



**MINISTÈRE  
DU TRAVAIL,  
DE L'EMPLOI  
ET DE L'INSERTION**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**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 ».

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion  
La ministre déléguée auprès de la ministre du travail,  
de l'emploi et de l'insertion, chargée de l'insertion

à

Mesdames et Messieurs les préfets de région

Copie à :

Monsieur le haut-commissaire à l'emploi et à l'engagement des entreprises  
Mesdames et Messieurs les préfets de département  
Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux de l'économie,  
de l'emploi, du travail et des solidarités  
Monsieur le directeur régional et interdépartemental de l'économie,  
de l'emploi, du travail et des solidarités  
Mesdames et Messieurs les directeurs de l'économie,  
de l'emploi, du travail et des solidarités  
Mesdames et Messieurs les directeurs des directions départementales  
de l'emploi, du travail et des solidarités  
Mesdames et Messieurs les directeurs des directions départementales  
de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection de la population  
Monsieur le directeur général de l'Agence de services et de paiement (ASP)

<b>Référence</b>	NOR : MTRD2130369J (numéro interne : 2021/212)
<b>Date de signature</b>	19/10/2021
<b>Emetteur(s)</b>	Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion Délégation à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP)
<b>Objet</b>	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 ».

<b>Commande</b>	Déploiement volontariste de la politique publique de l'insertion par l'activité économique dans les territoires dans le cadre de la mise en œuvre de 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 » et du pacte d'ambition pour l'IAE.
<b>Action(s) à réaliser</b>	Il s'agit de s'assurer de la mise en œuvre opérationnelle des mesures du Pacte d'ambition pour l'IAE relatives à la réforme des modalités d'entrée en parcours d'insertion, au contrat à durée indéterminée (CDI) inclusion, au contrat-passerelle, à la triple exclusivité des entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI), à la dérogation au plafond horaire des mises à disposition des salariés en association intermédiaire (AI) et aux dérogations à la durée hebdomadaire minimale de travail, notamment en cas de cumul de contrats.
<b>Echéance(s)</b>	Immédiate
<b>Contact(s) utile(s)</b>	Sous-direction des parcours d'accès à l'emploi Mission de l'insertion professionnelle Personne chargée du dossier : Laura OBLED Tél. : 01 44 38 28 31 Mél. : <a href="mailto:mip.dgefp@emploi.gouv.fr">mip.dgefp@emploi.gouv.fr</a>
<b>Nombre de pages et annexes</b>	4 pages et 8 annexes de 34 pages Annexe 1 - Fluidifier l'entrée en parcours d'insertion par l'activité économique ; Annexe 2 - Versement de l'aide financière pour les nouveaux contrats (CDI inclusion et contrat-passerelle) - procédure transitoire ; Annexe 3 - Mise en œuvre de la triple exclusivité des entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) dans le cadre du conventionnement ; Annexe 3 bis - Liste des labels inclusion délivrés par un tiers certificateur comme gage de la qualité du projet d'insertion, visant la triple exclusivité ; Annexe 3 ter - Notice explicative relative à la triple exclusivité ; Annexe 4 - Mise en œuvre de la dérogation au plafond horaire des mises à disposition des salariés en insertion en association intermédiaire auprès des employeurs mentionnés à l'article L. 2211-1 du code du travail ; Annexe 5 - Mise en œuvre de la dérogation individuelle et collective à la durée hebdomadaire minimale de travail (en atelier et chantier d'insertion [ACI]) et dans le cadre d'un cumul de contrats (en AI/ACI/entreprise d'insertion [EI]) ; Annexe 6 - Tableau récapitulatif : agenda de mise en œuvre des mesures de 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 ».

<b>Catégorie</b>	Mise en œuvre des réformes et des politiques publiques comportant des objectifs ou un calendrier d'exécution.
<b>Résumé</b>	La présente instruction précise les modalités opérationnelles de mise en œuvre des principales mesures relatives à l'insertion par l'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 », à savoir notamment la réforme des modalités d'entrée en parcours d'insertion, le CDI inclusion, la triple exclusivité des ETTI, la dérogation au plafond horaire des mises à disposition des salariés en insertion en association intermédiaire auprès des employeurs mentionnés à l'article L. 2211-1 du code du travail, l'expérimentation du contrat-passerelle et le cumul de contrats via la dérogation à la durée hebdomadaire minimale de travail.
<b>Mention Outre-mer</b>	Le texte s'applique en l'état à l'ensemble des Outre-mer.
<b>Mots-clés</b>	Insertion par l'activité économique – structure d'insertion par l'activité économique – loi inclusion – CDI inclusion – contrat-passerelle – cumul de contrats – 480 heures – triple exclusivité.
<b>Texte(s) de référence</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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 » ;</li> <li>- Décret n° 2021-1128 du 30 août 2021 relatif à l'insertion par l'activité économique ;</li> <li>- 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 ;</li> <li>- Arrêté du 1<sup>er</sup> 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.</li> </ul>
<b>Circulaire / instruction abrogée</b>	Néant
<b>Document opposable</b>	Oui
<b>Déposée sur le site Légifrance</b>	Non
<b>Publiée au BO</b>	Oui
<b>Date d'application</b>	Immédiate

Dès septembre 2018, un objectif d'accroissement du nombre de bénéficiaires de parcours d'insertion par l'activité économique (IAE), de 140 000 à 240 000 d'ici fin 2022, était fixé par le président de la République dans la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté. Dans cette optique, le Pacte d'ambition pour l'insertion par l'IAE de septembre 2019 vise à favoriser le développement du secteur au service de la création d'emplois d'insertion pour des publics particulièrement éloignés de l'emploi. Depuis, la réalisation de l'objectif de croissance est suivie avec attention dans le cadre de la réforme prioritaire inscrite au baromètre des résultats de l'action publique, à l'échelon central et régional, sous l'autorité de la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion et de la ministre déléguée chargée de l'insertion et en lien avec les feuilles de route des préfets.

Dans cette perspective, 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 » ainsi que ses textes 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 1<sup>er</sup> 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) mettent en œuvre plusieurs mesures permettant de simplifier et fluidifier les recrutements dans l'IAE, d'adapter les formats de parcours d'insertion aux besoins des publics, et d'accompagner la dynamique de croissance du secteur tout en garantissant la qualité des parcours d'insertion.

Dans la suite de la publication des textes d'application réglementaires précités, la présente instruction vient préciser la mise en œuvre opérationnelle de ces mesures, à travers cinq fiches-actions relatives aux principales mesures relatives à l'IAE prévues par la loi du 14 décembre 2020, et issues du Pacte d'ambition pour l'IAE, à savoir :

- la réforme des modalités d'entrée en parcours d'insertion (annexe 1) ;
- le CDI inclusion et l'expérimentation du contrat-passerelle (annexe 2) ;
- la triple exclusivité des entreprises de travail temporaire d'insertion (annexe 3) ;
- la dérogation au plafond horaire des mises à disposition des salariés en insertion en association intermédiaire auprès des employeurs mentionnés à l'article L. 2211-1 du code du travail (annexe 4) ;
- ainsi que les dérogations à la durée hebdomadaire minimale de travail permettant notamment le cumul de contrats (annexe 5).

Un tableau (annexe 6) récapitule l'agenda de mise en œuvre des mesures de 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 ».

En outre, afin d'enrichir les débats et de faciliter l'appropriation de ces mesures, je tiens à souligner que l'élaboration des textes précités est le fruit d'une démarche partenariale, l'ensemble des têtes de réseaux représentatifs de l'IAE ayant été associé dans le cadre de plusieurs phases de concertation.

Je compte sur votre entière mobilisation dans la mise en œuvre de cette instruction par laquelle vous œuvrerez au déploiement volontariste de l'insertion par l'activité économique dans nos territoires.

Pour les ministres et par délégation :  
Le délégué général à l'emploi et à la  
formation professionnelle,

A stylized signature in black ink, appearing to read 'signé', enclosed in a thin black rectangular border.

Bruno LUCAS

## Fluidifier l'entrée en parcours d'insertion par l'activité économique

### Définition des publics prioritaires en parcours d'insertion par l'activité économique

L'article L. 5132-3 du code du travail dispose que « *l'insertion par l'activité économique a pour objet de permettre à des **personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières** de bénéficier de contrats de travail en vue de faciliter leur insertion sociale et professionnelle* ».

Cette définition large concernant la notion de public en difficulté permet une souplesse d'appréciation et s'inscrit dans une logique **d'approche individualisée des situations et des besoins des personnes**. Il s'agit d'orienter vers les structures conventionnées les personnes pour lesquelles l'insertion vers l'emploi ne paraît pas envisageable dans les conditions ordinaires du marché de l'emploi, et qui nécessitent un accompagnement renforcé.

Dans ce contexte, une attention devra être portée aux personnes en situation d'exclusion professionnelle (demandeurs d'emploi de longue durée, personnes sans domicile fixe, personnes sous-main de justice, etc.) et aux publics dits « invisibles » au travers d'actions ciblées et d'une coopération renforcée avec des acteurs du quotidien (prescripteurs, associations sportives ou culturelles par exemple).

### Orientation et prescription d'un parcours d'insertion par l'activité économique

<b>1. Orientation</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tout acteur en charge d'une mission d'accueil et d'accompagnement (Exemple : association) peut orienter sur la plateforme de l'inclusion une personne vers un prescripteur habilité ou une structure de l'IAE</li></ul>
<b>2. Prescription</b> (Déclaration d'éligibilité d'une personne à un parcours IAE)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Prescription par un prescripteur habilité dont la liste a été élargie au-delà du service public de l'emploi</li><li>• <b>Réalisation d'un diagnostic socio-professionnel individualisé avant de valider l'éligibilité de la personne à un parcours IAE</b></li></ul>
<b>2.bis Auto-prescription</b> (Déclaration d'éligibilité d'une personne à un parcours IAE)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Auto-prescription par une structure de l'IAE directement sans passage par un prescripteur (principe de confiance <i>a priori</i>)</li><li>• Procédure de déclaration de l'éligibilité du candidat :<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Réalisation d'un diagnostic socio-professionnel individualisé</b></li><li>• <b>Vérification que le candidat remplit la combinaison de critères administratifs d'éligibilité</b></li></ul></li></ul>
<b>3. Recrutement</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Confirmation de recrutement par la structure de l'IAE.</li><li>• Dès confirmation du recrutement du candidat déclaré éligible à un parcours IAE, la plateforme de l'inclusion délivre un PASS IAE qui suivra la personne tout au long de son parcours</li></ul>

(i) *L'orientation*

Chaque acteur en charge d'une mission d'accueil ou d'accompagnement de publics (association, centre médical, administration) est en capacité d'identifier un besoin d'accompagnement renforcé pour une personne.

Sur la plateforme de l'inclusion, **chaque acteur peut orienter une personne rencontrant des difficultés particulièrement importantes** vers un prescripteur habilité ou une structure de l'IAE, permettant à la personne orientée de bénéficier d'un examen approfondi de sa situation et de son éligibilité à un parcours IAE.

(ii) *L'élargissement de la capacité de prescription d'un parcours IAE*

**La prescription d'un parcours IAE est une condition préalable à l'entrée en parcours.** Elle doit être systématiquement précédée de la réalisation d'un diagnostic socio-professionnel individualisé et est désormais ouverte à la fois :

- A une liste de prescripteurs habilités fixée par arrêté ;
- Aux structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) (**sous réserve du respect de critères définis par arrêté**).

En ce sens, l'élargissement de la capacité de prescription à de nouveaux acteurs vise à répondre à trois enjeux :

- fluidifier l'entrée en parcours IAE dans un contexte de croissance de l'IAE ;
- renforcer l'implication d'acteurs en charge de l'accompagnement de publics cibles de l'IAE ;
- et faciliter l'entrée en parcours IAE sur l'ensemble du territoire.

L'élargissement de cette capacité de prescription s'applique :

- à des acteurs reconnus pour leur compétence en matière d'accompagnement de publics prioritaires de l'IAE, au niveau national par l'arrêté ministériel du 1<sup>er</sup> 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, ou au niveau local par arrêté préfectoral ;
- aux SIAE, sous réserve du respect de la réunion des critères d'éligibilité fixés par l'arrêté ministériel du 1<sup>er</sup> 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.

La procédure de prescription d'un parcours d'insertion par l'activité économique est définie aux articles R. 5132-1 et suivants du code du travail.

#### **Habilitation des prescripteurs au niveau local**

La réforme du parcours IAE encourage la coopération entre les structures de l'IAE et des acteurs reconnus pour leur compétence en matière d'accompagnement de publics prioritaires et notamment des publics dits « invisibles ».

A ce titre, il revient aux services déconcentrés d'instruire dans leur département les demandes d'acteurs locaux qui n'apparaîtraient pas dans la liste nationale définie par l'arrêté ministériel du 1<sup>er</sup> 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.

L'instruction des demandes reposera sur quatre axes d'analyse :

1. L'organisation est **clairement identifiée** par les services de l'Etat sur le territoire ;
2. L'organisation exerce une mission d'**accueil ou d'accompagnement de publics rencontrant des difficultés pouvant nécessiter un accompagnement au titre de l'insertion par l'activité économique** ;
3. Des personnes salariées de l'organisation ont une **compétence reconnue pour réaliser un diagnostic social et professionnel des publics accueillis** et ont connaissance des finalités et caractéristiques du dispositif d'insertion par l'activité économique ;
4. L'habilitation de cette organisation répond à un **besoin qui n'est pas satisfait par les prescripteurs habilités au niveau national**, notamment l'identification de publics éligibles spécifiques ou le faible nombre de prescripteurs nationaux dans certains territoires.

La liste des prescripteurs proposés au niveau local fait l'objet d'un avis en conseil départemental de l'insertion par l'activité économique (CDIAE).

L'habilitation locale est d'une durée de cinq ans renouvelable. A l'issue de la période d'habilitation, une évaluation des actions menées par l'organisation (nombre de prescriptions, partenariats passés avec les structures du territoire, participation aux instances locales d'animation, etc.) permettra d'éclairer la décision de renouvellement.

*(iii) La réalisation préalable d'un diagnostic social et professionnel individualisé*

Préalablement à la prescription d'un parcours IAE, un diagnostic opéré sous la responsabilité du prescripteur habilité ou de la structure d'insertion par l'activité économique est réalisé.

**Si le diagnostic relève de la seule responsabilité de l'organisme prescripteur (prescripteur habilité ou structure IAE), différents acteurs peuvent y contribuer.** En particulier, les intervenants sociaux ayant préalablement suivi la personne doivent être pleinement mobilisés et associés à la réalisation du diagnostic de la situation sociale et professionnelle de la personne.

L'insertion par l'activité économique s'adresse aux personnes qui cumulent des difficultés sociales et professionnelles en raison de leur âge, de leur état de santé, de leur situation matérielle, de la précarité. C'est pourquoi le diagnostic peut notamment s'appuyer sur la liste des critères administratifs d'éligibilité définis par arrêté ministériel du 1<sup>er</sup> 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 mais ne doit pas s'y limiter.

Pour les prescripteurs habilités, un diagnostic approfondi, doublé d'une connaissance des structures d'insertion du territoire doit permettre d'orienter la personne vers la structure la plus adaptée à ses besoins.

**La prescription d'un parcours est déclarée sur la plateforme de l'inclusion sur le site internet suivant : <https://inclusion.beta.gouv.fr/> par la personne ayant réalisé le diagnostic social et professionnel au sein de l'organisation habilitée.**

(iv) *Pour les SIAE, la vérification de critères administratifs d'éligibilité*

Une structure IAE peut prescrire un parcours après réalisation d'un diagnostic social et professionnel et sous réserve que la personne remplisse les critères d'éligibilités définis par l'arrêté ministériel du 1<sup>er</sup> 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.

Les critères d'éligibilité identifient des situations sociales ou professionnelles spécifiques confirmant le besoin d'un accompagnement renforcé au titre du dispositif d'insertion par l'activité économique.

La vérification des critères d'éligibilité doit être réalisée préalablement à la déclaration d'éligibilité à un parcours IAE sur la plateforme de l'inclusion. Elle consiste en la collecte du justificatif correspondant, défini par arrêté, qui pourra être demandé à l'occasion du contrôle *a posteriori* réalisé par les directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS).

A noter que la plateforme de l'inclusion publie en ligne les modalités d'accès aux différents justificatifs administratifs définis par arrêté.

**Dans le cas où la personne ne remplit pas les critères d'éligibilité demandés, la structure n'est pas autorisée à prescrire directement un parcours IAE.** Toutefois, si le diagnostic fait apparaître des difficultés spécifiques pouvant justifier la pertinence d'un parcours d'insertion, la structure d'insertion par l'activité économique peut demander à un prescripteur habilité de son territoire de prescrire un parcours, après réalisation d'un diagnostic social et professionnel individualisé (les prescripteurs habilités n'étant pas soumis au respect des critères d'éligibilité).

(v) *Evolutions conventionnelles liées à la réforme de l'agrément des publics*

Les conventions IAE sont toujours signées par l'Etat, Pôle emploi et la structure d'insertion par l'activité économique.

**La possibilité pour les structures d'insertion par l'activité économique de déclarer l'éligibilité à un parcours IAE sans passer par un prescripteur habilité est conditionnée au respect de la procédure définie dans le code du travail aux articles R. 5132-1 et suivants.**

A ce titre, les conventions IAE 2022 devront intégrer la disposition suivante :

« Article X :

La structure d'insertion par l'activité économique s'engage à recruter des salariés en insertion dans les conditions prévues aux articles R. 5132-0-1 et suivants. En cas de déclaration directe de l'éligibilité d'un salarié, la structure d'insertion par l'activité économique s'engage à conserver les pièces justificatives correspondant aux critères réunis par le salarié dans les conditions prévues par l'arrêté du 1<sup>er</sup> 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.

En cas de non-respect des engagements prévus au présent article, la structure d'insertion par l'activité économique s'expose aux sanctions prévues aux articles R. 5132-0-13 et R.5132-0-14. ».

(vi) *Dispositions transitoires*

**Modalités de transition vers le PASS IAE pour les salariés en parcours IAE**

Salariés en insertion bénéficiant d'un agrément

A compter de la publication du décret n° 2021-1128 du 30 août 2021 relatif à l'insertion par l'activité économique, les salariés en parcours IAE bénéficiaires d'un agrément délivré par Pôle emploi sont automatiquement enregistrés dans la plateforme de l'inclusion. L'agrément devient un PASS IAE et les suspensions et prolongations seront déclarées directement sur la plateforme de l'inclusion.

Salariés en insertion ne bénéficiant pas d'un agrément

A partir du 1<sup>er</sup> décembre 2021, les salariés en parcours IAE ne bénéficiant pas d'un agrément délivré par Pôle emploi (salariés en AI mis à disposition hors secteur marchand ou dans le secteur marchand pour une durée hebdomadaire inférieure à 16 heures) seront automatiquement déclarés éligibles sur la plateforme de l'inclusion jusqu'au 30 novembre 2023.

D'un point de vue technique, à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2021, l'ensemble des salariés déclarés dans l'Extranet IAE 2.0 comme étant en AI sans agrément (contrat en cours ou « salarié toujours accompagné ») seront automatiquement enregistrés sur la plateforme de l'inclusion en tant que bénéficiaires d'un PASS IAE valide jusqu'au 30 novembre 2023.

## Annexe 2

### **Versement de l'aide financière pour les nouveaux contrats (CDI inclusion et contrat-passerelle) – procédure transitoire**

Le Pacte d'ambition pour l'insertion par l'IAE du 10 septembre 2019, la loi n° 2020-1577 du 14 décembre 2020 et ses décrets d'application (décrets n° 2021-1128 et n° 2021-1129 du 30 août 2021) prévoient deux nouveaux contrats : **le CDI inclusion et le contrat-passerelle**.

Les textes d'application sont en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> septembre (lendemain de leur publication).

La présente instruction vise à préciser les modalités de conventionnement et de versement des aides financières afférentes à ces deux contrats.

Pour l'année 2021, le versement de ces deux aides financières prend la forme d'une subvention versée par l'ASP, de manière similaire au processus actuellement en vigueur s'agissant d'une demande de fonds départemental d'insertion (FDI) classique. Ce processus est appliqué pour une **période comprise entre la date d'entrée en vigueur des décrets, à savoir le 1<sup>er</sup> septembre 2021 et le 31 décembre 2021**.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022, un processus différent, hors FDI et pérenne, sera mis en œuvre par l'ASP pour le versement de ces deux aides.

#### **I) Modalités de conventionnement du CDI inclusion et versement de l'aide financière associée**

**Présentation du dispositif** : le **CDI inclusion** prévoit que les quatre catégories de structures de l'IAE peuvent désormais embaucher en **CDI des personnes âgées d'au moins cinquante-sept ans et rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières**. Ce contrat est conclu après examen de la situation de la personne par l'employeur et dans un délai minimal de douze mois après le début du parcours d'insertion du salarié.

Les embauches en CDI inclusion ne peuvent représenter plus de 20 % des équivalents temps plein (ETP) conventionnés de la SIAE, avec une dérogation pouvant aller jusqu'à 30 % avec accord du préfet, si la situation de la SIAE le justifie.

Sous réserve du respect de ces conditions, les SIAE peuvent conclure des CDI inclusion à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2021, le versement de l'aide financière associée pouvant intervenir dans un second temps selon la procédure figurant ci-dessous.

##### **1.1 Définition du montant éligible par type de structures**

Le CDI inclusion ouvre droit pour chaque SIAE à une aide financière spécifique, dont le montant, conforme aux propositions issues du Pacte d'ambition pour l'IAE, est fixé par décret.

Celle-ci est versée pour chaque poste de travail occupé à temps plein. Le cas échéant, son montant est réduit à due proportion de l'occupation des postes. Le montant de cette aide est égal à **100 % du montant socle de l'aide au poste** versée à la structure, pour la première année d'exécution du contrat. Il est fixé à **70 % de ce même montant socle, à partir de la seconde année d'exécution dudit contrat et ce jusqu'à la fin du contrat**. Cette aide est versée pour le compte de l'Etat par l'ASP. Elle ne peut se cumuler pour un même poste, avec une autre aide à l'emploi financée également par l'Etat.

Elle correspond donc pour chaque SIAE, au montant de l'aide au poste socle, tel que défini dans l'arrêté du 26 avril 2021<sup>1</sup> pour les salariés embauchés en CDI inclusion entre le 1<sup>er</sup> septembre 2021 et le 31 décembre 2021.

## 1.2 Processus de dépôt et d'instruction de la demande d'aide par les structures

En 2021, cette aide financière sera versée selon une procédure similaire à celle utilisée pour le FDI classique.

L'aide est versée de droit à toutes les structures qui en font la demande, sous réserve de respecter les conditions mentionnées ci-dessous.

La DGEFP met à disposition des SIAE et des DDETS un formulaire de dépôt et d'instruction de la demande d'aide sur la **plateforme « démarches-simplifiées »** : <https://www.demarches-simplifiees.fr/>.

Ce processus de dépôt doit respecter les étapes suivantes :

### (i) **Demande d'aide financière auprès de la DDETS**

Au plus tard le 30 novembre 2021 (inclus), la structure dépose sa demande de subvention auprès de la DDETS sur « démarches-simplifiées ».

Dans ce cadre, les éléments suivants pourront être demandés par la DDETS :

- Le nombre d'ETP que la structure souhaiterait conventionner dans le cadre d'un CDI inclusion (prévision à faire en amont de la signature des CDI inclusion pour s'assurer du respect de la limite des 20 %) [**formulaire « démarches-simplifiées »**] ;
- Le nombre de postes d'insertion fixé par la convention (permettant de s'assurer du respect du plafond des 20 %) [**formulaire « démarches-simplifiées »**].

*La convention sera générée automatiquement sur « démarches-simplifiées ».*

### (ii) **Instruction puis validation de la demande d'aide par la DDETS**

Il est attendu des services de la DDETS de vérifier le respect du plafond des 20 % des postes de travail d'insertion occupés à temps plein fixés par la convention.

### (iii) **Conventionnement et annexes financières**

Après instruction et validation de la demande, la DDETS procède à la signature de la convention (**via démarches-simplifiées**) et de l'annexe financière.

Les annexes financières FDI sont passées au titre du FDI « CDI inclusion ». Elles sont renseignées par la DDETS dans l'extranet IAE et transmises à l'ASP par voie postale pour validation selon la procédure en vigueur pour toutes les annexes financières.

Pour sélectionner cette aide, la DDETS renseigne dans le CERFA FDI, la nature du contrat, à savoir « CDI inclusion ». Puis, elle indique dans « Préciser l'objet », le nombre d'ETP conventionnés.

---

<sup>1</sup> Arrêté du 26 avril 2021 fixant les montants des aides financières aux structures de l'insertion par l'activité économique aux dispositifs d'insertion implantés en milieu pénitentiaire et à Mayotte.

### 1.3 Modalités de versement de l'aide financière « CDI inclusion »

L'annexe financière transmise à l'ASP prévoit une avance correspondant à 40 % de la somme due au titre de la subvention FDI « CDI inclusion ». Puis, le solde sera versé, à compter de janvier 2022, après vérification des heures réalisées par les salariés en insertion.

### 1.4 Modalités de suivi des réalisations de CDI inclusion et bilan

Les structures déclarent les informations relatives aux salariés en CDI inclusion sur « démarches-simplifiées » :

Période de signature du contrat	Période de déclaration sur « démarches simplifiées »	Déclaration faite au titre du
Entre le 1 <sup>er</sup> septembre et le 31 octobre 2021	Entre le 1 <sup>er</sup> et le 15 novembre 2021	Bilan intermédiaire de la réalisation
Entre le 1 <sup>er</sup> septembre* et le 31 décembre 2021	Entre le 1 <sup>er</sup> et le 15 janvier 2022	Bilan de la réalisation

\* Les heures réalisées par les salariés ayant conclu un CDI inclusion avant le 31 octobre 2021 **sont donc incluses dans les deux déclarations.**

Les éléments suivants pourront également être demandés à la structure par la DDETS dans le cadre du bilan :

- La liste des salariés concernés ;
- Le volume horaire travaillé par salarié ;
- Les contrats de travail concernés : les CDI inclusion signés ;
- Les PASS IAE des salariés concernés, permettant de s'assurer de la durée du parcours réalisé antérieurement par les salariés (soit au moins 12 mois).

### 1.5 Non cumul des aides financières dans le cadre du CDI inclusion

L'aide financière relative au CDI inclusion n'est pas cumulable avec l'aide au poste IAE de droit commun. Il doit être mis fin au versement de l'aide au poste de droit commun dès signature du CDI inclusion.

A cette fin, entre le 1<sup>er</sup> septembre et le 31 décembre 2021, les structures déclarent dans l'extranet IAE la sortie des salariés passant en CDI inclusion selon le motif « embauche en CDI inclusion ». Ces sorties ne seront pas comptabilisées parmi les sorties constatées.

Les déclarations dans l'extranet IAE 2.0 pourront faire l'objet d'un contrôle *a posteriori*.

### 1.6 Intégration de l'aide au poste dans l'extranet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, une aide au poste spécifique au CDI inclusion viendra remplacer cette procédure provisoire par un schéma pérenne mis en œuvre par l'ASP<sup>2</sup>.

#### **Précision sur la durée hebdomadaire minimale de travail en CDI inclusion**

La durée hebdomadaire minimale de travail en CDI inclusion est celle des contrats de travail à durée indéterminée à temps partiel de droit commun, à savoir 24 heures par semaine.

<sup>2</sup> Une instruction ultérieure viendra préciser les modalités de versement de l'aide financière associée au CDI inclusion à compter du 01/01/2022.

Toutefois, les AI et les ETTI peuvent proposer des CDI inclusion inférieurs à la durée légale minimale hebdomadaire de 24 heures.

En effet, le deuxième alinéa des articles L. 5132-6 et L. 5132-7 du code du travail dispose que, dans les AI et les ETTI, « *une durée de travail hebdomadaire inférieure à la durée minimale mentionnée à l'article L. 3123-6 peut être proposée aux salariés lorsque le parcours d'insertion le justifie* ». Cette dérogation a été instaurée par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Ainsi, en vertu de cet article, **une durée de travail hebdomadaire inférieure à la durée minimale légale de 24 heures peut être proposée aux salariés des AI et ETTI. Cet article ne prévoit pas que cette dérogation est conditionnée à la nature du contrat de travail.**

## II) Modalités de conventionnement du contrat-passerelle et versement de l'aide au poste associée

**Présentation du dispositif** : la loi n° 2020-1577 et le décret n° 2021-1129 du 30 août 2021 prévoient la mise en place de **l'expérimentation relative aux contrats passerelles impliquant la mise à disposition, par une EI ou un ACI auprès d'une entreprise utilisatrice, d'un salarié en insertion depuis au moins quatre mois**. A ce titre, la structure d'insertion prêteuse bénéficie d'une aide financière versée au titre de l'accompagnement socio-professionnel individualisé visant à favoriser la réalisation du projet professionnel du salarié et faciliter son embauche. Versée pour chaque poste de travail occupé à temps plein, le montant est réduit à due proportion de l'occupation des postes. L'aide est versée par l'ASP pour le compte de l'Etat, et est non-cumulable avec une autre aide à l'emploi financée par l'Etat.

Les SIAE peuvent conventionner avec les DDETS en vue de la conclusion de contrats-passerelle avec leurs salariés depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2021.

### 2.1 Définition du montant éligible par type de structures

L'aide financière associée au contrat passerelle, est versée à l'entreprise prêteuse au titre de l'accompagnement socio-professionnel individualisé du salarié placé en contrat passerelle et s'applique aux EI et aux ACI. Le contrat passerelle est conclu pour une durée de 3 mois renouvelable une fois.

Un arrêté conjoint des ministres chargés de l'emploi et du budget fixe le montant et les conditions de versement de cette aide.

En 2021, cette aide financière sera versée à l'appui du **FDI « contrat passerelle »**. Elle correspond pour chaque EI et chaque ACI, au montant fixé par arrêté pour les salariés embauchés en contrat passerelle entre le 1<sup>er</sup> septembre 2021 et le 31 décembre 2021.

### 2.2 Processus de dépôt et d'instruction de la demande d'aide par la structure

La structure prêteuse dépose sa demande de subvention pour l'année 2021 auprès de la DDETS, sur la **plateforme démarches-simplifiées** : <https://www.demarches-simplifiees.fr/>, au plus tard le 30 novembre 2021.

L'aide est versée de droit à toutes les structures qui en feront la demande, sous réserve de respecter les conditions mentionnées ci-dessous.

La DGEFP met à disposition des SIAE et des DDETS, un formulaire de dépôt et d'instruction de la demande d'aide accessible sur le site « demarches-simplifiees ».

Le recours au contrat passerelle est soumis à la validation de la DDETS après instruction de la demande.

Le processus de dépôt et d'instruction de l'aide financière « contrat passerelle » doit respecter les étapes suivantes :

#### **(i) Demande d'aide financière auprès de la DDETS**

Au plus tard le 30 novembre 2021, la structure dépose sa demande auprès de la DDETS sur « demarches-simplifiees ».

*En amont de la demande dans le cadre de l'instruction, les éléments suivants seront demandés sur « demarches-simplifiees » :*

- Le nombre d'ETP prévisionnels de mises à disposition dans le cadre d'un contrat passerelle ;
- Le montant total de l'aide demandée ;
- Les modalités de l'accompagnement social et professionnel individualisé des salariés en insertion mis à disposition ;
- La présentation des moyens en personnel ainsi que des moyens matériels et financiers mobilisés pour mettre en œuvre cet accompagnement ;
- Les engagements d'insertion pris par l'entreprise d'insertion ou l'atelier et chantier d'insertion au titre de l'accompagnement mentionné au premier alinéa et les indicateurs destinés à rendre compte des actions et des résultats.

*La convention sera générée automatiquement sur « demarches-simplifiees » et comportera les éléments mentionnés à l'article 2 du décret n° 2021-1129 du 30 août 2021.*

#### **(ii) Instruction puis validation de la demande d'aide par la DDETS**

Il est attendu des services de la DDETS de vérifier :

- le type de structure EI / ACI ;
- le montant de l'aide accordée.

#### **(iii) Conventonnement et annexes financières**

Après instruction et validation de la demande, la DDETS procède à la signature de la convention (via « demarches-simplifiees ») et de l'annexe financière.

Les annexes financières FDI sont passées au titre du FDI « contrat passerelle ». Elles sont renseignées par la DDETS dans l'extranet IAE et transmises à l'ASP par voie postale pour validation selon la procédure en vigueur pour toutes les annexes financières.

Pour sélectionner cette aide, la DDETS renseigne dans le CERFA FDI, la nature du contrat, à savoir « contrat passerelle ». Puis, elle indique dans « Préciser l'objet », le nombre d'ETP conventionnés.

### 2.3 Modalités de suivi des réalisations de contrat passerelle

Les structures déclarent les informations relatives aux salariés en contrat passerelle sur « démarches-simplifiées » :

Période de signature du contrat	Période de déclaration sur « démarches-simplifiées »	Déclaration faite au titre du
Entre le 1 <sup>er</sup> septembre et le 31 octobre 2021	Entre le 1 <sup>er</sup> et le 15 novembre 2021	Bilan intermédiaire de la réalisation
Entre le 1 <sup>er</sup> septembre* et le 31 décembre 2021	Entre le 1 <sup>er</sup> et le 15 janvier 2022	Bilan de la réalisation

\* Les heures réalisées par les salariés ayant conclu un CDI inclusion avant le 31 octobre 2021 **sont donc incluses dans les deux déclarations.**

### 2.4 Examen du bilan annuel

Les éléments suivants pourront également être demandés à la structure par la DDETS dans le cadre du bilan :

- La liste des salariés concernés ;
- Le volume des heures travaillées (EI) / rémunérées (ACI) par salarié ;
- Les avenants aux contrats de travail concernés : les contrats passerelles signés ;
- Les PASS IAE des salariés concernés, permettant de s'assurer de la durée du parcours réalisé antérieurement par le salarié (soit au moins 4 mois).

Lors du dialogue de gestion, la structure confirme à la DDETS que les modalités d'accompagnement des salariés mis à disposition en contrat passerelle, ont bien été respectées.

Ces éléments feront l'objet d'une **trame nationale et seront annexés au dossier unique d'instruction (DUI)** pour être analysés lors du dialogue de gestion :

1° Les moyens humains et matériels affectés à la réalisation de ces actions, notamment le nombre d'heures d'accompagnement dans l'emploi, comprenant à la fois l'accompagnement du salarié et la relation avec les entreprises utilisatrices, effectuées pour les heures de mise à disposition ;

2° Les actions menées avec les entreprises du territoire, en vue de mettre en place les mises à disposition mentionnées au I de l'article 2 et les actions menées avec l'entreprise utilisatrice favorisant l'intégration du salarié et son évolution au sein de l'entreprise ;

3° Les caractéristiques des salariés en insertion concernés et de leur contrat de travail ;

4° Les mises à disposition effectuées : durée, objet, entreprises concernées ;

5° La nature, l'objet, la durée des actions de suivi individualisé et d'accompagnement social et professionnel des bénéficiaires ;

6° Le cas échéant, les propositions d'action sociale faites à la personne pendant la durée de l'action et avant la sortie de la structure ;

7° Les résultats en termes d'accès et de retour à l'emploi des salariés en insertion concernés.

Au vu du bilan, le préfet examine, pour chaque entreprise prêteuse, le nombre de personnes embauchées par un employeur autre qu'une SIAE à l'issue de la mise à disposition effectuée dans le cadre de l'expérimentation.

Si ce nombre est significativement plus faible que la moyenne constatée au niveau départemental, et sans justification suffisante apportée par l'entreprise prêteuse, le préfet peut, après consultation du conseil départemental d'insertion par l'activité économique, suspendre, pour un ou plusieurs exercices, le versement de l'aide financière susmentionnée.

## 2.5 Modalités de versement de l'aide financière au titre du contrat passerelle

L'annexe financière transmise à l'ASP prévoit une avance correspondant à 40 % de la somme due au titre de la subvention FDI « contrat passerelle », puis le solde sera versé, à compter de janvier 2022, après vérification des heures réalisées par les salariés en insertion.

## 2.6 Non cumul des heures travaillées et des aides financières dans le cadre du contrat passerelle

La mise à disposition d'un salarié en contrat passerelle dans une entreprise classique, ne lui permet pas de cumuler, sur la même période, des heures de travail dans la structure d'insertion. Le parcours d'insertion par l'activité économique est suspendu durant la durée du contrat-passerelle. La mise à disposition fera l'objet d'une contractualisation entre la SIAE et l'entreprise utilisatrice, ainsi que d'un avenant au contrat de travail du salarié.

L'aide financière relative au contrat passerelle n'est pas cumulable avec l'aide au poste IAE de droit commun. Il doit être mis fin au versement de l'aide au poste de droit commun dès signature du contrat passerelle.

A cette fin, entre le 1<sup>er</sup> septembre et le 31 décembre 2021, les structures déclarent dans l'extranet IAE la sortie des salariés passant en contrat passerelle selon le motif « embauche en contrat passerelle ». Ces sorties ne seront pas comptabilisées parmi les sorties constatées.

Les déclarations dans l'extranet IAE 2.0 pourront faire l'objet d'un contrôle *a posteriori*.

## 2.7 Intégration de l'aide au poste dans l'extranet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, une aide au poste spécifique au contrat passerelle viendra remplacer cette procédure provisoire par un schéma pérenne mis en œuvre par l'ASP<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> Une instruction ultérieure viendra préciser les modalités de versement de l'aide financière associée au CDI inclusion à compter du 01/01/2022.

**Mise en œuvre de la triple exclusivité des entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) dans le cadre du conventionnement**

L'article 3 de 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 », qui modifie l'article L. 5132-6 du code du travail afférent aux ETTI, en adjoignant à l'exclusivité de public et d'activité l'exclusivité de moyens, précise que ces dernières obéissent à la règle de la triple exclusivité.

Déjà mis en œuvre, *de facto*, dans la majorité des ETTI depuis plusieurs années, cette règle prévoit que les ETTI consacrent, uniquement aux publics en insertion, l'ensemble de leurs moyens et de leur activité. Il s'agit ainsi de garantir la qualité du projet social proposé à des salariés en insertion pour favoriser leur montée en compétence et leur accès à un emploi.

A l'heure où le secteur est engagé dans une stratégie de croissance volontariste dans le cadre de la réforme prioritaire inscrite au baromètre des résultats de l'action publique, il convient d'explicitier le sens de cette mesure, notamment pour faciliter le conventionnement de nouvelles ETTI et pour répondre à l'objectif de doublement du nombre de structures pour l'année 2022.

La présente instruction vise à permettre le respect de la triple exclusivité dans le conventionnement des nouvelles ETTI et, le cas échéant, la mise en conformité des ETTI déjà existantes, pour faire de la triple exclusivité un outil supplémentaire au service de la trajectoire de croissance en faveur de laquelle les services de l'Etat et les acteurs de l'insertion par l'activité économique sont mobilisés.

**1) La triple exclusivité : définition, conditions de mise en œuvre et cas des groupes inclusifs**

**1.1 Définition**

La règle de la triple exclusivité prévoit que l'ETTI doit :

- recruter exclusivement des personnes éligibles à un parcours d'insertion sur la base de la prescription telle que définie par le nouvel article L. 5132-3 du code du travail. L'ETTI recrute ainsi uniquement des personnes éloignées de l'emploi mises à disposition auprès d'entreprises utilisatrices et bénéficiant d'un accompagnement socio-professionnel individualisé, dont le parcours est prescrit par un prescripteur ou par la SIAE elle-même (exclusivité de public) ;
- avoir exclusivement une activité de travail temporaire. Elle évolue dans le cadre réglementaire du travail temporaire et, comme toute autre entreprise de cette branche professionnelle, elle applique les règles qui la régissent (exclusivité d'activité) ;
- mettre ses moyens humains et matériels exclusivement au service de son projet social (exclusivité de moyens).

**1.2 Conditions de mise en œuvre**

Afin de garantir le respect de l'exclusivité de moyens, l'ETTI précise dans son projet social et économique les moyens humains (par exemple via un organigramme détaillé) et les moyens matériels et immatériels qu'elle mobilise pour accompagner les salariés en insertion (par exemple, locaux, matériels, outils de communication, base de données intérimaires et clients).

### **Focus sur l'exclusivité de moyens :**

En ce qui concerne les moyens humains, l'ETTI doit clairement identifier et rendre identifiable le personnel permanent et en particulier les fonctions de prospection de missions et d'accompagnement professionnel. Les contrats de travail des salariés intérimaires doivent par ailleurs obligatoirement être signés au nom de l'ETTI, en sa qualité d'employeur.

Pour les moyens matériels, l'ETTI doit disposer d'un local en exclusivité, ainsi que des matériels (ex. mobilier, matériel informatique, véhicules...) à son nom quand ils font l'objet d'une identification particulière (flocage des véhicules, logo sur équipement de protection individuelle [EPI]). Les outils et supports de communication et de prospection (plaquettes, site internet...) lui sont propres et doivent servir exclusivement au projet social et économique conventionné.

Les services de l'Etat se réservent la possibilité de vérifier le respect des dispositions précitées par un contrôle sur pièce.

### **1.3 Cas particulier des groupes inclusifs**

De manière pragmatique, l'exclusivité de moyens doit être adaptée aux groupes inclusifs (regroupant des entreprises sociales inclusives et selon les cas : IAE, groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification [GEIQ], secteur protégé et adapté, entreprise solidaire d'utilité sociale [ESUS]) qui sont en plein développement et qui proposent des mutualisations de ressources au service d'un projet global d'inclusion. Ainsi, au sein d'un groupe inclusif, dans les ensembles et/ou groupes économiques solidaires, la mutualisation des moyens est possible dès lors qu'elle a pour finalité de faciliter l'insertion professionnelle des personnes éligibles à un parcours d'insertion. La structure juridique du groupe ou de la maison mère doit appartenir à l'économie sociale et solidaire (par exemple bénéficiaire d'un agrément ESUS) ou comprendre a minima 75 % d'entreprises sociales inclusives. Dans ce cadre, l'ETTI peut mutualiser toutes ses ressources (humaines, matériels, locaux...) à la condition d'en assurer la traçabilité et la lisibilité aussi bien au niveau du fonctionnement interne de la structure que vis-à-vis des partenaires extérieurs. Afin d'apprécier le respect de l'exclusivité de moyens, les ETTI doivent fournir, le cas échéant, des bilans et comptes indépendants des états financiers consolidés de la maison mère ou du groupe.

### ***2) Calendrier de mise en œuvre de la triple exclusivité***

La règle de la triple exclusivité est mise en œuvre de manière distincte selon la situation de l'ETTI :

- Elle est d'application immédiate s'agissant des ETTI qui se créent, notamment avec le soutien du Fonds de développement de l'inclusion, conformément à ce que prévoit la loi n° 2020-1577 du 14 décembre 2020. Ainsi, seules des ETTI respectant cette règle de la triple exclusivité, sur laquelle les services de l'Etat devront porter une appréciation, peuvent désormais être conventionnées ;
- Elle doit constituer un objectif à court terme s'agissant des ETTI déjà existantes, avec le cas échéant l'accompagnement d'un réseau spécialisé proposé à l'ETTI. Les services de l'Etat s'assureront en particulier que les ETTI qui, aujourd'hui, mutualiseraient une partie de leurs activités et/ou leurs moyens avec une ETT, présentent un programme de mise en conformité et qu'il soit mis en œuvre à l'échéance du 31 juillet 2022. Au-delà de l'obligatoire mise en conformité, les services de l'Etat pourront orienter ces dernières vers les réseaux spécialisés pour un renforcement de leurs spécificités en matière d'insertion.

### **3) Vérification par les services de l'Etat de la mise en œuvre effective de la triple exclusivité : des outils pour l'examen des candidatures à un conventionnement**

Il appartient aux services de l'Etat de veiller à la mise en œuvre immédiate de la triple exclusivité pour les nouvelles ETTI. A cet égard, toute demande de conventionnement doit s'accompagner de la présentation par la structure candidate de la manière dont elle répond à ce cadre juridique.

Pour mener l'instruction qui leur revient, les services de l'Etat s'appuieront sur l'ensemble des outils à leur disposition, parmi lesquels ceux présentés ci-dessous.

#### **a. Les labels inclusion délivrés par un tiers certificateur comme gage de la qualité du projet d'insertion, visant la triple exclusivité**

Le décret n° 2021-1128 du 30 août 2021 relatif à l'insertion par l'activité économique précise que le conventionnement d'une structure de l'IAE peut reposer, entre autres critères, sur un label délivré par un tiers certificateur permettant d'attester de la qualité du projet d'insertion, ce qui est l'objectif de la triple exclusivité.

Dès lors, un label délivré par un tiers certificateur, s'il intègre effectivement la triple exclusivité dans son périmètre, constitue un gage de la qualité de projet d'insertion. Sa détention par l'ETTI doit être considérée par les services de l'Etat comme validant le respect de la triple exclusivité.

Un label délivré par un tiers certificateur intègre dans son cahier des charges des missions spécifiques d'inclusion et fait intervenir un organisme certificateur indépendant, qu'il soit privé ou public. La certification est une preuve irréfutable, délivrée suite à un audit mené par un organisme certificateur impartial et objectif, qu'un produit, service ou une organisation, respecte les exigences d'un cahier des charges strict, ce dernier étant public et accessible en ligne.

Il convient de distinguer les labels délivrés par un tiers certificateur des autres labels. Une liste des labels délivrés par un tiers certificateur permettant d'attester de la qualité du projet d'insertion portée à la connaissance de l'administration est jointe en annexe 3 bis de la présente instruction ; elle n'est pas nécessairement exhaustive et pourra être amenée à évoluer.

#### **b. Une notice explicative relative à la triple exclusivité**

Pour accompagner les services déconcentrés dans la mise en œuvre de la triple exclusivité, une notice explicative est jointe (annexe 3 ter).

Les services de l'Etat pourront s'y référer pour apprécier le respect de la triple exclusivité d'une ETTI selon la méthode du faisceau d'indices, en conservant le cas échéant la marge d'appréciation qui leur est confiée en cas de situation particulière.

## Annexe 3 bis

### **Liste des labels inclusion délivrés par un tiers certificateur comme gage de la qualité du projet d'insertion, visant la triple exclusivité**

- Le label **Cèdre** (cadre de référence commun) est une démarche qualité développée par la fédération COORACE (coordination des associations d'aides aux chômeurs pour l'emploi) à l'attention de l'ensemble des entreprises de l'économie sociale et solidaire agissant pour l'emploi et l'insertion sur le territoire. Il est certifié RSE (responsabilité sociétale des entreprises) et ISO (international organization for standardization) 9001, garanti par le COFRAC (comité français d'accréditation) et réalisé par l'organisme certificateur indépendant SGS (société générale de surveillance) France :  
<http://www.coorace.org/page/modalit%C3%A9s-d%E2%80%99obtention-certification>
- Le label **RSEI** (responsabilité sociétale des entreprises inclusives) développé par la Fédération des entreprises d'insertion et certifié par l'AFNOR certification, est une déclinaison de la norme internationale ISO 26 000, adaptée aux entreprises inclusives. Ce label atteste du niveau de maturité des entreprises inclusives en matière de RSE en y intégrant les spécificités de la mission d'inclusion des personnes vulnérables :  
<http://www.lesentreprisesdinsertion.org/france/label-rsei>

Modification du Code du travail dans le cadre  
de la loi relative au renforcement  
de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique

## **ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE D'INSERTION**

Octobre 2021

**PUBLIC**

**ACTIVITÉ**

**RÈGLE DE  
LA TRIPLE  
EXCLUSIVITÉ**

**MOYENS**

Soutenu par

## **ETTi : LA TRIPLE EXCLUSIVITÉ ACTÉE PAR LA LOI !**

**Affirmer la triple exclusivité et « conditionner tout développement ou création au respect de la triple exclusivité (de public, de moyens et d'activité), partie intégrante du positionnement de l'ETTi dans l'écosystème de l'insertion et du travail temporaire »** est l'un des engagements du Pacte pour développer le travail temporaire d'insertion comme passerelle à l'emploi durable, signé entre la ministre du Travail, le président du Conseil de l'inclusion dans l'emploi et le président de la fédération des entreprises d'insertion, en février 2020.

C'est aujourd'hui chose faite, avec la nouvelle rédaction de l'article L.5132-6 du Code du travail, suite à la loi du 14 décembre 2020, relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique et à l'expérimentation « territoires zéro chômeur de longue durée ».

*« Les entreprises de travail temporaire d'insertion dont l'activité exclusive consiste à faciliter l'insertion professionnelle des personnes éligibles à un parcours d'insertion tel que défini par l'article L.5132-3 et qui consacrent l'intégralité de leurs moyens humains et matériels à cette fin, concluent avec ces personnes des contrats de mission. L'activité des entreprises de travail temporaire d'insertion est soumise à l'ensemble des dispositions relatives au travail temporaire prévues au chapitre 1<sup>er</sup> du titre V du livre II de la première partie. »*

**La triple exclusivité de public, d'activité et de moyens dispose désormais d'un cadre légal clair** qui consacre l'ancrage de l'ETTi tout autant dans les règles de la branche du travail temporaire que dans les spécificités de l'insertion par l'activité économique. **C'est cette double appartenance que traduit la triple exclusivité.**

La loi, en imposant la triple exclusivité comme la règle constitutive de l'ETTi, implique pour les ETTi existantes de se conformer à cette règle avant le 31 juillet 2022. Pour les entreprises de travail temporaire d'insertion en création, cette règle s'applique immédiatement. **Le conventionnement de l'ETTi et l'octroi des aides aux postes est dorénavant soumis à la triple exclusivité.**

Cette notice propose une définition pédagogique de la triple exclusivité avec un focus détaillé de l'exclusivité de moyens et permet ainsi à chaque ETTi et aux services de l'Etat de s'assurer que cette règle est effectivement respectée.

## Les dates clés

### Décembre 2020

Adoption de la loi relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique et à l'expérimentation « territoires zéro chômeur de longue durée ».

### Août - octobre 2021

Parution des décrets et de l'instruction de la DGEFP pour compléter la disposition législative et préciser la définition et la mise en œuvre opérationnelle de la triple exclusivité.

### 31 juillet 2022

Date limite du respect de la triple exclusivité pour toutes les ETTi existantes, les créations devant toutes dès leur premier conventionnement être conformes aux textes en vigueur.

# LA TRIPLE EXCLUSIVITÉ : GARANTE DU PROJET SOCIAL DE L'ETTi

« Je recrute **EXCLUSIVEMENT** des personnes éligibles à un parcours d'insertion sur la base de la prescription telle que définie par l'art. L.5132-3 du Code du travail ».

L'ETTi délègue des personnes éloignées de l'emploi auprès d'entreprises clientes et, en parallèle, assure un accompagnement socioprofessionnel individualisé pour que ces personnes retrouvent un emploi durable, mission pour laquelle elle est conventionnée et financée par l'Etat.

« Je mets **EXCLUSIVEMENT** mes moyens humains et matériels au service de mon projet social : l'inclusion des personnes vulnérables ». Cette exigence fait la spécificité de l'ETTi dont la finalité unique est de faciliter l'accès ou le retour à l'emploi de personnes en difficulté.

**EXCLUSIVITÉ  
DE PUBLIC**

**EXCLUSIVITÉ  
D'ACTIVITÉ**

**ETTi =  
TRIPLE  
EXCLUSIVITÉ**

**EXCLUSIVITÉ  
DE MOYENS**

« Mon activité est **EXCLUSIVEMENT le travail temporaire** ». L'ETTi évolue dans le cadre réglementaire du travail temporaire et, comme toute autre entreprise de cette branche professionnelle, elle applique les règles qui la régissent.

**= LA GARANTIE  
DE PARCOURS  
D'INSERTION  
DE QUALITÉ**

# L'EXCLUSIVITÉ DE MOYENS D'UNE ETTi EN DEHORS D'UN GROUPE : EN PRATIQUE

L'ETTi mobilise tous ses moyens humains et matériels pour son activité exclusive qui consiste à faciliter l'inclusion de personnes éligibles à un parcours d'insertion.



## Moyens humains

Principes appliqués aux moyens humains mobilisés exclusivement au service du projet social de l'ETTi

« Tous mes moyens humains sont au service de mon projet social unique : l'inclusion. »

L'intégralité des moyens humains sont :

- détaillés dans le projet social et économique conventionné de l'ETTi ;
- clairement identifiés et identifiables, comme œuvrant pour l'ETTi, en particulier pour les fonctions de prospection de missions ;
- les contrats de travail des salariés intérimaires sont obligatoirement signés au nom de l'ETTi, en sa qualité d'employeur.

## Moyens humains

**Fonctions directement liées au projet social** : responsable d'agence, assistant(e) d'agence, chargé(e) de relation entreprises, chargé(e) d'accompagnement et de suivi professionnel, chargé(e) de formation...

**Fonctions supports** : fonctions relatives aux activités de comptabilité, paie, juridique, gestion administrative et financière de la formation, informatique, achat et communication...



## Moyens matériels

Principes appliqués aux moyens matériels mobilisés exclusivement au service du projet social de l'ETTi

« L'ensemble de mes moyens matériels et immatériels, de mes achats de consommables ou de prestations de services ne servent que mon projet social unique : l'inclusion. »

Les moyens matériels et immatériels sont :

- le local utilisé en exclusivité pour le travail temporaire d'insertion (peut faire partie d'un local avec d'autres activités, type hôtel d'entreprises, maison de l'emploi... du moment que l'ETTi a une signalétique propre et directement identifiable) ;
- les matériels (ex. mobilier, matériel informatique, véhicules...) exclusivement utilisés pour son projet. Ils sont à son nom quand ils font l'objet d'une identification particulière (flocage des véhicules, logo sur EPI). Ils figurent dans son bilan comptable et servent à tracer l'accompagnement des salariés en parcours d'insertion et à établir des statistiques (ex. logiciels) ;
- les bases de données de ses intérimaires et de ses clients qui lui sont propres ;
- les outils et supports de communication et de prospection (plaquettes, site internet...) lui sont propres et doivent servir exclusivement à son projet social et économique conventionné.

# L'ORGANISATION DES MOYENS D'UNE ETTI AU SEIN D'UN GROUPE : EN PRATIQUE

## Groupe inclusif

Il peut prendre 3 principales formes juridiques, sa caractéristique est la finalité sociale que partage ses composantes :

- le groupe à lien capitalistique (maison mère appartient à l'ESS, est ESUS ou comprend a minima 75% d'établissements entreprises sociales inclusives) ;
- le groupe à lien conventionnel et de gouvernance de type ensemblier ;
- le groupe économique solidaire.

L'ETTi peut organiser les fonctions directement liées au projet social (direction d'agence, prospection commerciale, accompagnement professionnel...) et les fonctions supports (administration, gestion...) avec d'autres entreprises sociales inclusives de son groupe à la condition d'en assurer la traçabilité et la lisibilité aussi bien au niveau du fonctionnement interne de la structure que vis-à-vis des partenaires extérieurs.

Les permanents sont directement salariés de l'ETTi ou le cas échéant mis à disposition par une entité du groupe inclusif, avec facturation à l'ETTi qui intègre ces temps de travail dans ses ETP permanents.

Ensemble les permanents représentent un ratio de 1 permanent pour 15 ETPi, qui permet de mettre en oeuvre un projet social de qualité.

L'ETTi peut mutualiser les moyens matériels et immatériels concourant directement à son projet social et économique conventionné avec d'autres entreprises sociales inclusives de son groupe.

L'ETTi les comptabilise au prorata du coût dédié à celui-ci, sur facturation.

L'ETTi peut partager ses locaux avec d'autres entreprises sociales inclusives (SIAE, EA/EATT/ESAT...) ou partenaires de l'emploi (ex. PLIE, AFPA. . .).

## Groupe mixte

La structure juridique de la maison mère **n'est ni ESS ni ESUS** ou comprend **moins de 75%** d'entreprises sociales inclusives (selon le nombre d'établissements).

L'ETTi ne peut pas mutualiser les fonctions relatives à la direction de l'ETTi, à l'accompagnement socioprofessionnel et à la prospection commerciale au sein de son groupe. Les permanents de l'ETTi représentent un ratio de 1 permanent pour 15 ETPi, qui permet de mettre en oeuvre un projet social de qualité.

L'ETTi peut bénéficier des fonctions-supports de son groupe. L'ETTi comptabilise le coût de leur mise à disposition mais ne peut pas valoriser leur temps de travail dans ses ETP permanents.

L'ETTi peut bénéficier des achats du groupe (ex. : nettoyage des locaux, gestion des déchets, . . .) qui doivent faire l'objet d'une facturation distincte et intégrés dans sa comptabilité propre.

L'ETTi a un local dédié avec une entrée qui lui est propre, en toute indépendance de son groupe, tout particulièrement lorsqu'il s'agit d'un groupe ETT. Le bail ou l'acte de propriété du local est au nom de l'ETTi.

**L'ETTi doit être clairement identifiée et identifiable au sein du groupe, sans aucune ambiguïté, tant pour l'interne que pour l'externe.**

# LA TRIPLE EXCLUSIVITÉ : GAGE DE QUALITÉ DES PARCOURS

La triple exclusivité de l'ETTi, inscrite dans le droit, est le fruit d'une ambition sociale affirmée : « promouvoir un modèle cohérent de travail temporaire d'inclusion inscrit tout autant dans les règles de la profession que dans les valeurs de l'économie sociale et solidaire, innovant et performant, au service de l'inclusion des personnes vulnérables ». Cette exigence que portent les acteurs se traduit dans les impacts positifs de l'ETTi :

## Impact social

**322** ETTi  
**39 000** salariés  
en parcours  
d'insertion



**55%**  
retrouvent  
directement  
un emploi en CDI  
ou CDD à l'issue  
de leur parcours

Sources : données au 31 décembre 2019 transmises par la DGEFP, taux de sorties dans l'emploi, Observatoire 2019 des entreprises d'insertion - Juillet 2020 - La Fédération des entreprises d'insertion

## Impact économique

**483** M€ de produits  
**393** M€ de chiffre d'affaires  
**51** M€ d'aide  
aux postes de l'État



**1 €** investi par l'Etat  
**= 8€** de revenus  
redistribués\*

\* Pour 1 euro de financement de l'Etat, l'ETTi redistribue 8 euros de revenus, directement en salaires et, indirectement, en revenus de remplacement via les contributions sociales (Méthode de calcul : masse salariale chargée/aide aux postes).  
Sources : aides aux postes, Rapport annuel de performance 2019 ; données produits et chiffre d'affaires, extrapolation à partir du nombre total d'ETTi en 2019 fourni par la DGEFP et croisée avec les données des adhérents. Les données salariales proviennent des DSN des adhérents.

## Moyens mobilisés dans l'accompagnement des salariés en parcours d'insertion

**Emploi**  
10,5 mois  
= durée moyenne  
des parcours

**Accompagnement**  
Un taux  
d'encadrement  
de 1 pour 15\*

**Formation**  
86 h de formation en  
moyenne par an, par  
ETP d'insertion

Source : Observatoire 2019  
des entreprises d'insertion -  
Juillet 2020 - La Fédération  
des entreprises d'insertion.

\* 1 poste d'accompagnement minimum pour 15 ETP salariés intérimaires en parcours

La loi relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique et à l'expérimentation « territoires zéro chômeur de longue durée », et les décrets qui en découlent, ont introduit dans le droit la règle de la triple exclusivité. Cette notice vient en appui de l'instruction de l'administration centrale pour préciser concrètement cette règle et accompagner les ETTi et les services de l'Etat dans sa mise en œuvre.

La triple exclusivité est un triple atout : pour les personnes en parcours d'insertion, qui ont ainsi la garantie d'être au cœur du projet social, pour la puissance publique, qui peut ainsi s'appuyer sur des experts, pour la profession du travail temporaire, qui peut ainsi porter dans la clarté les agences d'emploi d'une part et les ETTi d'autre part.

Cette nouvelle obligation est une nouvelle chance pour faire toujours plus et mieux pour l'inclusion des plus fragiles et ainsi atteindre, de la manière la plus qualitative, l'objectif fixé dans le pacte ETTi de doublement du nombre de parcours en intérim d'insertion d'ici 2022.



## Vos interlocuteurs pour développer l'ETTi :

### > La Fédération des entreprises d'insertion

Rejoignez les 190 ETTi déjà adhérentes pour être accompagné dans la création et le développement d'une intérim d'insertion de qualité.

[www.lesentreprisesdinsertion.org](http://www.lesentreprisesdinsertion.org)

### > Coorace

Coorace est le réseau des entreprises d'utilité sociale territoriale. Avec ses 587 membres, dont 54 ETTi, il agit pour inventer et essaimer des solutions qui créent de la valeur économique, sociale, écologique et citoyenne.

[www.coorace.org](http://www.coorace.org)

Pour trouver son interlocuteur de l'Administration emploi

> Portail des Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités  
[drets.gouv.fr](http://drets.gouv.fr)

Pour être conseillé par le syndicat professionnel

> Prism'emploi  
[www.prismemploi.eu](http://www.prismemploi.eu)

Soutenu par



Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion »

**Mise en œuvre de la dérogation au plafond horaire des mises à disposition des salariés en insertion en association intermédiaire auprès des employeurs mentionnés à l'article L. 2211-1 du code du travail**

Les AI jouent un rôle important dans la stratégie de développement du secteur de l'insertion par l'IAE au service de la création d'emplois d'insertion pour des publics particulièrement éloignés de l'emploi. C'est pourquoi un objectif ambitieux de création d'ETP dans ces structures est fixé aux services de l'Etat pour les années 2021 et 2022.

L'article L. 5132-9 du code du travail, combiné à l'article R. 5132-18 du code du travail, prévoit que la mise à disposition par une association intermédiaire d'un même salarié, auprès des employeurs mentionnés à l'article L. 2211-1 du code du travail, ne peut excéder 480 heures sur une période de vingt-quatre mois à compter de la première mise à disposition.

Toutefois, pour accompagner la croissance des associations intermédiaires et dans l'intérêt des parcours d'insertion des salariés en insertion des associations intermédiaires, la loi n° 2020-1577 du 14 décembre 2020 prévoit que le préfet de département peut autoriser l'AI à déroger à ce plafond, pour une durée maximale de trois ans renouvelable.

Le 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 précise les deux critères cumulatifs fixés par la loi pour mettre en œuvre cette disposition. Ainsi, le préfet de département peut, après consultation du CDIAE, accorder cette dérogation à partir des deux critères suivants :

- en tenant compte de la nature et de l'intensité des activités exercées par les entreprises de travail temporaire d'insertion dans le département ;
- après examen du bilan d'activité transmis par l'association intermédiaire dans le cadre de l'article R. 5132-13 du code du travail précisant notamment, pour les salariés en parcours d'insertion, l'année de la demande, les réalisations en termes de suivi, d'accompagnement social et professionnel et d'encadrement des personnes présentant des difficultés sociales et professionnelles particulières garantissant la qualité des parcours.

La présente instruction vise à accompagner la mise en œuvre de cette dérogation par les services de l'Etat pour répondre à l'enjeu de croissance du secteur. Elle détaille chaque étape du processus de demande de dérogation par l'association intermédiaire, d'instruction par les services de l'Etat et d'information de l'association intermédiaire à l'issue.

**1. Une phase amont importante pour évoquer la stratégie de développement de l'association intermédiaire**

***1.1. La question de la dérogation à la limite des 480 heures doit être abordée dans le cadre du dialogue de gestion en lien avec la stratégie mobilisée par l'association intermédiaire pour créer des emplois, diversifier ses donneurs d'ordre et offrir de nouveaux débouchés à la sortie de parcours aux salariés en insertion***

Lors du dialogue de gestion, la possibilité de dérogation au plafond est abordée et l'association intermédiaire fait connaître à la DDETS son souhait de solliciter une dérogation à la limite des 480 heures pour ses salariés mis à disposition dans le secteur marchand. Elle explicite les motifs qui fondent cette demande et précise la date à partir de laquelle elle souhaite pouvoir bénéficier de la dérogation.

## **1.2. Une demande formelle de dérogation adressée par l'association intermédiaire à la DDETS via « démarches-simplifiées »**

L'association intermédiaire candidate à cette dérogation en saisissant sa demande sur la **plateforme « démarches-simplifiées »** : <https://www.demarches-simplifiees.fr/>. Cette demande est étayée par tout document utile permettant d'objectiver sa pertinence et de faciliter le travail d'instruction (étude de marché, détails de la nature des activités concernées, des entreprises ciblées et des secteurs d'activité dans lesquels l'AI entend développer son activité de mise à disposition en direction du secteur marchand, les marchés clausés ou réservés visés, etc...).

### **2. L'analyse de la demande de dérogation par les services de l'Etat dans la perspective d'accompagner la croissance du secteur**

Pour accorder ou non la dérogation, le préfet de département se prononce sur la base des deux critères cumulatifs fixés par la loi.

#### **2.1. Premier critère : tenir compte de la nature et de l'intensité des activités exercées par les ETTI installées dans le département**

Les services de l'Etat procèdent à une analyse de l'impact d'une dérogation accordée à l'association intermédiaire sur l'activité des ETTI du territoire. Il s'agit, dans une approche volontariste au service de la création d'emplois d'insertion, de s'assurer que l'équilibre entre structures est respecté pour permettre à chacune de se développer.

**La nature** des activités correspond aux secteurs d'activité des ETTI du département (bâtiment et travaux publics [BTP], transports, logistique, etc.). Une dérogation ne saurait être refusée au seul motif qu'une ETTI exerce déjà dans le même secteur d'activité ; ce refus intervient uniquement si des éléments concrets permettent de considérer que la dérogation accordée à l'association intermédiaire est de nature à fragiliser les emplois d'insertion des ETTI et le développement de ces dernières.

**L'intensité** des activités des ETTI du département est également examinée.

Pour mener cette instruction, la DDETS se réfère à la grille suivante, en mobilisant l'ensemble des **outils de cartographie** de l'offre d'insertion implantée sur leur territoire dont elle dispose :

Cas n°1 : il n'y a pas d'ETTI sur le territoire de conventionnement de l'AI	Principe : décision <i>a priori</i> favorable de la DDETS à la demande de dérogation (sous réserve de la prise en compte de l'activité d'une ETTI en cours de conventionnement).
Cas n°2 : il y a des ETTI existantes sur le territoire de conventionnement de l'AI mais elles ne sont pas implantées dans les mêmes secteurs d'activité	Principe : décision <i>a priori</i> favorable de la DDETS à la demande de dérogation (sous réserve de la prise en compte de l'activité d'une ETTI en cours de conventionnement).
Cas n°3 : il y a des ETTI existantes sur le territoire de conventionnement de l'AI et elles sont implantées dans les mêmes secteurs d'activité	Au regard des pièces justificatives indiquées au 1.2. apportées par l'AI, la DDETS effectue une analyse <i>in concreto</i> de la demande de dérogation en examinant le potentiel de développement économique de l'AI et des ETTI existantes sur le territoire de conventionnement de l'AI. Cette analyse alimentera ainsi la consultation du CDIAE suite à laquelle la décision sera rendue.

La présence d'ETTI s'analyse à travers la présence d'un siège ou d'une antenne d'une ETTI sur le territoire de conventionnement de l'AI ayant demandé la dérogation.

## **2.2. Second critère : garantir la qualité des parcours d'insertion**

Pour ce faire, la DDETS effectue un examen de ce critère en s'appuyant sur les données des bilans d'activité, telles que transmises par l'association intermédiaire dans le cadre de l'article R. 5132-13 du code du travail, le cas échéant actualisées au moment de la demande, précisant notamment, pour les salariés en parcours d'insertion, l'année de la demande, les réalisations en termes de suivi, d'accompagnement social et professionnel et d'encadrement des personnes présentant des difficultés sociales et professionnelles particulières garantissant la qualité des parcours.

## **3. La communication de la décision rendue dans un délai cohérent avec l'objectif de développement rapide du secteur**

### **3.1. Modalités de notification de la décision à l'association intermédiaire**

L'objectif est que le préfet de département puisse, dans un délai maximum de deux mois, rendre sa décision après consultation du CDIAE. Cette décision est notifiée à l'association intermédiaire via la plateforme « démarches-simplifiées ».

La dérogation est accordée pour une durée maximale de trois ans, renouvelable si les conditions décrites ci-dessus sont respectées.

### **3.2. Suivi de la levée de la mise en œuvre de la dérogation**

Les dialogues de gestion permettent de faire régulièrement un bilan de la mise en œuvre de cette dérogation, notamment en termes de création d'emplois. L'association intermédiaire informe régulièrement la DDETS des créations d'emplois directement liées à la mise en œuvre de cette dérogation, permettant aux services de l'Etat de piloter efficacement la stratégie de croissance du territoire.

**Mise en œuvre de la dérogation individuelle et collective à la durée hebdomadaire minimale de travail (en atelier et chantier d'insertion [ACI]) et dans le cadre d'un cumul de contrats (en AI/ACI/entreprise d'insertion [EI])**

Dans les suites du Pacte d'ambition pour l'IAE du 10 septembre 2019, la loi n° 2020-1577 du 14 décembre 2020 et ses décrets d'application (décrets n° 2021-1128 et n° 2021-1129 du 30 août 2021) prévoient une **modification de l'actuelle dérogation individuelle à la durée hebdomadaire minimale de travail ainsi qu'une nouvelle modalité d'octroi de cette dérogation, dite dérogation collective.**

Pour rappel, ces deux dérogations ont pour objectif de permettre une adaptation des formats de parcours IAE au plus près des besoins des publics, en autorisant une entrée en parcours très progressive, reposant sur un faible nombre d'heures, comme cela a pu être expérimenté dans le cadre des projets Premières Heures en chantier (première étape du parcours avant de rejoindre un accompagnement de type Convergence) ou encore TAPAJ (travail alternatif payé à la journée).

Dans le cadre de la **dérogation individuelle**, la suppression de l'agrément délivré par Pôle emploi aux salariés en insertion entraîne l'adaptation des modalités de recours à la dérogation à la durée hebdomadaire minimale de travail de 20h en ACI. Ce n'est plus Pôle emploi qui vient autoriser cette dérogation, mais le préfet, par l'intermédiaire des DDETS.

**Une nouvelle modalité d'octroi de cette dérogation, collective**, est prévue, à savoir la possibilité pour l'employeur de demander une dérogation à la durée hebdomadaire minimale de travail pour **plusieurs salariés d'un ACI**. Cette possibilité est ouverte afin de simplifier les démarches d'ACI qui développeraient un projet d'accompagnement renforcé spécifique à plusieurs salariés en insertion présentant des critères communs de particulière vulnérabilité (ex : personnes sans domicile fixe, personnes présentant des conduites addictives...).

**A noter :** les procédures décrites dans la présente fiche concernent les CDDI et non les contrats à durée déterminée d'usage (CDDU) utilisés par les associations intermédiaires, qui ne sont pas soumis à ces procédures.

En outre, pour favoriser les sorties en emploi durable des salariés en insertion et faciliter les transitions professionnelles, il est désormais possible pour les EI, les AI et les ACI de bénéficier d'une **dérogation à la durée minimale hebdomadaire de travail de 20 heures, en cas de cumul avec un autre contrat de travail à temps partiel**, afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à 24 heures par semaine. Le salarié en insertion peut ainsi cumuler deux contrats de travail à temps partiel différents. Le premier contrat est le CDDI, lequel fait l'objet d'avenants diminuant la durée hebdomadaire de travail progressivement. Le second contrat est un contrat de droit commun, dont le volume horaire hebdomadaire augmente progressivement. La SIAE voit son aide au poste maintenue, en raison de l'accompagnement socio-professionnel réalisé, mais proratisée selon le nombre d'heures effectuées dans la SIAE.

**A noter :** Le cumul entre un contrat de droit commun (CDD ou CDI à temps partiel) et un CDDU utilisé par les AI est également possible, à la demande du salarié, et sans nécessité d'autorisation par le préfet, en application de l'article L. 3123-7 6<sup>ème</sup> alinéa du code du travail, qui prévoit qu'« une durée de travail inférieure à celle prévue au premier alinéa du présent article peut être fixée à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au même premier alinéa. Cette demande est écrite et motivée ».

## **I) Dérogation individuelle et collective à la durée hebdomadaire minimale de travail pour les salariés des ACI**

L'article L. 5132-15-1 du code du travail relatif aux CDDI des ateliers et chantiers d'insertion prévoit que « la durée hebdomadaire de travail du salarié embauché dans ce cadre ne peut être inférieure à vingt heures, **sauf lorsque le contrat le prévoit pour prendre en compte les difficultés particulièrement importantes de l'intéressé (...)** ».

### **I.I Dérogation individuelle**

Les articles D. 5132-43-5 à D. 5132-43-7 du code du travail prévoient les modalités d'octroi de cette dérogation à titre individuel.

#### *1. Mise en œuvre de la dérogation individuelle*

La demande de dérogation est portée par **l'employeur auprès du préfet (DDETS)** via « démarches-simplifiées ». Le salarié peut être à l'origine de la demande en adressant à son employeur une demande écrite et motivée ; c'est l'employeur qui porte cette demande auprès du préfet en fournissant à l'appui de cette dernière :

- Tout document visant à établir que la situation de la personne recrutée présente les **caractéristiques** mentionnées à l'article D. 5132-43-7 et justifie le recours à cette dérogation ;
- Un document **répertoriant les actions d'accompagnement et de formation** qu'il envisage de mettre en œuvre pendant la période dérogatoire.

**L'employeur** doit ainsi procéder à **l'examen de la situation du salarié** qui lui permet d'établir que les difficultés particulièrement importantes du salarié caractérisent un risque de grande exclusion dont l'absence de prise en charge ferait obstacle à leur insertion professionnelle.

#### *2. Circuit opérationnel*

##### 2.1 Dépôt de la demande

L'employeur effectue la demande et transmet les justificatifs susmentionnés sur la **plateforme « démarches-simplifiées »** : <https://www.demarches-simplifiees.fr/>.

Cette demande peut intervenir avant l'embauche du salarié, ou durant son parcours si le salarié en insertion rencontre des difficultés particulièrement importantes.

##### 2.2 Instruction

La DDETS procède à l'analyse de la demande et peut solliciter le prescripteur, le cas échéant, pour avis en cas de doute concernant le diagnostic opéré par l'employeur.

##### 2.3 Décision

La DDETS se prononce dans un **délai de deux mois via « démarches-simplifiées »**. La décision prend effet à la date de son édicton sur la plateforme et court jusqu'à 12 mois maximum avec prolongation possible jusqu'à la fin des actions d'accompagnement et de formation prescrites lors de la demande initiale.

##### 2.4 Cas de prolongation de la dérogation

Le recours à la **dérogation individuelle** peut être prolongé au-delà d'un délai de 12 mois. Cette prolongation peut être accordée après un **bilan de la situation du salarié établi par l'employeur**. Dans ce cas, une décision de prolongation est déposée auprès de la DDETS.

**L'employeur dépose sa demande de prolongation 2 mois avant l'échéance.**

### *3. Contrôle de la demande*

Lors des **dialogues de gestion**, la DDETS analyse l'usage de la dérogation, les difficultés de la personne devant justifier l'octroi de cette dérogation.

## **I.II Dérogation collective**

Les articles D. 5132-43-8 à D. 5132-43-10 du code du travail prévoient les modalités d'octroi de cette dérogation pour tous les salariés d'un atelier et chantier d'insertion présentant des difficultés communes particulièrement importantes.

### *1. Mise en œuvre de la dérogation collective*

La demande de dérogation est portée par **l'employeur auprès du préfet (DDETS)** via « démarches-simplifiées ».

L'employeur fournit au préfet (DDETS) à l'appui de sa demande :

- Un document visant à établir que l'ACI porte un **projet d'accompagnement renforcé** des salariés présentant des difficultés communes particulièrement importantes justifiant le recours à cette dérogation ;
- Tout document visant à établir les **critères de sélection** des salariés dans le programme d'accompagnement spécifique qu'il envisage de mettre en œuvre pendant la période dérogatoire. Le préfet (DDETS) vérifie en dialogue de gestion le respect des critères de sélection.

⇒ Dans le cas de l'expérimentation Premières Heures en chantier, **le projet d'accompagnement renforcé et les critères de sélection des salariés sont considérés comme automatiquement établis**, sous réserve de la transmission de conventions passées entre l'association Convergence France et chaque ACI porteur de Premières Heures en chantier.

L'employeur doit avoir réalisé pour chaque salarié un **diagnostic socio-professionnel** lui permettant d'établir que les difficultés particulièrement importantes du salarié caractérisent un risque de grande exclusion dont l'absence de prise en charge ferait obstacle à leur insertion professionnelle.

### *2. Circuit opérationnel*

#### 2.1 Dépôt de la demande

L'employeur effectue la demande et transmet les justificatifs susmentionnés sur la **plateforme « démarches-simplifiées »** à l'aide du lien internet précité.

Elle peut intervenir à tout moment.

#### 2.2 Instruction

La DDETS procède à l'analyse de la demande et peut solliciter le prescripteur pour avis, le cas échéant, en cas de doutes concernant le diagnostic opéré par l'employeur.

#### 2.3 Décision

La DDETS se prononce dans un **délai de deux mois via « démarches-simplifiées »**. La décision prend effet à la date de son édicton sur la plateforme et jusqu'à 12 mois maximum.

## 2.4 Cas de prolongation de la dérogation

La dérogation collective peut être prolongée dans une période de 12 mois, mais **il n'y a pas de prolongation possible après ces 12 mois.**

La demande de renouvellement est déposée auprès de la DDETS.

### *3. Contrôle et retrait de la demande*

Lors des **dialogues de gestion**, la DDETS analyse l'usage de la dérogation et peut retirer à l'ACI cet usage en cas de **non-respect des critères de sélection ou bien de manquements dans l'accompagnement renforcé proposé par l'ACI.**

## **II) Dérogation à la durée hebdomadaire minimale de travail dans le cadre d'un cumul de contrats (AI / ACI / EI)**

Pour rappel, l'objectif de la mesure « cumul de contrats » est de permettre le cumul entre un CDDI et un contrat de droit commun (CDD ou CDI) pour favoriser une sortie en emploi sur le marché du travail classique, et non de permettre le cumul entre des contrats bénéficiant d'aides de l'Etat.

### *1. Mise en œuvre de la dérogation*

La dérogation dans le cadre du cumul de contrats **est autorisée par le préfet (DDETS) et intervient après examen par la SIAE de la situation du salarié au regard de l'emploi et des actions d'accompagnement et de formation conduites dans le cadre du parcours.**

Cette dérogation intervient en vue de faciliter l'insertion professionnelle du salarié après au moins **4 mois de parcours d'insertion.**

La demande de dérogation intervient à l'initiative de l'employeur ou du salarié en accord avec son employeur. Dans ce dernier cas, le salarié effectue une demande écrite et motivée à son employeur.

L'employeur (la SIAE) doit fournir au préfet (DDETS) :

- **Tout document visant à établir une promesse d'embauche** pour un contrat de travail à temps partiel avec un employeur (autre que SIAE ou entreprise adaptée) ;
- Un document répertoriant les **actions d'accompagnement dans l'emploi** qu'il envisage de mettre en œuvre pendant la période dérogatoire pour faciliter la transition professionnelle.

### *2. Circuit opérationnel*

#### 2.1 Dépôt de la demande

L'employeur procède à une demande de dérogation à la durée hebdomadaire minimale de travail auprès du préfet (DDETS) avec justificatifs à l'appui de sa demande via la plateforme « **demarches-simplifiées** ».

#### 2.2 Analyse de la demande

##### *2.2.1 Vérification de l'éligibilité du salarié*

Le salarié doit avoir effectué au moins **4 mois de parcours d'insertion.** Pour vérifier cette condition, la SIAE transmet à la DDETS le PASS IAE de la personne concernée.

## 2.2.2 Opportunité de la demande

La DDETS étudie la demande et les justificatifs fournis par l'employeur.

## 2.3 Décision

La DDETS se prononce dans un **délaï de deux mois**, via « **demarches-simplifiées** ».

La dérogation est valable **six mois maximum, renouvelable une fois**.

## 2.4 Cas de renouvellement

La période pendant laquelle il peut être dérogé à la durée hebdomadaire minimale de travail peut être **renouvelée une fois, sans excéder 12 mois**.

La demande de renouvellement est déposée auprès de la DDETS qui rendra sa décision en fonction de la situation de l'intéressé et du **bilan** transmis par l'employeur sur les perspectives d'évolution professionnelle du salarié.

## 2.5 Fin du cumul

Si le contrat prend fin dans la structure classique, le salarié réintègre la SIAE, c'est-à-dire qu'il ne bénéficie plus de la dérogation à la durée hebdomadaire minimale de travail.

<b>Récapitulatif des différents types de dérogation</b>			
	<b>Dérogation individuelle</b>	<b>Dérogation collective</b>	<b>Dérogation au titre du cumul de contrats</b>
<b>SIAE</b>	ACI	ACI	ACI, EI et AI
<b>Public</b>	Salarié présentant des difficultés importantes	Salariés présentant des difficultés importantes et communes	Salarié ayant au moins 4 mois de parcours d'insertion disposant d'un contrat à temps partiel hors IAE
<b>Durée maximale et renouvellement</b>	12 mois avec prolongation possible jusqu'à la fin de l'action	12 mois maximum	6 mois renouvelable 1 fois = 12 mois maximum

## Annexe 6

**Tableau récapitulatif : agenda de mise en œuvre des mesures de 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 »**

Mesures	Entrée en vigueur	Application pleine et effective	Délais et dispositions transitoires	Délais de décision des services	Aide financière	Demande sur « démarches-simplifiées »
PASS IAE (article 1)	1 <sup>er</sup> septembre 2021 pour les ACI, EI et ETTI	Dès l'entrée en vigueur	1 <sup>er</sup> décembre 2021 pour les AI	N.A.	Aide au poste classique	Non
CDI inclusion (article 2)	1 <sup>er</sup> septembre 2021	1 <sup>er</sup> septembre pour la conclusion de CDI inclusion et à compter de la date de publication de l'instruction pour l'aide financière	A titre exceptionnel, il est possible pour les SIAE de conclure des CDI inclusion avec des personnes de plus de 57 ans dont le parcours en IAE (de minimum 12 mois) et le contrat à durée déterminée d'insertion (ex. CDDI) auraient pris fin entre le 1 <sup>er</sup> septembre et la date de publication de l'instruction, avec la possibilité d'un temps de latence entre les deux contrats.	2 mois	<u>1<sup>ère</sup> année de conclusion du contrat</u> : 100 % de l'aide au poste socle <u>A compter de la 2<sup>ème</sup> année et jusqu'à la fin du contrat</u> : 70 % de l'aide au poste socle	Oui

Triple exclusivité des ETTI (article 3)	16 décembre 2020	Application immédiate pour toutes les nouvelles ETTI à compter de la date de publication de l'instruction	Période transitoire de mise en conformité jusqu'au 31 juillet 2022 pour les ETTI déjà créées	N.A.	N.A.	Non
Dérogation au plafond des 480 heures en association intermédiaire (article 4)	1 <sup>er</sup> septembre 2021	Date de publication de l'instruction	Néant	2 mois	N.A.	Oui
Contrat passerelle (article 5)	1 <sup>er</sup> septembre 2021	Date de publication de l'instruction	Néant	2 mois	Voir arrêté fixant le montant de l'aide	Oui
Dérogation collective à la durée hebdomadaire de travail (article 6)	1 <sup>er</sup> septembre 2021	Date de publication de l'instruction	Néant	2 mois	N.A.	Oui
Dérogation à la durée hebdomadaire de travail au titre du cumul de contrats (article 6)	1 <sup>er</sup> septembre 2021	Date de publication de l'instruction	Néant	2 mois	N.A.	Oui