des instructions seront prochainement communiquées aux services déconcentrés concernant l'évolution de certaines procédures à compter de 2022 (CDI inclusion, contrat-passerelle et dérogation collective à la durée hebdomadaire minimale de travail). Sans attendre ces instructions, les conditions d'un déploiement rapide de ces nouveaux outils, en particulier les contrats passerelle doivent être travaillées avec les acteurs sur chacun de vos territoires.

2. La priorité doit être donnée à l'augmentation et à la fluidification des recrutements par la mobilisation des prescripteurs et à la mise en place des mesures favorables au renforcement des liens avec les entreprises du territoire

(i) Le développement d'une plateforme de l'inclusion au service des acteurs de l'IAE

La plateforme de l'inclusion est un service numérique proposant plusieurs fonctionnalités visant à accompagner le développement du secteur et répondre aux besoins des acteurs de l'IAE.

- La fonctionnalité [Les emplois de l'inclusion](#) vise à fluidifier les entrées en parcours IAE grâce à un espace unique d'orientation et de recrutement des personnes éligibles. Depuis la réforme du 14 décembre 2020, les emplois de l'inclusion sont l'espace de délivrance du PASS IAE ayant remplacé l'agrément Pôle emploi.
- [Le pilotage de l'inclusion](#) propose des tableaux de bord de suivi de l'IAE sur le territoire pour tous les acteurs de l'IAE (statistiques des emplois de l'inclusion, activité des prescripteurs habilités, difficultés de recrutement, etc.). Pour les services déconcentrés de l'Etat, la mise à disposition d'un tableau de bord de suivi de l'IAE et de l'activité des structures depuis le début de l'année 2022 contribuera à renforcer la capacité de pilotage sur le territoire (en complément des informations accessibles via pilotage.emploi.gouv.fr). Ces nouveaux outils de pilotage doivent être exploités pleinement.
- [La communauté de l'inclusion](#) est un espace d'échanges entre acteurs de l'IAE.
- [Le marché de l'inclusion](#) met à disposition des acheteurs un annuaire des SIAE proposant des produits ou des services inclusifs.

(ii) Mobiliser les prescripteurs afin de répondre aux difficultés de recrutement des SIAE

L'arrêté du 1^{er} septembre 2021 fixant la liste des prescripteurs mentionnés à l'article L. 5132-3 du code du travail élargit la liste des prescripteurs habilités à prescrire des parcours d'insertion à de nouveaux acteurs, notamment dans le champ de l'accompagnement social ou de l'hébergement. La mobilisation de ces acteurs répond à trois objectifs :

1. Accompagner la croissance du secteur par l'augmentation du nombre de candidatures auprès des structures de l'IAE
2. Améliorer l'orientation des publics les plus éloignés de l'emploi vers les structures de l'IAE (invisibles, personnes sous-main de justice, jeunes, travailleurs handicapés etc.)
3. Développer les partenariats entre les structures de l'IAE et les acteurs de l'accompagnement social et professionnel pour favoriser les recrutements.

Les services déconcentrés sont invités à poursuivre la mise en œuvre des plans d'action portant sur la mobilisation de ces acteurs du niveau régional jusqu'au niveau local, en lien étroit avec les réseaux de l'IAE et des prescripteurs habilités.

Afin de faciliter le pilotage de la mobilisation des prescripteurs sur le territoire, la plateforme de l'inclusion a développé un [tableau de bord de suivi de l'activité des prescripteurs habilités](#).

(iii) Le déploiement des liens entre les SIAE et les entreprises du territoire au bénéfice des salariés en insertion

Vous serez attentifs notamment au déploiement de l'expérimentation du contrat-passerelle et à la mise en œuvre de la mesure permettant le cumul de contrats (contrat d'insertion/contrat de droit commun) qui sont des actions créant du lien entre les entreprises du territoire et les SIAE, au bénéfice des salariés en insertion et de leur sortie de parcours en emploi durable.

La dérogation au plafond de 480 heures en association intermédiaire est également une mesure à laquelle vous serez attentifs, afin de soutenir la croissance dans les territoires des acteurs de l'insertion.

3. Développer les compétences des salariés en insertion pour améliorer les sorties en emploi (PIC IAE)

L'année 2022 doit permettre de finaliser la mise en œuvre et l'évaluation du PIC IAE qui arrive à échéance à la fin de cette même année. Sur le même modèle que les années précédentes, le PIC IAE doit bénéficier au maximum de structures, notamment les plus petites de moins de 11 ETP. Il doit faciliter l'accès aux formations certifiantes en lien avec les métiers en tension sur le territoire. Les DREETS s'assureront notamment que les OPCO mettent en œuvre les objectifs de positionnement des salariés en insertion sur les formations relatives aux métiers grand-âge et autonomie et assurent des actions relatives à la lutte contre l'illettrisme.

Dans la continuité de la loi inclusion du 14 décembre 2020, les salariés placés en contrat passerelle ou en CDI inclusion restent éligibles au PIC IAE.

Les modalités de prise en charge au titre de l'enveloppe Etat demeurent inchangées par rapport à l'année 2021. La DGEFP transmet trimestriellement, sur l'espace collaboratif dédié *Symbiose* (PIC IAE) les données relatives aux actions de formations engagées et réalisées par les OPCO au titre du PIC IAE, pour alimenter les comités de pilotage régionaux.

Les crédits délégués aux DREETS en 2021 ont permis de financer dans les régions, et ce, malgré l'impact de la crise sanitaire, des projets structurants de coordination, de soutien à

l'ingénierie des projets de formation et de développement d'expérimentations innovantes. L'expérience sera donc renouvelée en 2022, notamment dans un objectif de poursuite du déploiement de l'action de formation en situation de travail dans les SIAE.

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

1. La mise en œuvre du CDI inclusion

Afin d'offrir une solution aux seniors les plus vulnérables, vous serez attentifs à la mise en œuvre des CDI inclusion pour les salariés en insertion de plus de 57 ans, qui seraient restés sans solution à l'issue d'un parcours d'insertion d'au moins un an.

2. L'IAE en détention pour les personnes placées sous-main de justice

Pour rappel, **le déploiement de l'IAE en détention dans un maximum d'établissements pénitentiaires** où cela serait pertinent d'ici 2022 constitue une mesure du Pacte d'ambition pour l'IAE. Le Garde des Sceaux, Ministre de la Justice et la Ministre déléguée à l'insertion ont confirmé cette ambition, en fixant pour l'année 2021 un objectif de doublement du nombre de SIAE implantées en détention. Actuellement, 14 SIAE sont implantées au sein d'établissements pénitentiaires dans 10 régions et il est prévu de porter ce nombre à 23 SIAE en 2022.

Le déploiement de SIAE en milieu pénitentiaire a récemment fait l'objet de diverses réformes : le décret n°2021-1128 du 30 août 2021 relatif à l'insertion par l'activité économique permettant une **adaptation des procédures d'entrée dans un parcours d'insertion au contexte pénitentiaire** et la loi n° 2021-1729 du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire **réformant le statut du travailleur détenu** en le rapprochant de celui du droit commun, afin de mieux préparer la réinsertion des personnes sortant de prison et lutter contre la récidive.

Au vu de ces réformes, la note de cadrage du 6 novembre 2020, les documents annexes et le guide pratique sur l'implantation de SIAE en milieu pénitentiaire seront prochainement mis à jour. Ils devront être mobilisés en tant que de besoin pour soutenir les projets pertinents.

En outre, 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 ACI et EI.

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

L'expérimentation de l'**entreprise d'insertion par le travail indépendant (EITI)**, autorisée par l'article 83 de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, permet de s'adapter aux réalités et contraintes de certaines personnes exclues du marché du travail (personnes seules avec enfants, personnes rencontrant de grandes difficultés sociales, personnes en situation de handicap etc.) et permet à des personnes sans emploi d'exercer

une activité professionnelle en bénéficiant d'un service de mise en relation avec des clients et d'un accompagnement.

Initialement prévue pour trois ans, cette expérimentation est prolongée de deux années par l'article 209 de la loi du 30 décembre 2021 de finances pour 2022.

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

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

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

(i) Convergence et Premières Heures en chantier

Pour rappel, l'objectif fixé par la convention nationale DGEFP-Convergence France est un déploiement de l'expérimentation Convergence sur **7 nouveaux territoires (dont un territoire moins dense) permettant à 1 815 salariés d'être accompagnés**.

Fin 2021, 6 territoires sont opérationnels, 28 ateliers et chantiers d'insertion sont mobilisés et plus de 1 000 salariés sont en parcours.

Pour rappel, en complémentarité avec Convergence, Premières Heures en chantier fait l'objet d'une convention signée avec la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS). Fin 2021, 16 nouveaux chantiers sont engagés dans l'expérimentation (en plus des 5 ACI déjà engagés à Paris), au bénéfice de 280 parcours. **L'objectif est le déploiement de Premières Heures sur une trentaine de territoires au bénéfice de 800 parcours d'ici 2022.**

(ii) SEVE Emploi

Portant un objectif initial de 315 SIAE formées aux techniques de médiation-active, la stratégie d'essaimage aura finalement permis à **254 SIAE de bénéficier du programme SEVE 1 entre 2019 et 2022, au sein des 13 régions métropolitaines**. Le programme SEVE 2 bénéficiera quant à lui à un maximum de 60 SIAE.

(iii) TAPAJ

L'objectif fixé par la convention nationale DGEFP-TAPAJ France est de parvenir à **85 sites expérimentateurs d'ici 2022**. Fin 2021, TAPAJ est déployé au sein de 56 sites.