



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel

Travail

Emploi

Formation professionnelle

N° 11

29 octobre 2021

Sommaire chronologique

25 mai 2021

Arrêté du 25 mai 2021 portant désignation des représentants de l'administration et du personnel à la commission administrative paritaire compétente à l'égard du corps de l'inspection du travail.

8 juillet 2021

Arrêté du 8 juillet 2021 portant composition de la commission administrative paritaire compétente à l'égard du corps des secrétaires administratifs relevant des ministres chargés des affaires sociales.

31 août 2021

Arrêté du 31 août 2021 fixant la composition de la commission administrative paritaire compétente à l'égard du corps des attachés d'administration de l'Etat au sein des ministères sociaux.

10 septembre 2021

Arrêté du 10 septembre 2021 portant composition de la commission administrative paritaire compétente à l'égard du corps des contrôleurs du travail.

22 septembre 2021

Arrêté du 22 septembre 2021 fixant la composition de la commission administrative paritaire compétente à l'égard du corps des adjoints administratifs.

29 septembre 2021

Arrêté du 29 septembre 2021 portant nomination au conseil d'administration de Pôle emploi.

5 octobre 2021

Arrêté du 5 octobre 2021 modifiant l'arrêté du 21 décembre 2018 portant désignation des représentants du personnel au comité technique ministériel placé auprès des ministres chargés du travail et de l'emploi.

Arrêté du 5 octobre 2021 modifiant l'arrêté 29 janvier 2019 portant désignation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail placé auprès de la ministre du travail.

6 octobre 2021

Tableau d'avancement du 6 octobre 2021 au grade d'inspecteur des affaires sociales de 1^{ère} classe (Inspection générale des affaires sociales) - Année 2022.

Tableau d'avancement du 6 octobre 2021 au grade d'inspecteur général des affaires sociales (Inspection générale des affaires sociales) - Année 2022.

19 octobre 2021

Arrêté du 19 octobre 2021 portant nomination au conseil d'administration de Pôle emploi.

INSTRUCTION N° DGEFP/SDPAE/MIP/2021/212 du 7 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 ».

21 octobre 2021

Arrêté du 21 octobre 2021 fixant la composition de la commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents contractuels des ministères sociaux.

25 octobre 2021

INSTRUCTION N° DGEFP/2021/217 du 25 octobre 2021 relative à la mobilisation nationale en faveur de la réduction des tensions de recrutement.

Non daté

Avis de concertation préalable - Projet de second grand site de l'administration centrale des ministères sociaux - Concertation préalable du 8 novembre au 17 décembre 2021 inclus.

Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion

**Arrêté du 25 mai 2021 portant désignation des représentants de l'administration
et du personnel à la commission administrative paritaire compétente
à l'égard du corps de l'inspection du travail**

NOR : MTRR2130414A

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,

Vu ensemble la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 82-451 du 28 mai 1982 modifié relatif aux commissions administratives paritaires ;

Vu le décret n° 2003-770 du 20 août 2003 modifié portant statut particulier du corps de l'inspecteur du travail ;

Vu l'arrêté du 22 mai 2018 portant création de la commission administrative paritaire compétente à l'égard du corps de l'inspection du travail ;

Vu l'arrêté du 16 novembre 2020 portant désignation des représentants de l'administration et du personnel à la commission administrative paritaire compétente à l'égard du corps de l'inspection du travail ;

Vu le procès-verbal du dépouillement des votes émis le 6 décembre 2018 relatif à la désignation des représentants du personnel à la commission administrative paritaire compétente à l'égard du corps de l'inspection du travail ;

Sur proposition du directeur des ressources humaines,

Arrête :

Article 1^{er}

Sont nommés représentants du personnel à la commission administrative paritaire compétente à l'égard du corps de l'inspection du travail :

Grade de directeur du travail hors classe

MEMBRES TITULAIRES	MEMBRES SUPPLEANTS	Liste
M. Didier LACHAUD DDETS des Yvelines	Mme Elisabeth FRANCO MILLET DDETS de la Gironde	

Grade de directeur du travail

MEMBRES TITULAIRES	MEMBRES SUPPLEANTS	Liste
M. Eric PIECKO (DDETSPP du Tarn)	Mme Nathalie CAMPOURCY (DREETS d'Occitanie)	SNU TEFE FSU
Mme Isabelle SERRES (DDETSPP e l'Aveyron)	M. Philippe SUCHODOLSKI (DDETS de la Somme)	SYNTEF/CFDT

Grade de directeur adjoint du travail

MEMBRES TITULAIRES	MEMBRES SUPPLEANTS	Liste
Mme Pamela TOMCZAK (Défenseur des droits)	M. Yacine HADJ HAMOU ALMECHATT (DDETS de la Haute-Garonne)	CGT
Mme Astrid TOUSSAINT (DREETS du Grand-Est)	M. Stéphane MATHON (DDETS du Calvados)	SUD/TAS

Grade d'inspecteur du travail

MEMBRES TITULAIRES	MEMBRES SUPPLEANTS	Liste
M. Simon PICOU (UD DRIEETS de la Seine- St-Denis)	Mme Anne Lise LECLERC (DDETS du Rhône)	CGT
Mme Aude CHARCOSSET (UD DRIEETS de Paris)	Mme Sophie DEQUEANT- PERENNES (DDETS des Côtes d'Armor)	CGT
Mme Sophie POULET (UD DRIEETS de Paris)	Mme Emeline BRIANTAIS (UD DRIEETS de Paris)	SUD/TAS

Article 2

Sont nommés représentants de l'administration à la commission administrative paritaire compétente à l'égard du corps de l'inspection du travail :

Membres titulaires :

M. Pascal BERNARD	Directeur des ressources humaines, président
Mme Juliette CAHEN	Cheffe du Département contentieux et précontentieux Direction des ressources humaines
Mme Brigitte CURTINOT	Cheffe du Bureau des achats, du contrôle interne et des finances Direction des ressources humaines
Mme Maryse NARME	Cheffe du Bureau des personnels du travail et de l'emploi à la sous-direction de la gestion de la gestion administrative et de la paie (SDGAP 3) Direction des ressources humaines

M. Gaëtan RUDANT	Directeur régional et interdépartemental de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Ile-de-France
Mme Lise RUEFLIN	Cheffe du Département de l'action territoriale Direction générale à l'emploi et à la formation professionnelle
M. Imed BENTALEB	Sous-directeur du pilotage et de l'animation du système de l'inspection du travail Direction générale du travail
M. Laurent VILBOEUF	Adjoint au directeur général du travail Direction générale du travail

Membres suppléants :

Mme Sophie CHAILLET	Directrice régionale déléguée Direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Ile-de-France
Mme Françoise FEVE	Cheffe de Section au bureau des personnels du travail et de l'emploi à la Sous-direction de la gestion de la gestion administrative et de la paie (SDGAP 3) Direction des ressources humaines
Mme Marie-Françoise LEMAITRE	Adjointe du directeur des ressources humaines
M. Dimiter PETROVICH,	Chargé de mission auprès de la conseillère du directeur des ressources humaines
Mme Sylvie PLANCHE	Cheffe de la Mission CAP et CCP au département contentieux et précontentieux Direction des ressources humaines
M. Arnaud SEGUIN	Chef de la Mission accompagnement des parcours individualisés Direction des ressources humaines
Mme Catherine TINDILLIERE	Sous-directrice de l'appui et du soutien au contrôle au système d'inspection du travail Direction générale du travail
Mme Elisabeth VAILLANT	Chargée de mission Direction générale à l'emploi et à la formation professionnelle

Article 3

Les dispositions de l'arrêté du 16 novembre 2020 portant désignation des représentants de l'administration et du personnel à la commission administrative paritaire compétente à l'égard du corps de l'inspection du travail sont abrogées.

Article 4

Le directeur des ressources humaines est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Bulletin officiel Travail - Emploi - Formation professionnelle.

Fait le 25 mai 2021.

Pour la ministre et par délégation :
L'adjointe du DRH des ministères sociaux,
Marie-Françoise LEMAITRE

Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion
Ministère des solidarités et de la santé

**Arrêté du 8 juillet 2021 portant composition de la commission administrative paritaire
compétente à l'égard du corps des secrétaires administratifs
relevant des ministres chargés des affaires sociales**

NOR : MTRR2130449A

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion et le ministre des solidarités et de la santé,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, notamment son article 66 ;

Vu le décret n° 82-451 du 28 mai 1982 modifié relatif aux commissions administratives paritaires ;

Vu le décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 modifié portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 2010-302 du 19 mars 2010 modifié fixant les dispositions statutaires communes applicables aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat et à certains corps analogues relevant du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'Etat ;

Vu l'arrêté du 9 février 2010 modifiant l'arrêté du 13 février 2008 portant création de la commission administrative paritaire compétente à l'égard du corps des secrétaires administratifs relevant des ministres chargés des affaires sociales ;

Vu l'arrêté du 31 mai 2021 portant composition de la commission administrative paritaire compétente à l'égard du corps des secrétaires administratifs ;

Vu le procès-verbal du dépouillement des votes établi le 13 décembre 2018 à l'issue des élections pour le renouvellement des représentants du personnel à la commission administrative paritaire compétente à l'égard du corps des secrétaires administratifs ;

Sur la proposition du directeur des ressources humaines,

Arrêtent :

Article 1^{er}

Sont nommés représentants du personnel à la commission administrative paritaire compétente à l'égard du corps des secrétaires administratifs relevant des ministres chargés des affaires sociales :

Grade de secrétaire administratif de classe exceptionnelle

MEMBRES TITULAIRES	MEMBRES SUPPLEANTS	LISTE
Mme Ildy JEAN-LOUIS Agence régionale de santé de Guadeloupe	M. Yassine KROUCHI Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités du Nord	UNSA
Mme Corinne DUPOUX Agence régionale de santé Auvergne- Rhône-Alpes - Délégation de l'Allier	Mme Simone RYASCOFF Agence régionale de santé Auvergne- Rhône-Alpes - Délégation de Haute- Savoie	CGT

Grade de secrétaire administratif de classe supérieure

MEMBRES TITULAIRES	MEMBRES SUPPLEANTS	LISTE
M. Vincent CAMPANO Agence régionale de santé Auvergne- Rhône-Alpes	Mme Catherine PITAULT- COSSONNIERE Ecole des hautes études en santé publique	UNSA
Mme Claudine JOUZEAU Agence régionale de santé Auvergne- Rhône-Alpes		CFDT
M. Laurent PARE Direction des finances, des achats et des services	M. Philippe HONTHAAS Direction du numérique	CGT

Grade de secrétaire administratif de classe normale

MEMBRES TITULAIRES	MEMBRES SUPPLEANTS	LISTE
Mme Dominique DUPIN Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités de Charente-Maritime	Mme Valérie BALSON Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités Grand-Est	UNSA
M. Christophe BIZET Comité d'histoire des administrations chargées du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle	Mme Martine RAVELLI Agence régionale de santé Auvergne- Rhône-Alpes - Délégation de l'Allier	CFDT
Mme Agnès CORDIER Direction des finances, des achats et des services	Mme Blandine FEBVRE Agence régionale de santé Nouvelle- Aquitaine	FO

Article 2

Sont nommés représentants de l'administration à la commission administrative paritaire compétente à l'égard du corps des secrétaires administratifs relevant des ministres chargés des affaires sociales :

MEMBRES TITULAIRES

M. Pascal BERNARD	Directeur des ressources humaines
Mme Juliette CAHEN	Cheffe du département contentieux et précontentieux Direction des ressources humaines
M. Jean-Michel DESCAMPS	Responsable de pôle - Direction des ressources humaines - Agence régionale de santé d'Occitanie
M. Benoît FAVIER	Adjoint au chef du bureau des personnels techniques et d'inspection des affaires sanitaires et sociales Direction des ressources humaines
Mme Delphine LEFEVRE	Cheffe de la mission partenariats externes au département développement et diversification des parcours individuels Direction des ressources humaines
Mme Adolphine HONGOIS	Directrice déléguée aux ressources humaines, adjointe à la secrétaire générale Agence régionale de santé de Martinique
Mme Naïma HOUITAR	Responsable des ressources humaines et de la formation à la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités du Centre Val-de-Loire
Mme Nadine ROYER	Cheffe du bureau des personnels administratifs et techniques de catégorie B et C Direction des ressources humaines

MEMBRES SUPPLEANTS

Mme Marie-Françoise LEMAITRE	Adjointe au directeur des ressources humaines
Mme Myriam LEMAIRE	Adjointe à la cheffe du bureau des ressources humaines et des affaires générales, correspondante handicap Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques
M. Franck CLAUDE	Chef du bureau des ressources humaines et des affaires générales Direction générale de la cohésion sociale
Mme Maud MOQUE	Responsable de formation à l'Ecole des hautes études en santé publique
M. Mario NIHA	Adjoint à la cheffe du bureau des personnels administratifs et techniques de catégorie B et C Direction des ressources humaines
Mme Carole PELLUCHON	Chargée de mission à la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités du Centre Val-de-Loire
Mme Sylvie PLANCHE	Cheffe de la mission CAP-CCP au département contentieux et pré contentieux Direction des ressources humaines
M. Vincent SEVAER	Responsable du pôle hébergement, insertion, logement, immigration, asile Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités de Bretagne

Article 3

L'arrêté du 31 mai 2021 portant composition de la commission administrative paritaire compétente à l'égard du corps des secrétaires administratifs est abrogé.

Article 4

Le directeur des ressources humaines est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Bulletin officiel Travail - Emploi - Formation professionnelle et au Bulletin officiel Santé - Protection sociale – Solidarité.

Fait le 8 juillet 2021.

Pour les ministres et par délégation :
La cheffe du département contentieux
et précontentieux,
Juliette CAHEN

Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion
Ministère des solidarités et de la santé

**Arrêté du 31 août 2021 fixant la composition de la commission administrative paritaire
compétente à l'égard du corps des attachés d'administration de l'Etat
au sein des ministères sociaux**

NOR : MTRR2130450A

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion et le ministre des solidarités et de la santé,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son article 9 bis ;

Vu la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 82-451 du 28 mai 1982 modifié, relatif aux commissions administratives paritaires ;

Vu le décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 modifié portant statut particulier du corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat ;

Vu l'arrêté du 11 septembre 2014 modifié relatif à la création d'une commission administrative paritaire compétente à l'égard des attachés d'administration de l'Etat rattachés aux ministres chargés des affaires sociales ;

Vu l'arrêté du 8 juillet 2021 fixant la composition de la commission administrative paritaire compétente à l'égard du corps des attachés d'administration de l'Etat au sein des ministères sociaux ;

Vu le procès-verbal du dépouillement des opérations de vote en date du 14 décembre 2018 à la suite des élections professionnelles du 6 décembre 2018 ;

Sur la proposition du directeur des ressources humaines,

Arrêtent :

Article 1^{er}

Sont nommés représentants du personnel à la commission administrative paritaire compétente à l'égard du corps des attachés d'administration de l'Etat :

Attachés d'administration hors classe

MEMBRES TITULAIRES

M. Cédric CHAMBON (CFDT)

Mme Eve DELOFFRE (UNSA)

MEMBRES SUPPLEANTS

Mme Françoise LALLIER (CFDT)

(UNSA)

Attachés principaux d'administration

MEMBRES TITULAIRES

M. Stéphane L'HOMEL (CFDT)
M. Eric VEGAS-DANGLA (UNSA)

MEMBRES SUPPLEANTS

Mme Pascale STOVEN (CFDT)
M. Christophe AUBERGEON (UNSA)

Attachés d'administration

MEMBRES TITULAIRES

Mme Emeline GALABRUN (CFDT)
M. Olivier ROCHE (CGT)
Mme Susanne DUMMANN (CGT)

MEMBRES SUPPLEANTS

Mme Nathalie AMANY-
SAVRIMOUTOU (CFDT)
M. Adrien DRIOLI-KOPIAN (CGT)
M. Olivier MIFFRED (CGT)

Article 2

Sont nommés représentants de l'administration à la commission administrative paritaire compétente à l'égard du corps des attachés d'administration de l'Etat :

Membres titulaires

M. Pascal BERNARD	Directeur des ressources humaines
Mme Juliette CAHEN	Cheffe du Département contentieux et précontentieux - Pôle vie au travail et dialogue social - Service stratégique, compétences et vie au travail à la Direction des ressources humaines
M. Alexandre DELPORT	Chef de la Division des affaires générales à la Direction de la sécurité sociale
Mme Naïma HOUITAR	Responsable des ressources humaines et de la formation à la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités du Centre Val-de-Loire
Mme Sophie CHAILLET	Directrice régionale adjointe de la Direction régionale interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Ile-de-France
Mme Nadia SEDRAOUI	Cheffe du Département innovation et action sociale à la Direction des ressources humaines
M. Alain MAISON	Chef du Bureau des personnels administratifs de catégorie A à la Sous-direction de la gestion administrative et de la paie à la Direction des ressources humaines

Membres suppléants

Mme Marie-Françoise LEMAITRE	Adjointe du Directeur des ressources humaines
M. Jean-Luc CATANAS	Responsable de l'Unité départementale du Gers de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Occitanie
Mme Anne GAMBLIN-SRECKI	Cheffe de service à la Direction régionale interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Ile-de-France
Mme Anne GRAILLOT	Directrice adjointe régionale à la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités de Bretagne
Mme Myriam LEMAIRE	Adjointe à la cheffe du Bureau des ressources humaines et des affaires générales - référente handicap à la Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques
Mme Hervane ROUSSEL	Cheffe de bureau des ressources humaines et des affaires générales à la Direction générale du travail
Mme Dalila ZIADI	Chargée d'études juridiques au Département dialogue social, expertise juridique et statutaire à la Direction des ressources humaines

Article 3

L'arrêté du 8 juillet 2021 fixant la composition de la commission administrative paritaire compétente à l'égard du corps des attachés d'administration de l'Etat au sein des ministères sociaux est abrogé.

Article 4

Le directeur des ressources humaines est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Bulletin officiel Travail - Emploi - Formation professionnelle et au Bulletin officiel Santé - Protection sociale - Solidarité.

Fait le 31 août 2021.

Pour les ministres et par délégation :
La cheffe du département contentieux
et précontentieux,
Juliette CAHEN

Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion

Arrêté du 10 septembre 2021 portant composition de la commission administrative paritaire compétente à l'égard du corps des contrôleurs du travail

NOR : MTRR2130415A

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,

Vu les textes suivants :

- la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droit et obligations des fonctionnaires ;
- la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;
- le décret n° 82-451 du 28 mai 1982 modifié relatif aux commissions administratives paritaires modifié ;
- le décret n° 97-364 du 18 avril 1997 modifié portant statut particulier du corps des contrôleurs du travail ;

Vu les pièces suivantes :

- le procès-verbal du 13 décembre 2018 du dépouillement du scrutin du 6 décembre 2018 ;
- la démission de son mandat de représentante titulaire pour FO de Mme Ratiba TAYARI par message du 17 novembre 2020 ;
- la démission de son mandat de représentante titulaire pour la CGT de Mme Patricia KOZLOWSKI par message du 17 août 2021 ;

Sur proposition du directeur des ressources humaines,

Arrête :

Article 1^{er}

Sont nommés représentants du personnel à la commission administrative paritaire compétente à l'égard du corps des contrôleurs du travail :

	MEMBRES TITULAIRES	MEMBRES SUPPLEANTS
Grade de contrôleur du travail hors classe	M. Gilles ICHE (CGT)	Mme Corinne GUBIAN (CGT)
	Mme Virginie VAISSIE (SUD/TAS)	(SUD/TAS)
	Mme Muriel CHARASSON (UNSA/ITEFA)	(UNSA/ITEFA)
Grade de contrôleur du travail de classe normale	(CGT)	(CGT)
	(FO)	(FO)

Article 2

Sont nommés représentants de l'administration à la commission administrative paritaire compétente à l'égard du corps des contrôleurs du travail :

MEMBRES TITULAIRES

M. Pascal BERNARD	Directeur des ressources humaines
Mme Juliette CAHEN	Cheffe du Département contentieux et précontentieux de la Direction des ressources humaines
M. Pierre DU CHATELLE-RÉSIE	Chargé de mission au Bureau du pilotage du système d'inspection du travail - Direction générale du travail,
Mme Anne MERONO	Cheffe du Service des ressources humaines de la Direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Ile-de-France
Mme Anne-Lise RUEFLIN	Cheffe du Département de l'action territoriale Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle

MEMBRES SUPPLEANTS

Mme Marie-Françoise LEMAITRE	Adjointe du directeur des ressources humaines
M. Pascal BARANSKI	Chargé de mission au Bureau du pilotage du système d'inspection du travail - Direction générale du travail,
Mme Maryse NARME	Cheffe du Bureau des personnels du travail et de l'emploi (SDGAP3) à la Sous-direction de la gestion administrative et de la paie Direction des ressources humaines
Mme Françoise FEVE	Adjointe à la cheffe du Bureau des personnels du travail et de l'emploi (SDGAP3) à la Sous-direction de la gestion administrative et de la paie Direction des ressources humaines
M. Stéphane SCHEMBRE	Responsable des ressources humaines à la Direction régionale interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Ile de France

Article 3

L'arrêté du 16 octobre 2020 portant composition de la commission administrative paritaire compétente à l'égard du corps des contrôleurs du travail est abrogé.

Article 4

Le directeur des ressources humaines est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Bulletin officiel Travail - Emploi - Formation professionnelle.

Fait le 10 septembre 2021.

Pour la ministre et par délégation :
La cheffe du département
contentieux et précontentieux
Juliette CAHEN

Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion
Ministère des solidarités et de la santé

**Arrêté du 22 septembre 2021 fixant la composition de la commission administrative
paritaire compétente à l'égard du corps des adjoints administratifs**

NOR : MTRR2130451A

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion et le ministre des solidarités et de la santé,

Vu ensemble la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 82-451 du 28 mai 1982 modifié relatif aux commissions administratives paritaires ;

Vu l'arrêté du 6 août 2020 fixant la composition nominative de la commission administrative paritaire compétente à l'égard du corps des adjoints administratifs des ministères chargés des affaires sociales ;

Vu le procès-verbal du dépouillement du scrutin du 11 décembre 2018 pour la désignation des représentants du personnel à la commission administrative paritaire compétente à l'égard du corps des adjoints administratifs ;

Sur proposition du directeur des ressources humaines,

Arrêtent :

Article 1^{er}

Sont nommés représentants du personnel à la commission administrative paritaire compétente à l'égard du corps des adjoints administratifs :

Adjoints administratifs principaux de 1^{ère} classe

MEMBRES TITULAIRES

Mme COPP Marie-Laure (UNSA)
M. FAIHY Michel (CGT)
Mme PEREZ DE TULEDA Muriel (FO)

MEMBRES SUPPLEANTS

Mme DELPLA Laurence (UNSA)
Mme MARTEL Dominique (CGT)
Mme ARAB Halida (FO)

Adjoints administratifs principaux de 2^{ème} classe

MEMBRES TITULAIRES

M. CARLIER Daniel (UNSA)
Mme DEMAY Cathy (CGT)
Mme DOS SANTOS Francesca (CFDT)

MEMBRES SUPPLEANTS

Mme ROUMEGOU Sylvie (UNSA)
Mme POUGET Anne (CGT)
(CFDT)

Adjoins administratifs

MEMBRES TITULAIRES

Mme ZOUBERT Sitti (FSU)
Mme TAVANDAY Moinaïdi (FSU)

MEMBRES SUPPLEANTS

Mme YOUSOUFFOU Karima (FSU)
Mme COMBO Tissianti (FSU)

Article 2

Sont nommés représentants de l'administration à la commission administrative paritaire compétente à l'égard du corps des adjoints administratifs :

Membres titulaires :

M. Pascal BERNARD	Directeur des ressources humaines
Mme Juliette CAHEN	Cheffe du Département contentieux et précontentieux à la Direction des ressources humaines
Mme Christine BOULAY-FILLEUL	Cheffe du Bureau des ressources humaines et de l'administration générale, à la Division des Cabinets
M. Franck CLAUDE	Chef du Bureau des ressources humaines et des affaires générales à la Direction générale de la cohésion sociale
Mme Christelle LEMIEUX	Cheffe de la Division des ressources à la Direction générale de la santé
Mme Rémiza MOUHAMAD HAMIDE	Responsable du pôle « Formation et Adaptation au Poste de travail » au Bureau des ressources humaines et de l'administration générale à la Direction des finances, des achats et des services
Mme Anne MERONO	Cheffe du Service des ressources humaines de la Direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Ile-de-France
Mme Nadine ROYER	Cheffe du Bureau des personnels administratifs et techniques de catégorie B et C (SDGAP5) à la Sous-direction de la gestion administrative et de la paie à la Direction des ressources humaines

Membres suppléants :

Mme Marie-Françoise LEMAITRE	Adjointe au directeur des ressources humaines
Mme Sylvie PLANCHE	Cheffe de la Mission CAP-CCP au Département contentieux et précontentieux à la Direction des ressources humaines
Mme Catherine BEN BELGACEM	Adjointe au chef du Bureau des ressources humaines et des affaires générales à la Direction générale de la cohésion sociale
Mme Geneviève GARIME	Consultante juridique à la Sous-direction des politiques, à la Direction des affaires juridiques

M. Alexandre CARPENTIER	Responsable du Service administration du personnel et de la paie à l'Agence régionale de santé des Hauts-de-France
Mme Marie-Hélène IMAD	Responsable des ressources humaines à la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités de Bretagne
M. Stéphane SCHEMBRE	Responsable des ressources humaines à la Direction régionale interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Ile-de-France
M. Mario NIHA	Adjoint à la cheffe du Bureau des personnels administratifs et techniques de catégorie B et C (SDGAP5) à la Sous-direction de la gestion administrative et de la paie à la Direction des ressources humaines

Article 3

L'arrêté du 6 août 2020 portant désignation des représentants de l'administration et du personnel à la commission administrative paritaire compétente à l'égard du corps des adjoints administratifs est abrogé.

Article 4

Le directeur des ressources humaines est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Bulletin officiel Travail - Emploi - Formation professionnelle et au Bulletin officiel Santé - Protection sociale - Solidarité.

Fait le 22 septembre 2021.

Pour les ministres et par délégation :
La cheffe du département contentieux
et précontentieux,
Juliette CAHEN

Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion

Arrêté du 29 septembre 2021 portant nomination au conseil d'administration de Pôle emploi

NOR : MTRD2130413A

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 5312-4, R. 5312-9 et suivants ;

Vu l'arrêté du 18 décembre 2020 portant nomination au conseil d'administration de Pôle emploi,

Arrête :

Article 1^{er}

I. - M. Sébastien BEGEY est nommé membre titulaire du conseil d'administration de Pôle emploi en qualité de représentant du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports, en remplacement de Mme Catherine VIEILLARD.

II. - Mme Brigitte TROCMÉ est nommée membre suppléant du conseil d'administration de Pôle emploi en qualité de représentant du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports, en remplacement de M. Sébastien BEGEY.

Article 2

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion est chargée de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Bulletin officiel Travail - Emploi - Formation professionnelle.

Fait le 29 septembre 2021.

Pour la ministre et par délégation :
Le délégué général à l'emploi et
à la formation professionnelle,
Bruno LUCAS

Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion

Arrêté du 5 octobre 2021 modifiant l'arrêté du 21 décembre 2018 portant désignation des représentants du personnel au comité technique ministériel placé auprès des ministres chargés du travail et de l'emploi

NOR : MTRR2130417A

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 2011-184 du 15 février 2011 modifié relatif aux comités techniques dans les administrations et établissements publics de l'Etat ;

Vu le décret n° 2014-1228 du 22 octobre 2014 relatif à certains comités techniques institués au sein des départements ministériels relevant des ministres chargés des affaires sociales, de la santé, des droits des femmes, du travail, de l'emploi, de la jeunesse et des sports ;

Vu l'arrêté du 8 juillet 2014 modifié portant composition du comité technique ministériel placé auprès des ministres chargés du travail et de l'emploi ;

Vu l'arrêté du 21 décembre 2018 portant désignation des représentants du personnel au comité technique ministériel placé auprès des ministres chargés du travail et de l'emploi ;

Vu la demande de l'organisation syndicale UNSA ITEFA,

Arrête :

Article 1^{er}

A l'article 1^{er} de l'arrêté susvisé, les mots : « Mme DIEZ Juliette, DIRECCTE Hauts-de-France » sont remplacés par : « M. Daniel CARLIER, DREETS Grand Est ».

A l'article 1^{er} de l'arrêté susvisé, les mots : « M. CARLIER Daniel, DIRECCTE Grand Est, unité départementale du Bas-Rhin » sont remplacés par : « Mme. Maritie OCTEAU, DREETS Nouvelle-Aquitaine ».

Article 2

Le directeur des ressources humaines est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Bulletin officiel du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion.

Fait le 5 octobre 2021.

Pour la ministre et par délégation :
La cheffe du service stratégie,
compétence et vie au travail,
Anne LIRIS

Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion

Arrêté du 5 octobre 2021 modifiant l'arrêté 29 janvier 2019 portant désignation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail placé auprès de la ministre du travail

NOR : MTRR2130418A

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique ;

Vu le décret n° 2011-184 du 15 février 2011 modifié relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat ;

Vu l'arrêté du 8 juillet 2014 modifié portant création et composition du comité technique ministériel placé auprès des ministres chargés du travail et de l'emploi ;

Vu l'arrêté du 15 décembre 2014 portant création du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel relevant du ministre chargé du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social ;

Vu l'arrêté du 20 décembre 2018 fixant la liste des organisations syndicales habilitées à désigner des représentants au sein du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel placé auprès du ministre chargé du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social ;

Vu l'arrêté du 29 janvier 2019 portant désignation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail placé auprès de la ministre du travail ;

Vu la demande de l'organisation syndicale FSU,

Arrête :

Article 1^{er}

A l'article 1^{er} de l'arrêté du 29 janvier 2019 susvisé, Monsieur Jean-Bernard LE-GAILLARD, DDETS des Côtes d'Armor remplace en tant que membre titulaire du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel, Madame Brigitte SENEQUE (titulaire).

Article 2

A l'article 1^{er} de l'arrêté du 29 janvier 2019 susvisé, Madame Lydia SAOULI, DRIETS Ile-de-France, remplace en tant que membre suppléant du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel, Monsieur Jean-Bernard LE-GAILLARD (suppléant).

Article 3

Le directeur des ressources humaines est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Bulletin officiel du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion.

Fait le 5 octobre 2021.

Pour la ministre et par délégation :
La cheffe du département dialogue social,
expertise juridique et statutaire
Armelle CHAPPUIS

Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion
Ministère des solidarités et de la santé

**Tableau d'avancement du 6 octobre 2021 au grade d'inspecteur des affaires sociales
de 1^{ère} classe (Inspection générale des affaires sociales) - Année 2022**

NOR : MTRJ2130421B

Sont inscrits au tableau d'avancement au grade d'inspecteur des affaires sociales de 1^{ère} classe, au titre de l'année 2022, les inspecteurs des affaires sociales de 2^{ème} classe dont les noms suivent :

- MATHEY Damian ;
- SAÏE Marianne.

Fait le 6 octobre 2021.

La cheffe de l'Inspection générale
des affaires sociales,
Nathalie DESTAIS

Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion
Ministère des solidarités et de la santé

**Tableau d'avancement du 6 octobre 2021 au grade d'inspecteur général des affaires sociales
(Inspection générale des affaires sociales) - Année 2022**

NOR : MTRJ2130422B

Sont inscrits au tableau d'avancement au grade d'inspecteur général des affaires sociales, au titre de l'année 2022, les inspecteurs des affaires sociales de 1^{ère} classe dont les noms suivent :

- CAILLOT Laurent ;
- RUOL Vincent ;
- DE REBOUL Jacques-Bertrand ;
- LEOST Hervé ;
- JEANTET Marine ;
- AMGHAR Yann-Gaël ;
- LALOUE Frédéric ;
- VEBER Olivier ;
- ROUSSELON Julien.

Fait le 6 octobre 2021.

La cheffe de l'Inspection générale
des affaires sociales,
Nathalie DESTAIS

Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion

Arrêté du 19 octobre 2021 portant nomination au conseil d'administration de Pôle emploi

NOR : MTRD2130430A

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 5312-4 et R. 5312-7 alinéa 5 ;

Vu l'arrêté du 18 décembre 2020 portant nomination au conseil d'administration de Pôle emploi,

Arrête :

Article 1^{er}

I. – Mme Stéphanie PERNOD est nommée membre titulaire du conseil d'administration de Pôle emploi en qualité de représentant des régions, en remplacement de M. Yannick CHENEVARD.

II. – M. Nicolas ISNARD est nommé membre suppléant du conseil d'administration de Pôle emploi en qualité de représentant des régions.

Article 2

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion est chargée de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Bulletin officiel Travail - Emploi - Formation professionnelle.

Fait le 19 octobre 2021.

Pour la ministre et par délégation :
Le délégué général à l'emploi et
à la formation professionnelle,
Bruno LUCAS



**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)

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

Commande	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.
Action(s) à réaliser	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.
Echéance(s)	Immédiate
Contact(s) utile(s)	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. : mip.dgefp@emploi.gouv.fr
Nombre de pages et annexes	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 ».

Catégorie	Mise en œuvre des réformes et des politiques publiques comportant des objectifs ou un calendrier d'exécution.
Résumé	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.
Mention Outre-mer	Le texte s'applique en l'état à l'ensemble des Outre-mer.
Mots-clés	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.
Texte(s) de référence	<ul style="list-style-type: none"> - 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 » ; - 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^{er} septembre 2021 fixant la liste des critères d'éligibilité des personnes à un parcours d'insertion par l'activité économique et des prescripteurs mentionnés à l'article L. 5132-3 du code du travail.
Circulaire / instruction abrogée	Néant
Document opposable	Oui
Déposée sur le site Légifrance	Non
Publiée au BO	Oui
Date d'application	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^{er} septembre 2021 fixant la liste des critères d'éligibilité des personnes à un parcours d'insertion par l'activité économique et des prescripteurs mentionnés à l'article L. 5132-3 du code du travail) 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 white rectangular box.

Bruno LUCAS

Annexe 1

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

1. Orientation	<ul style="list-style-type: none"> • 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
2. Prescription (Déclaration d'éligibilité d'une personne à un parcours IAE)	<ul style="list-style-type: none"> • Prescription par un prescripteur habilité dont la liste a été élargie au-delà du service public de l'emploi • Réalisation d'un diagnostic socio-professionnel individualisé avant de valider l'éligibilité de la personne à un parcours IAE
2.bis Auto-prescription (Déclaration d'éligibilité d'une personne à un parcours IAE)	<ul style="list-style-type: none"> • Auto-prescription par une structure de l'IAE directement sans passage par un prescripteur (principe de confiance <i>a priori</i>) • Procédure de déclaration de l'éligibilité du candidat : <ul style="list-style-type: none"> • Réalisation d'un diagnostic socio-professionnel individualisé • Vérification que le candidat remplit la combinaison de critères administratifs d'éligibilité
3. Recrutement	<ul style="list-style-type: none"> • Confirmation de recrutement par la structure de l'IAE. • 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

(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^{er} septembre 2021 fixant la liste des critères d'éligibilité des personnes à un parcours d'insertion par l'activité économique et des prescripteurs mentionnés à l'article L. 5132-3 du code du travail, 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^{er} septembre 2021 fixant la liste des critères d'éligibilité des personnes à un parcours d'insertion par l'activité économique et des prescripteurs mentionnés à l'article L. 5132-3 du code du travail.

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^{er} septembre 2021 fixant la liste des critères d'éligibilité des personnes à un parcours d'insertion par l'activité économique et des prescripteurs mentionnés à l'article L. 5132-3 du code du travail.

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^{er} septembre 2021 fixant la liste des critères d'éligibilité des personnes à un parcours d'insertion par l'activité économique et des prescripteurs mentionnés à l'article L. 5132-3 du code du travail 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^{er} septembre 2021 fixant la liste des critères d'éligibilité des personnes à un parcours d'insertion par l'activité économique et des prescripteurs mentionnés à l'article L. 5132-3 du code du travail.

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^{er} septembre 2021 fixant la liste des critères d'éligibilité des personnes à un parcours d'insertion par l'activité économique et des prescripteurs mentionnés à l'article L. 5132-3 du code du travail.

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^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er} septembre 2021 et le 31 décembre 2021**.

A partir du 1^{er} 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^{er} 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 2021¹ pour les salariés embauchés en CDI inclusion entre le 1^{er} 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.

¹ 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 ^{er} septembre et le 31 octobre 2021	Entre le 1 ^{er} et le 15 novembre 2021	Bilan intermédiaire de la réalisation
Entre le 1 ^{er} septembre* et le 31 décembre 2021	Entre le 1 ^{er} 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^{er} 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^{er} janvier 2022

A compter du 1^{er} janvier 2022, une aide au poste spécifique au CDI inclusion viendra remplacer cette procédure provisoire par un schéma pérenne mis en œuvre par l'ASP².

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.

² 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^{er} 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^{er} 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 ^{er} septembre et le 31 octobre 2021	Entre le 1 ^{er} et le 15 novembre 2021	Bilan intermédiaire de la réalisation
Entre le 1 ^{er} septembre* et le 31 décembre 2021	Entre le 1 ^{er} 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^{er} 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^{er} janvier 2022

A compter du 1^{er} janvier 2022, une aide au poste spécifique au contrat passerelle viendra remplacer cette procédure provisoire par un schéma pérenne mis en œuvre par l'ASP³.

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

Annexe 3

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>

Annexe 3 ter



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

RÈGLE DE
LA TRIPLE
EXCLUSIVITÉ

ACTIVITÉ

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^{er} 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 œuvre 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 œuvre 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



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

> 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

Pour trouver son interlocuteur de l'Administration emploi

> Portail des Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
dreeets.gouv.fr

Pour être conseillé par le syndicat professionnel

> Prism'emploi
www.prismemploi.eu

Soutenu par



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

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.

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])

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^{ème} 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.1 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.

Récapitulatif des différents types de dérogation			
	Dérogation individuelle	Dérogation collective	Dérogation au titre du cumul de contrats
SIAE	ACI	ACI	ACI, EI et AI
Public	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
Durée maximale et renouvellement	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 ^{er} septembre 2021 pour les ACI, EI et ETTI	Dès l'entrée en vigueur	1 ^{er} décembre 2021 pour les AI	N.A.	Aide au poste classique	Non
CDI inclusion (article 2)	1 ^{er} septembre 2021	1 ^{er} 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 ^{er} 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^{ère} année de conclusion du contrat</u> : 100 % de l'aide au poste socle <u>A compter de la 2^{ème} 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 ^{er} septembre 2021	Date de publication de l'instruction	Néant	2 mois	N.A.	Oui
Contrat passerelle (article 5)	1 ^{er} 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 ^{er} 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 ^{er} septembre 2021	Date de publication de l'instruction	Néant	2 mois	N.A.	Oui

Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion
Ministère des solidarités et de la santé

Arrêté du 21 octobre 2021 fixant la composition de la commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents contractuels des ministères sociaux

NOR : MTRR2130452A

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion et le ministre des solidarités et de la santé,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son article 9 bis ;

Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, notamment son article 1^{er} ;

Vu le décret n° 2020-1542 du 9 décembre 2020 relatif aux compétences des autorités académiques dans le domaine des politiques de la jeunesse, de l'éducation populaire, de la vie associative, de l'engagement civique et des sports et à l'organisation des services chargés de leur mise en œuvre ;

Vu l'arrêté du 25 avril 2018 instituant une commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents contractuels relevant des ministères chargés des solidarités et de la santé, du travail, de l'emploi, de la jeunesse et des sports ;

Vu l'arrêté du 30 juin 2021 fixant la composition de la commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents contractuels des ministères chargés des solidarités et de la santé, du travail, de l'emploi et de l'insertion ;

Vu le procès-verbal du dépouillement du scrutin du 11 décembre 2018 pour la désignation des représentants du personnel à la commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents contractuels des ministères chargés des solidarités et de la santé, du travail, de l'emploi, de la jeunesse et des sports ;

Sur proposition du directeur des ressources humaines,

Arrêtent :

Article 1^{er}

Sont nommés représentants du personnel à la commission consultative paritaire compétente à l'égard des personnels non titulaires des ministères sociaux :

Membres titulaires

Grade	Prénom et nom	Liste
Niveau 1 et 1 bis	M. Pascal MELIHAN-CHEININ	UNSA
	M. Marc MERCIER	SYNTEF/CFDT
Niveau 2, 3 et 4	M. Pascal LEPRETRE	UNSA
	Mme Isabelle LAFAYE	UNSA
	Mme Caroline PAUL	UNSA
	Mme Martine LEVEQUE	SYNTEF/CFDT
	M. Franck DOLLE	SYNTEF/CFDT
	M. Laurent PETELET	SYNTEF/CFDT
	Mme Christine BRUNEAU	UFSE/CGT
	Mme Céline CHAROZE	UFSE/CGT
	M. Aurélien MANSART	UFSE/CGT
	Mme Aurélie LACROIX	FO

Membres suppléants

Grade	Prénom et nom	Liste
Niveau 1 et 1 bis	M. Frédéric ALBERT	UNSA
		SYNTEF/CFDT
Niveau 2, 3 et 4	M. Guy JANSSEN	UNSA
	M. Stéphane MENGES	UNSA
	M. Denis RANC	UNSA
	M. Jean-François BARRUEL	SYNTEF/CFDT
	M. Théophile TOSSAVI	SYNTEF/CFDT
	M. Christophe LE RAT	SYNTEF/CFDT
	Mme Sandrine PERROT	UFSE/CGT
	Mme Nathalie FONTAINE	UFSE/CGT
	Mme Nora LAKEL	UFSE/CGT
	M. Alain PLACET	FO

Article 2

Sont nommés représentants de l'administration à la commission consultative paritaire compétente à l'égard des personnels non titulaires des ministères sociaux, pour les questions relatives à l'avancement et à la promotion :

Membres titulaires

M. Pascal BERNARD	Directeur des ressources humaines
Mme Fabienne BOUSSIN	Cheffe du Service de la transformation numérique et gestion de proximité à la Direction des ressources humaines
Mme Alexandra ATTIACH	Cheffe du Département processus et évaluation à la Direction des ressources humaines
Madame Odile BRISQUET	Cheffe du Bureau du droit de la fonction publique et de la déontologie (2C) - Sous-direction de l'administration à la Direction des affaires juridiques
Mme Nadine DESPLEBIN	Cheffe de la Mission qualité de vie au travail à la Sous-direction de la gestion administrative et de la paye à la Direction des ressources humaines
M. Emmanuel GERAT	Chef du Bureau de l'encadrement supérieur et des personnels contractuels (SDGAP1) à la Sous-direction de la gestion administrative et de la paye à la Direction des ressources humaines
Mme Sandrine LEFEVRE	Responsable ressources humaines et management social à la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités des Hauts-de-France
M. Cyril PERIE	Adjoint au chef du Bureau des ressources humaines et des affaires générales à la Direction de la sécurité sociale
M. Julien RENOULT	Chef de la Section des personnels contractuels au Bureau de l'encadrement supérieur et des personnels contractuels (SDGAP1) à la Sous-direction de la gestion administrative et de la paye à la Direction des ressources humaines
Mme Hervane ROUSSEL	Cheffe de Bureau des ressources humaines et des affaires générales à la Direction générale du travail
Mme Nadine ROYER	Cheffe du Bureau des personnels administratifs et techniques de catégorie B et C à la Sous-direction de la gestion administrative et de la paye à la Direction des ressources humaines
M. Arnaud SEGUIN	Chef de la Mission accompagnement des parcours individualisés, au Département développement et diversification des parcours individuels à la Direction des ressources humaines

Membres suppléants

Mme Evelyne BONNAFOUS	Adjointe au sous-directeur de la gestion administrative et de la paie à la Direction des ressources humaines
Mme Anne-Marie DECOVILLE	Cheffe du Bureau des ressources humaines et des affaires générales à la Direction générale de la santé
M. Alexandre DELPORT	Chef du Bureau des ressources humaines et des affaires générales à la Direction de la sécurité sociale
Mme Barbara DOMENECH	Chargée de recrutement à l'Agence du service civique
Mme Latifa FANZAR	Cheffe de la Mission plan de développement et parcours au département GPEC / Filières métiers à la Direction des ressources humaines
Mme Geneviève GARIME	Consultante juridique à la Sous-direction des politiques, à la Direction des affaires juridiques
Mme Sylvie PLANCHE	Cheffe de la Mission CAP-CCP au Département contentieux et pré contentieux à la Direction des ressources humaines
Mme Marine POURNOT	Chargée de mission auprès de l'adjointe au directeur des ressources humaines à la Direction des ressources humaines
M. Pierre-Antoine RAT	Adjoint à la cheffe de bureau des ressources humaines et des affaires générales à la Direction générale du travail
Mme Céline ROGER	Chargée de formation à la mission formation du Département GPEC, filières métiers, formation, développement des parcours, compétences et talents à la Direction des ressources humaines
M. Stéphane SCHEMBRE	Responsable des ressources humaines à la Direction régionale interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Ile-de-France
Mme Véronique VEDIE	Adjointe à la cheffe de bureau des ressources humaines et des affaires générales à la Direction des ressources humaines

Article 3

Sont nommés représentants de l'administration à la commission consultative paritaire compétente à l'égard des personnels non titulaires des ministères sociaux, pour les autres questions :

Membres titulaires

M. Pascal BERNARD	Directeur des ressources humaines
Mme Juliette CAHEN	Cheffe du Département contentieux et pré contentieux - Pôle vie au travail et dialogue social - Service stratégie à la Direction des ressources humaines
Mme Alexandra ATTACH	Cheffe du Département processus et évaluation à la Direction des ressources humaines
Madame Odile BRISQUET	Cheffe du Bureau du droit de la fonction publique et de la déontologie (2C) - Sous-direction de l'administration à la Direction des affaires juridiques
Mme Nadine DESPLEBIN	Cheffe de la Mission qualité de vie au travail à la Sous-direction de la gestion administrative et de la paye à la Direction des ressources humaines
M. Emmanuel GERAT	Chef du Bureau de l'encadrement supérieur et des personnels contractuels (SDGAP1) à la Sous-direction de la gestion administrative et de la paye à la Direction des ressources humaines
Mme Sandrine LEFEVRE	Responsable ressources humaines et management social à la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités des Hauts-de-France
M. Cyril PERIE	Adjoint au chef du Bureau des ressources humaines et des affaires générales à la Direction de la sécurité sociale
M. Julien RENOULT	Chef de la Section des personnels contractuels au Bureau de l'encadrement supérieur et des personnels contractuels (SDGAP1) à la Sous-direction de la gestion administrative et de la paye à la Direction des ressources humaines
Mme Hervane ROUSSEL	Cheffe de bureau des ressources humaines et des affaires générales à la direction générale du travail
Mme Nadine ROYER	Cheffe du Bureau des personnels administratifs et techniques de catégorie B et C à la Sous-direction de la gestion administrative et de la paye à la Direction des ressources humaines
M. Arnaud SEGUIN	Chef de la Mission accompagnement des parcours individualisés, au Département développement et diversification des parcours individuels à la Direction des ressources humaines

Membres suppléants

Mme Marie-Françoise LEMAITRE	Adjointe du Directeur des ressources humaines
Mme Anne-Marie DECOVILLE	Cheffe du Bureau des ressources humaines et des affaires générales à la Direction générale de la santé
M. Alexandre DELPORT	Chef du Bureau des ressources humaines et des affaires générales à la Direction de la sécurité sociale
Mme Barbara DOMENECH	Chargée de recrutement à l'Agence du service civique
Mme Latifa FANZAR	Cheffe de la Mission plan de développement et parcours au Département GPEC / Filières métiers à la Direction des ressources humaines
Mme Geneviève GARIME	Consultante juridique à la Sous-direction des politiques, à la Direction des affaires juridiques
Mme Marine POURNOT	Chargée de mission auprès de l'adjointe au directeur des ressources humaines à la Direction des ressources humaines
Mme Sylvie PLANCHE	Cheffe de la Mission CAP-CCP au Département contentieux et pré contentieux à la Direction des ressources humaines
M. Pierre-Antoine RAT	Adjoint à la cheffe de Bureau des ressources humaines et des affaires générales à la Direction générale du travail
Mme Céline ROGER	Chargée de formation à la Mission formation du département GPEC, filières métiers, formation, développement des parcours, compétences et talents à la Direction des ressources humaines
M. Stéphane SCHEMBRE	Responsable des ressources humaines à la Direction régionale interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Ile-de-France
Mme Véronique VEDIE	Adjointe à la cheffe de bureau des ressources humaines et des affaires générales à la Direction des ressources humaines

Article 4

L'arrêté du 30 juin 2021 fixant la composition de la commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents contractuels des ministères sociaux est abrogé.

Article 5

Le directeur des ressources humaines est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Bulletin officiel Travail - Emploi - Formation professionnelle et au Bulletin officiel Santé - Protection sociale - Solidarités.

Fait le 21 octobre 2021.

Pour les ministres et par délégation :
La cheffe du département contentieux
et précontentieux
Juliette CAHEN



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

INSTRUCTION N° DGEFP/2021/217 du 25 octobre 2021 relative à la mobilisation nationale en faveur de la réduction des tensions de recrutement.

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion

à

Mesdames et Messieurs les préfets de région

Copies à :

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

Monsieur le directeur général de Pôle emploi

Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux de Pôle emploi

Monsieur le directeur général de l'Association pour l'emploi des cadres (APEC)

Monsieur le président de l'Union nationale des missions locales (UNML)

Mesdames et Messieurs les directeurs des agences régionales des missions locales

Référence	MTRD2132114J (numéro interne : 2021/217)
Date de signature	25/10/2021
Emetteur	Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion
Objet	Mobilisation nationale en faveur de la réduction des tensions de recrutement.
Commande	Territorialiser le plan d'action national en faveur de la réduction des tensions de recrutement que connaît la France depuis l'allègement des conditions sanitaires.
Action(s) à réaliser	Elaboration d'une feuille de route locale ciblant 3 priorités. Au niveau régional, assurer un suivi des feuilles de route locales pour renforcer la coordination et la bonne complémentarité des actions développées sur le territoire.
Echéance	Décembre 2021.
Contact utile	Personne chargée du dossier : Nathalie VAYSSE Tél. : 01 44 38 28 13 Mél. : direction.dgefp@emploi.gouv.fr

Nombre de pages et annexes	<p>6 pages + 9 annexes de 18 pages.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Annexe 1 : Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI) et Action de formation préalable au recrutement (AFPR) - Annexe 2 : Préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) - Annexe 3 : Aide à la mobilité Pôle emploi - Annexe 4 : La méthode de recrutement par simulation (MRS) - Annexe 5 : Prestation de conseil en ressources humaines (PCRH) - Annexe 6 : Période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) - Annexe 7 : Transitions collectives (Transco) - Annexe 8 : Le contrat de professionnalisation - Annexe 9 : Les programmes de formation proposés par les régions pour répondre aux difficultés de recrutement <p>L'ensemble de ces fiches seront mises à disposition et complétées au fil de l'eau sur le site du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, sur les pages suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/dossiers-de-presse/article/dossier-de-presse-plan-de-reduction-des-tensions-de-recrutement - https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/formation-et-emploi-le-gouvernement-lance-un-plan-pour-reduire-les-tensions-de
-----------------------------------	---

Résumé	Mobilisation de l'ensemble des acteurs pour territorialiser le plan de réduction des tensions de recrutement annoncé le 27 septembre 2021.
Mention Outre-mer	Le texte s'applique en l'état dans l'ensemble des Outre-mer.
Mots-clés	Tensions de recrutements ; service public de l'emploi ; Pôle emploi ; Missions locales ; APEC
Classement thématique	Emploi/chômage
Circulaire / instruction abrogée	Néant.
Circulaire / instruction modifiée	Néant.
Document opposable	Non
Déposée sur le site Légifrance	Non
Publiée au BO	Oui
Date d'application	Immédiate

Le Gouvernement a appelé à une mobilisation générale pour résorber les tensions de recrutement que connaît la France depuis l'allègement des conditions sanitaires.

Depuis le début du mois de mai 2021, nous avons en effet tous les signes d'une très vive reprise avec des pics d'embauche historiques. Des tensions sont ainsi réapparues, en particulier dans l'industrie, la construction et le secteur des hôtels, café et restaurant (HCR). Elles présentent des causes très différentes : goulet d'étranglement dû à un choc de recrutements dans le HCR, et pénurie structurelle dans le bâtiment et travaux publics (BTP) et l'industrie.

Votre mobilisation est donc nécessaire pour que les tensions de recrutement ne deviennent pas un frein à la reprise économique. Elle est aussi l'occasion de tirer pleinement profit des intentions d'embauches, en forte hausse, des entreprises et résorber le nombre de demandeurs d'emploi.

Le plan de réduction des tensions de recrutement annoncé le 27 septembre dernier comporte ainsi trois priorités :

1. Faciliter les reconversions des salariés afin de prévenir le risque de déclassement ou l'entrée dans un chômage de longue durée ;
2. Amplifier l'effort de formation des demandeurs d'emploi pour répondre aux besoins des entreprises ;
3. Remettre en activité les demandeurs d'emploi de longue durée et les orienter vers des métiers porteurs.

Un budget de 1,4 milliard d'euros est prévu pour financer les mesures du plan.

Ce plan doit être mis en place de la manière la plus opérationnelle possible, et à la maille territoriale la plus fine possible. Quel qu'ambitieux que soit ce plan, sa condition de réussite tiendra à votre mobilisation sur le terrain.

La territorialisation des actions annoncées est une nécessité. Vos remontées de terrain ont en effet démontré que les causes de ces tensions étaient très différentes d'un bassin à l'autre : problèmes d'accès au logement dans les zones les plus attractives (Pays-de-la-Loire, Provence-Alpes-Côte d'Azur par exemple), faible niveau de formation des demandeurs d'emploi (60 % d'entre eux ont un niveau infra-bac dans la région Grand Est par exemple), freins à la mobilité dans les territoires ruraux (Normandie, Bourgogne-Franche-Comté...), manque d'attractivité des métiers peu qualifiés et à forte pénibilité, gestion des gardes d'enfants...

Elle est aussi un gage d'efficacité de réactivité et d'adaptabilité. Cet accompagnement et cette mobilisation au plus proche du territoire sont les plus à même de produire des résultats rapides, rendus indispensables par le niveau des tensions de recrutement rencontrées depuis le mois de juin 2021 dans de très nombreux secteurs d'activité.

1. Territorialisation du plan de réduction des tensions de recrutement

La mise en oeuvre du plan de réduction des tensions de recrutement doit être réalisée à la maille territoriale la plus fine. C'est à ce niveau que vous identifierez des freins concrets que les moyens du plan vous aideront à résoudre.

Je souhaite donc que ce plan soit décliné à l'échelle où les dispositifs sont utilisés : au niveau du bassin d'emploi autour du sous-préfet d'arrondissement.

Les sous-préfets d'arrondissement cibleront trois freins locaux au recrutement à résoudre en priorité sur leur territoire. Ils s'attacheront à focaliser par ailleurs la mobilisation locale sur quelques dispositifs du plan de réduction des tensions de recrutement, les plus adaptés aux besoins du territoire, dont ils s'assureront du bon déploiement en se fixant localement des objectifs chiffrés sur le nombre d'entreprises accompagnées. **Ces objets concrets, ciblés constitueront leur feuille de route locale.**

Ces actions seront engagées sous l'impulsion du sous-préfet d'arrondissement au plus près du bassin d'emploi, en s'appuyant sur une instance existante (par exemple une instance locale de pilotage du service public de l'emploi, une déclinaison territoriale du Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles [CREFOP] ou une réunion locale des acteurs économiques). Elles n'ont pas vocation à nourrir une comitologie ad hoc.

Cette instance pourra se réunir en tant que de besoin « hors les murs », au plus près des acteurs économiques (lycées professionnels, entreprises ...), et s'appuiera pour son animation sur les services de la Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (DEETS).

Chaque fois que cela est nécessaire, vous vous rapprocherez également des collectivités territoriales compétentes pour nouer des partenariats afin de compléter et renforcer les moyens disponibles pour résoudre les difficultés identifiées sur vos territoires.

Au niveau régional, il sera assuré un suivi des feuilles de route locales pour renforcer la coordination et la bonne complémentarité des actions développées sur le territoire.

Ce cadre de coordination et de pilotage associera les conseils régionaux pour favoriser la complémentarité des actions, éviter la concurrence entre dispositifs, et assurer un suivi des orientations en formation. Un « catalogue des solutions », porté conjointement par l'Etat et le Conseil régional, pourrait être produit en appui des communications des acteurs économiques et institutionnels locaux.

2. Les solutions concrètes du plan de réduction des tensions

Les mesures du plan peuvent appeler plusieurs types d'intervention locales. Les sous-préfets pourront par exemple se saisir de certains des objets suivants :

➤ **La promotion des outils de recrutement associés à des formations :**

Les actions de formation du plan de réduction des tensions devront être proposées aux entreprises et mobilisées par le service public de l'emploi chaque fois que nécessaire. Elles permettent d'élargir le vivier des demandeurs d'emploi en mesure de répondre aux offres disponibles sur un territoire donné.

Elles sont conçues comme des réponses directes aux besoins des entreprises :

- **sous la forme d'actions de formation en situation de travail**, associées à des promesses d'embauche : les préparations opérationnelles à l'embauche individuelle (POEI) ou les actions de formation préalable au recrutement (AFPR), que porte Pôle emploi, prisées par les entreprises, ont été fortement réabondées. De même, les actions des régions sont également réabondées (dans le cadre des pactes régionaux d'investissement dans les compétences) pour financer des actions répondant aux mêmes objectifs, dans des formats similaires.
- **sous la forme d'aides à l'embauche d'un demandeur d'emploi de longue durée en contrat de professionnalisation**. Ce contrat d'alternance est fortement mobilisateur pour le demandeur d'emploi car il s'agit d'un contrat de travail à part entière.

Une impulsion donnée au niveau régional et local permettra de disposer d'une vision concrète de l'offre de formation disponible sur le territoire :

- Cette offre de formation sur les territoires devra être connue et mobilisée par les conseillers du service public de l'emploi ;
- Elle devra pouvoir aussi être identifiée aussi bien par les entreprises que les demandeurs d'emploi.

➤ **Le développement des immersions en entreprise :**

Les immersions en entreprise (périodes de mise en situation en milieu professionnel [PMSMP]), d'une durée d'une semaine à un mois, peuvent être proposées à des demandeurs d'emploi. Elles sont l'occasion pour eux de confirmer un projet professionnel ou découvrir un métier, et constituent un marchepied pour un recrutement réussi pour l'entreprise qui accueille le demandeur d'emploi. Pour les chefs d'entreprise, il s'agit aussi d'une façon d'étendre le profil des demandeurs d'emploi habituellement accueillis.

Cette offre de service est encore peu identifiée par les entreprises.

Ces immersions en entreprise, précieuses pour remettre en activité les demandeurs d'emploi, pourront notamment être promues auprès des clubs locaux « *Les entreprises s'engagent* », mais aussi relayées et promues par les consulaires, les fédérations professionnelles et organisations patronales dont les membres peuvent être sollicités pour proposer des périodes d'immersion.

➤ **La mobilité professionnelle :**

Dans plusieurs régions, vos remontées mettent l'accent sur les trop rares mobilités infrarégionales. Elles sont un frein à la bonne adéquation entre l'offre et la demande d'emploi. Les sous-préfets concernés assureront l'articulation et la promotion des aides à la mobilité professionnelle et des solutions d'hébergement qui existent, et faciliteront l'émergence de solutions innovantes pour résoudre cette difficulté (cf. fiche « Aide à la mobilité Pôle emploi » en annexe 3).

Le manque d'hébergement, en particulier pour les saisonniers en zone tendue, a été fortement remonté, et constitue en soit, dans certaines zones, un frein à part entière qu'il s'agit d'adresser.

➤ **Les aides aux mobilités domicile-travail et aux gardes d'enfant :**

Près d'un quart des demandeurs d'emploi se détournent d'offres d'emploi en raison de difficultés d'accès au lieu de travail.

Des aides à la mobilité du quotidien existent pourtant. Vous veillerez à les faire connaître, en lien avec les collectivités territoriales, pour éviter que des personnes souhaitant travailler ne puissent élargir leur zone de recherche faute de moyens de transport.

Vous vous assurez également, avec l'ensemble des acteurs publics et privés concernés de votre territoire, d'une offre suffisante en matière de garde d'enfant tout en faisant mieux connaître les aides qui peuvent exister en matière de garde d'enfant afin de faciliter le retour à l'emploi.

➤ **Le développement de groupements d'employeurs :**

Dans les bassins d'emploi très dépendants de secteurs économiques aux besoins saisonniers, les sous-préfets contribueront à consolider des emplois dont la quotité de travail est incomplète, par exemple en favorisant le développement de groupements d'employeurs ou de groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ), dont l'efficacité a été démontrée.

Ces pratiques, aujourd'hui limitées à certains secteurs économiques (BTP ou industrie) méritent d'être développées.

Les GEIQ jouent un rôle sur la promotion de l'alternance dans les métiers en tension auprès des publics ayant des difficultés d'insertion. La ligne de crédits qui leur est consacrée au titre du plan d'investissement dans les compétences (PIC) peut être mobilisée pour la création et le développement de ces structures : financement d'études de faisabilité, aides au démarrage, actions de communication, voire actions de développement des GEIQ existants.

➤ **L'appui aux entreprises en transition :**

Les plateformes territoriales d'appui aux transitions professionnelles doivent également être associées à ces démarches afin d'amener les salariés en reconversion vers les métiers en tension des territoires.

Dans ce cadre, vous veillerez à recueillir les analyses des représentants des entreprises de votre territoire (fédérations professionnelles, chambres consulaires, experts comptables, groupements d'employeurs, clubs d'entreprises ...) susceptibles de contribuer à repérer les offres de recrutement formalisées ou à venir, pour alimenter ces plateformes. La fiche en annexe 7 décrit simplement les accompagnements proposés pour accompagner la reconversion des salariés sur un même bassin d'emploi (cf. fiche « Transitions collectives (Transco) »).

3. Promotion et communication locales

En période de tension de recrutement, il s'agit d'amener chaque entreprise à ouvrir le périmètre de ses recherches en se saisissant de l'ensemble des outils mis à sa disposition par le service public de l'emploi.

Les concertations menées avec les organisations patronales et syndicales démontrent que les mesures visant à faciliter l'embauche de candidats par les entreprises restent trop peu connues (possibilité de recourir à des immersions en entreprise, méthodes de recrutement par simulation, préparations opérationnelles à l'emploi, accompagnement sur les freins mobilité / hébergement / garde d'enfant...).

Vous devrez donc, avec l'ensemble des acteurs économiques locaux, assurer la promotion des différentes mesures du plan pour permettre leur pleine appropriation par l'ensemble des bénéficiaires potentiels. Vous pourrez vous appuyer à cet effet sur le service public de l'emploi, qui mobilisera l'ensemble des solutions présentées dans les fiches pratiques annexées à cette instruction.

Je vous recommande également de mobiliser les chambres consulaires, les fédérations professionnelles mais aussi les clubs d'entreprises pour les faire connaître au plus grand nombre. Vous mobiliserez l'ensemble du corps préfectoral et des services compétents placés sous votre autorité pour susciter des rencontres à tous les échelons géographiques avec des chefs d'entreprises et des représentants d'employeurs afin d'organiser les mises en relation utiles de nature à répondre efficacement aux pénuries de main d'œuvre qu'ils rencontrent.

Vous veillerez à ce que l'ensemble des bénéficiaires, au premier rang desquelles les très petites entreprises (TPE) et petites ou moyennes entreprises (PME), soient accompagnées dans leur démarche et n'y renoncent pas au motif de lourdeurs administratives.

Lorsqu'il est disponible, le site « Place des Entreprises » aujourd'hui déployé dans quatre régions (Hauts-de-France, Ile-de-France, Martinique et Bretagne) et en cours de déploiement dans quatre nouvelles régions en janvier 2022 (Provence-Alpes-Côte d'Azur, Pays de la Loire, Grand Est et Nouvelle-Aquitaine) sera également utilisé comme un moyen supplémentaire de communication avec les entreprises d'un territoire. Il est conçu comme une plateforme d'échanges entre des chefs d'entreprises (principalement des TPE-PME) et des experts exerçant leurs missions au sein d'administrations publiques ou d'opérateurs chargés d'une mission de service public (chambres de commerce et d'industrie [CCI], chambres de métiers et de l'artisanat [CMA], Pôle emploi, APEC, Banque de France, Direction générale des finances publiques [DGFIP]) susceptibles de leur apporter des réponses.

Vous devrez également valoriser les réalisations de ce plan de réduction des tensions de recrutement et les résultats qu'il produit. Le service public de l'emploi vous rendra ainsi compte des actions de communication réalisées, notamment sur les événements de mobilisation tels que des job-datings ou des actions ciblées vers certains secteurs en difficulté de recrutement.

Vous partagerez les points de blocage que vous identifierez dans le déploiement du plan, ainsi que vos propositions d'amélioration lors des rencontres que j'organiserai.

* * *

Afin de m'assurer de la bonne exécution de ces instructions, je tiendrai d'ici la fin de l'année un webinaire associant vos services pour remonter et valoriser les bonnes pratiques déployées sur le terrain.

La Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) assurera par ailleurs un suivi de l'avancée des résultats de ce plan. Le format de ce reporting vous sera partagé prochainement.

Je compte sur votre entière mobilisation.



Elisabeth BORNE

ANNEXE 1

Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI) Action de formation préalable au recrutement (AFPR)

Lorsqu'une entreprise peine à trouver des candidats, la Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI) et l'Action de formation préalable au recrutement (AFPR) proposées par Pôle emploi permettent de former un demandeur d'emploi aux compétences professionnelles attendues pour occuper le poste correspondant à l'offre d'emploi déposée.

Quel est l'objectif ?

La POEI et l'AFPR permettent de réduire, grâce à la formation, l'écart entre les compétences du candidat retenu et les compétences requises par le poste. Elles permettent de former des demandeurs d'emploi sur les compétences précises exprimées par une entreprise, qui s'engage à embaucher, à l'issue de la formation, la personne formée.

Qui est concerné ?

- Tous les employeurs du secteur privé ou secteur public ;
- Tout demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi, indemnisé ou non, auquel est proposé un emploi nécessitant l'adaptation ou le développement de ses compétences par le biais d'une formation.

C'est notamment la durée du contrat proposé à l'issue qui distingue la POEI et l'AFPR.

- **Pour une POEI**, le projet d'embauche doit viser un CDI ou un contrat de type particulier de plus de 12 mois :
 - Contrat à durée indéterminée (CDI),
 - Contrat à durée déterminée (CDD) d'au moins douze mois,
 - Contrat de professionnalisation à durée indéterminée (CDI) ou à durée déterminée d'au moins douze mois,
 - Contrat d'apprentissage d'au moins douze mois.
- **Pour une AFPR**, le projet d'embauche vise un contrat de moins de 12 mois :
 - Contrat à durée déterminée (CDD) de six à douze mois,
 - Contrat de professionnalisation de moins de douze mois,
 - Contrat de travail temporaire d'au moins 6 mois au cours des 9 mois suivant la formation.

Quels sont les avantages ?

Pour les employeurs

La POEI et l'AFPR permettent à une entreprise d'embaucher un candidat immédiatement opérationnel sur son poste de travail à l'issue d'une formation.

	AFPR	POEI
Durée	<ul style="list-style-type: none"> Jusqu'à 400 heures avant le début du contrat de travail (434 heures pour formations de conducteur de transport routier de marchandise sur porteur ou transport en commun sur route) L'allongement de la durée de la formation nécessite une dérogation 	
Formation	La formation peut être réalisée : <ul style="list-style-type: none"> soit par l'employeur directement en interne sans nécessité de recours à un organisme de formation (tutorat) soit par un organisme de formation interne ou externe à l'entreprise 	La formation peut être réalisée : <ul style="list-style-type: none"> soit par un organisme de formation interne à l'entreprise soit par un organisme de formation externe
Prise en charge financière	<ul style="list-style-type: none"> 5 €/heure net si la formation est réalisée dans l'entreprise (organisme de formation interne et/ou tutorat) 8 €/heure net si la formation est réalisée par un organisme de formation externe Un dépassement des montants et des heures peut être envisagé dans le cadre de dispositifs spécifiques régionaux	<ul style="list-style-type: none"> 5 €/heure net si la formation est réalisée dans l'entreprise (organisme de formation interne) 8 €/heure net si la formation est réalisée par un organisme de formation externe L'aide est dé plafonnée dans la limite des budgets alloués par la Direction régionale de Pôle emploi.
Cofinancement OPCO /employeurs	Pas de cofinancement	Financement éventuel de tout ou partie du reliquat du coût horaire de la formation dans les conditions fixées par une convention cadre conclue par Pôle emploi.

Les trois nouveautés permettant de simplifier l'accès à la POEI depuis le 23 juillet 2021 :

1/ La totalité de la durée de la POEI est portée par l'organisme de formation, y compris l'éventuelle période en entreprise qui est nécessairement supervisée par le formateur. Cette formation peut être réalisée soit par un organisme de formation interne à l'entreprise, soit par un organisme de formation externe à l'entreprise.

2/ La formation peut comporter une période en entreprise, d'une durée maximale de 50 % de la durée totale de la POEI. Lorsque la période en entreprise se réalise en AFEST (Action de formation en situation de travail), celle-ci peut être portée à 100 % de la durée de la POEI. Cette période en entreprise en AFEST doit être conforme aux attendus du code du travail et des recommandations.

3/ L'entreprise dans laquelle se réalise la période de stage peut être l'entreprise qui signe la POEI, à la convenance du futur employeur et dans l'intérêt du demandeur d'emploi. Le formateur convient avec le tuteur du parcours du stagiaire au sein de l'entreprise, de points réguliers avec le stagiaire et en tripartite (formateur - stagiaire - tuteur au sein de l'entreprise).

Pour en savoir plus sur la POEI et l'AFPR, les employeurs peuvent s'adresser à Pôle Emploi.

Pour les demandeurs d'emploi

Le demandeur d'emploi a le statut de stagiaire de la formation professionnelle, durant toute la formation.

Il bénéficie de :

- l'allocation d'aide au retour à l'emploi-formation (AREF) s'il est demandeur d'emploi indemnisé ;
- la rémunération de formation Pôle emploi (RFPE) s'il n'est pas ou plus indemnisé ;
- et, sous certaines conditions, de l'aide aux frais associés à la formation, pour des POEC réalisées par des organismes de formation.

Si le demandeur d'emploi est en cours d'indemnisation à l'ARE, il bénéficiera de l'allocation de retour à l'emploi formation, sinon, il peut bénéficier de la rémunération de formation Pôle emploi (RFPE).

Pour les demandeurs d'emploi de longue durée

Ces formations concrètes et tournées vers l'emploi, permettent un contact direct et rapide avec l'entreprise, notamment lorsque la formation a lieu en situation de travail. Le demandeur d'emploi qui s'engage dans la formation bénéficie d'une promesse d'embauche à l'issue de la formation.

Les demandeurs d'emploi de longue durée suivant une formation dans le cadre de la POEI ou de l'AFPR percevront une aide de 1000 € : 500 € versés à l'entrée en formation, 500 € versés à l'issue de la formation. Cette aide permettra de couvrir une partie des frais engagés par le demandeur d'emploi pour son entrée en formation, et l'incitera à la suivre jusqu'à son terme. Cette mesure entrera en vigueur le 1^{er} novembre 2021, dans le cadre du Plan de réduction des tensions de recrutement.

ANNEXE 2

Préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC)

Lorsqu'une branche professionnelle identifie des besoins de compétences pour répondre aux difficultés de recrutement dans des entreprises relevant de son champ professionnel, l'opérateur de compétences (OPCO) met en place, en partenariat avec Pôle emploi, des actions collectives pour former les demandeurs d'emploi aux compétences recherchées.

Ces formations collectives peuvent être déployées au plus près du territoire et des besoins en recrutement des entreprises identifiées localement.

Quel est l'objectif de la POEC ?

Pour les demandeurs d'emploi

La POEC **permet de réduire, grâce à la formation, l'écart entre les besoins d'un secteur professionnel, constaté à l'échelle d'un territoire, et les compétences des demandeurs d'emploi résidant dans ce territoire.** Elle permet de former des demandeurs d'emploi sur les compétences attendues par une branche professionnelle sur ce territoire.

Initié par les OPCO, au nom des branches professionnelles et des entreprises, la POEC vise des métiers dont les besoins en recrutement sont forts.

D'une durée de 400 heures maximum, comprenant un temps d'immersion en entreprise, la POEC permet à la fois au demandeur d'emploi d'acquérir ou de compléter ses compétences et d'éprouver son intérêt pour le métier visé grâce à l'immersion en entreprise.

Pour les employeurs

Pour les employeurs, la POEC permet tout à la fois de sécuriser les recrutements en offrant une phase d'intégration progressive dans l'entreprise au demandeur d'emploi, mais également de le former au plus près de ses besoins.

Qui est concerné par la POEC ?

- la POEC concerne **tous les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi**, indemnisés ou non ;
- **tout employeur ayant des besoins en termes de compétences.**

Les autres intervenants concernés :

- les branches professionnelles et les OPCO recueillent les besoins de leurs entreprises adhérentes en matière de recrutement et compétences associées et y répondent en mettant en place des actions de formation dans le cadre de la POEC.

- Pôle emploi est associé en amont de la mise en place de la formation. Il oriente vers l'organisme de formation les demandeurs d'emploi dont le projet professionnel est validé. Ceux-ci doivent être déclarés.
- pour les moins de 26 ans, la formation peut être réalisée par un centre de formation d'apprentis.

Comment mettre en œuvre la POEC ?

C'est Pôle emploi qui propose les actions de POEC aux demandeurs d'emploi.

L'offre de formation est définie par les OPCO, dans le cadre d'une convention cadre signée entre l'opérateur de compétences (OPCO) et Pôle emploi qui définit le cadre général du partenariat et les engagements respectifs.

- L'OPCO informe la direction régionale compétente de Pôle emploi de son projet de POEC et les deux parties signent un protocole opérationnel qui identifie les actions de formation et précise les modalités de collaboration au niveau local.
- Pôle emploi doit présenter au Conseil régional l'offre de POEC afin de s'assurer qu'il n'y a pas de redondance d'offres de formation sur le même territoire, visant les mêmes métiers.
- À l'issue de la formation, l'OPCO communique à Pôle emploi le bilan de la formation et la liste des placements réalisés en fin de formation et 3 mois après la fin.

Quels sont les frais de formation et rémunération du stagiaire ?

Le demandeur d'emploi a le statut de stagiaire de la formation professionnelle, durant toute la formation.

Il bénéficie de :

- l'allocation d'aide au retour à l'emploi-formation (AREF) s'il est demandeur d'emploi indemnisé ;
- la rémunération de formation Pôle emploi (RFPE) s'il n'est pas ou plus indemnisé ;
- et, sous certaines conditions, de l'aide aux frais associés à la formation, pour des POEC réalisées par des organismes de formation.

Si le demandeur d'emploi est en cours d'indemnisation à l'ARE, il bénéficiera de l'allocation de retour à l'emploi formation, sinon, il peut bénéficier de la rémunération de formation Pôle emploi (RFPE).

Pour en savoir plus sur la POEC, les entreprises peuvent contacter Pôle Emploi ou leur OPCO.

ANNEXE 3

Aide à la mobilité Pôle emploi

Qu'est-ce que l'aide à la mobilité ?

L'aide à la mobilité se traduit par trois dispositifs visant à faciliter la mobilité géographique :

- **l'aide à la recherche d'emploi** (présentation à un entretien, à un concours ou à une prestation de recherche d'emploi intensive) ;
- **l'aide à la reprise d'emploi** (un mois maximum) ;
- **l'aide aux frais associés à la formation** (pendant toute la durée de la formation).

L'objectif étant d'apporter une aide financière à ceux pour qui, se déplacer, constitue un frein à l'emploi.

Sous quelles conditions est-elle versée ?

- Elle peut être mobilisée en faveur d'un demandeur d'emploi non indemnisé ou indemnisé au taux minimal, ou en faveur d'un bénéficiaire des minimas sociaux ;
- Elle est accordée lorsque la distance à parcourir est **de plus de 60 km ou de deux heures de trajet aller-retour**, dans le cas d'un CDI, d'un CDD, ou un CTT (contrat de travail temporaire) d'au moins 3 mois consécutifs ;
- En cas d'entrée en formation, celle-ci doit être financée ou cofinancée par Pôle emploi.

Que couvre-t-elle ?

L'aide à la mobilité couvre **les frais de déplacement, les frais d'hébergement et les frais de repas**, avec un plafond annuel de 5 000€.

Des aides d'autres natures peuvent leur être substituées, comme l'aide au déménagement ou à la réparation d'un véhicule, dans la limite de 1500 € par an.

A noter : les aides au permis B et à la garde d'enfants subsistent et sont dédiées aux mêmes bénéficiaires, c'est-à-dire aux publics qui en ont le plus besoin.

Pour en savoir plus sur l'aide à la mobilité, les demandeurs d'emploi peuvent s'adresser à Pôle emploi.

ANNEXE 4

La méthode de recrutement par simulation (MRS)

La méthode de recrutement par simulation (MRS) permet d'élargir les recherches de candidats en privilégiant le repérage des capacités nécessaires au poste de travail proposé. Elle sort des critères habituels de recrutement que sont l'expérience et le diplôme. Cette méthode de recrutement est utilisée sur une centaine de plates-formes de vocation sur tout le territoire.

Les étapes du recrutement par simulation

Après avoir analysé le besoin en recrutement de l'employeur, le conseiller Pôle emploi peut lui proposer cette méthode. Le recrutement se déroule en plusieurs étapes :

- analyse sur site du poste proposé pour définir les habiletés requises ;
- création d'exercices permettant de mesurer les habiletés des candidats au regard du poste proposé ;
- évaluation des candidats avec les exercices créés sur mesure ;
- présentation des candidats qui ont réussi leur évaluation.

Une méthode sur mesure qui s'adapte

Cette méthode permet de faire face à des recrutements en nombre ou de pourvoir des postes pour lesquels il y a des difficultés de recrutement dues au manque de candidats.

Elle offre une réponse personnalisée grâce à des exercices adaptés au poste de travail. Elle s'applique à tous les secteurs d'activité et à tous les types de postes.

L'évaluation des candidats

Les exercices pratiques recréent par analogie les conditions du poste de travail à pourvoir. Ils permettent d'observer et d'apprécier la façon dont les candidats abordent et résolvent les difficultés du poste.

Chaque candidat réalise seul ou en groupe, un ensemble d'actions concrètes. Il doit respecter une organisation de travail, réaliser des tâches en respectant des normes et des consignes et obtenir un résultat précis. S'il y parvient, sa candidature est présentée à l'employeur.

Pour en savoir plus sur la MRS, les employeurs peuvent s'adresser à Pôle emploi.

ANNEXE 5

Prestation de conseil en ressources humaines (PCRH)

Très largement prise en charge par les fonds publics, la prestation de conseil en ressources humaines (PCRH) est la solution pour **un accompagnement personnalisé et adapté sur les questions de gestion des ressources humaines**. Ce dispositif s'adresse aux TPE-PME qui souhaitent améliorer leur stratégie RH dans cette période de reprise ou de continuité d'activité et adapter leur gestion des ressources humaines aux nouvelles conditions d'activité.

En quoi consiste la PCRH ?

Le contenu de la prestation est totalement personnalisable. L'accompagnement est réalisé en fonction des besoins exprimés par l'entreprise sur toute question RH, par un prestataire extérieur spécialisé dans ce domaine.

Grâce à la PCRH, les chefs d'entreprise sont accompagnés pour :

- Définir leur politique RH en lien avec leur stratégie économique ;
- Adapter l'organisation du travail ;
- Définir les besoins en emplois et en compétences à moyen terme ;
- Améliorer leur politique de recrutement et d'intégration des salariés ;
- Élaborer un plan de formation et adapter les compétences à la transition numérique ou aux transformations écologiques ;
- Renforcer le dialogue social au sein de l'entreprise, par exemple pour entrer dans le dispositif Transitions collectives ;
- S'engager dans la création d'un groupement d'employeurs ;
- Obtenir des réponses concrètes pour gérer au quotidien les questions en matière de RH.

Qui est concerné ?

Toute entreprise de moins de 250 salariés n'appartenant pas à un groupe de plus de 250 salariés, et en priorité les PME de moins de 50 salariés et les TPE de moins de 10 salariés non dotées d'un service ressources humaines.

Quel est le montant de l'aide ?

L'aide de l'Etat est fixée à un montant maximum de 15 000 € HT de financement public par entreprise ou pour un collectif d'entreprises quel que soit le nombre d'entreprises concernées.

Si d'autres acteurs (OPCO par exemple) participent, le montant global de l'aide peut être supérieur. Le montant global des aides publiques est plafonné à 50 % du coût total de la prestation.

Dans le cadre particulier de la crise sanitaire et jusqu'à la fin de l'année 2021, la prise en charge peut être gratuite pour l'entreprise dans la limite d'un certain plafond (15 000 € si l'Etat finance seul ou 30 000 € si un cofinancement est apporté par votre OPCO par exemple).

Pour en savoir plus sur la PCRH, les entreprises peuvent s'adresser à leur OPCO ou à leur direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS).

ANNEXE 6

Période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)

La période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) ou immersion professionnelle vise à permettre à des demandeurs d'emploi en reconversion professionnelle de choisir un nouveau métier ou un nouveau secteur d'activité, de confirmer leur choix de projet professionnel ou d'initier une démarche de recrutement pour accéder à un emploi, grâce à une période d'observation et de pratique d'activités en entreprise.

Qui peut bénéficier d'une PMSMP ?

S'inscrivant dans une **démarche préventive** (bénéficiaire salarié en recherche d'emploi ou de réorientation professionnelle) et **proactive** (bénéficiaire privé d'emploi, inscrit ou non auprès de Pôle emploi), les périodes de mise en situation en milieu professionnel s'adressent à **toute personne faisant l'objet d'un accompagnement social ou professionnel personnalisé**.

Des personnes sans activité en parcours d'insertion, par exemple :

- Demandeurs d'emploi, inscrits ou non auprès de Pôle emploi ;
- Jeunes en demande d'insertion suivis par les missions locales ;
- Demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés, accompagnés par Pôle emploi ou des Cap emploi ;
- Bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), au titre des actions mises en œuvre dans le cadre de leur contrat d'engagements.

Des personnes en activité engagées dans une démarche d'insertion ou de réorientation professionnelle, par exemple :

- Salariés accompagnés par les structures de l'IAE (Insertion par l'activité économique), directement prescriptrices ;
- Travailleurs handicapés accueillis en ESAT (Etablissement et service d'aide par le travail) ou salariés d'entreprises adaptées ;
- Salariés en parcours emploi compétences, prescrit dans le cadre du contrat unique d'insertion (CUI) ;
- Salariés menacés d'inaptitude dans le cadre d'une démarche de maintien dans l'emploi ou de reconversion ;
- Salariés engagés dans une démarche active de recherche d'emploi, inscrits à ce titre à Pôle emploi, notamment dans le cadre d'anticipation de difficultés économiques.

Qui peut prescrire une PMSMP ?

Des prescripteurs de plein droit, expressément désignés par la loi :

- Pôle emploi ;
- les missions locales ;

- les Cap emploi ;
- les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE), à l'exception des entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) : entreprises d'insertion (EI), associations intermédiaires (AI), ateliers chantiers d'insertion (ACI).
- les conseils départementaux, par l'intermédiaire de leurs présidents ;
- les organismes proposant des actions de préparation à l'apprentissage.

Des prescripteurs « mandatés » à cet effet par un prescripteur de plein droit : organismes employant ou accompagnant des personnes éligibles aux PMSMP, et liés soit à Pôle emploi, soit à une mission locale, soit à un Cap emploi, soit à un conseil départemental, par une convention les autorisant à prescrire des PMSMP sur un périmètre donné.

Quel sont l'objet et les modalités d'une PMSMP ?

Toute PMSMP a un objet et un seul, obligatoirement l'un des trois fixés par la loi :

- soit découvrir un métier ou un secteur d'activité ;
- soit confirmer un projet professionnel ;
- soit initier une démarche de recrutement.

Les objectifs opérationnels de la période sont définis par la convention de mise en situation.

Quel contenu ?

Les PMSMP permettent de **se confronter à des situations réelles pour découvrir un métier ou un secteur d'activité, confirmer un projet professionnel ou initier une démarche de recrutement.**

Elle ne peut en aucun cas être mise en œuvre pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste permanent, ni pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité, ni pour occuper un emploi saisonnier, ni pour remplacer un salarié absent.

Quelle durée ?

Conclue pour une durée maximale d'un mois (de date à date), une PMSMP peut être effectuée de manière continue ou discontinue. Elle peut être exceptionnellement renouvelée en cas de non atteinte du ou des objectifs définis, également pour une durée maximale d'un mois (de date à date).

La durée maximale de toutes les périodes cumulées, pour un même bénéficiaire et dans une même structure d'accueil, ne peut pas dépasser deux mois sur une période de 12 mois ; en outre, si les bénéficiaires sont des salariés (en contrat aidé ou en SIAE), elle ne peut représenter plus de 25 % de la durée totale du contrat de travail en cours.

La durée doit être cohérente avec les objectifs opérationnels de la période et permettre la mise en œuvre d'un accompagnement personnalisé.

Quelles suites ?

Les PMSMP doivent servir utilement les parcours d'accès à l'emploi et de sécurisation professionnelle des bénéficiaires, en leur permettant :

- **soit un accès direct à l'emploi**, par la transformation de ces périodes en opportunité de travail et d'offre d'emploi ;
- **soit la mise en œuvre d'actions concourant progressivement à l'accès à l'emploi** : levée des freins périphériques identifiés lors de ces périodes, accès à une formation, à d'autres expériences professionnelles, etc...

Qui assure la couverture du risque Accident du travail – Maladie professionnelle (AT-MP) ?

La structure d'accueil n'a pas la qualité d'employeur. Aussi, la couverture du risque AT-MP revient à l'organisme prescripteur de la PMSMP. Cette responsabilité s'exerce sans préjudice des obligations générales et mesures nécessaires, à la charge de la structure d'accueil, pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale du bénéficiaire.

ANNEXE 7

Transitions collectives (Transco)

Bâti en collaboration avec les partenaires sociaux et déployé depuis le 15 janvier 2021, Transitions collectives permet d'anticiper les mutations économiques des entreprises en accompagnant les salariés volontaires vers une **reconversion sereine et préparée**. Tout en conservant leur rémunération et leur contrat de travail, les salariés bénéficient d'une formation financée par l'Etat dans le but d'accéder à un **métier porteur** (métiers émergents issus de nouveaux domaines d'activité ou métiers en tension dans des secteurs qui peinent à recruter) **dans leur bassin de vie**.

Qui est concerné ?

- **Les entreprises qui font face à des mutations ou à une baisse d'activité durable** peuvent recourir au dispositif Transitions collectives afin de rester compétitives et d'accompagner sereinement les salariés dont les métiers sont affectés par ces transformations.

- **Les entreprises qui ont des besoins de recrutement** sur des métiers porteurs (transition écologique, numérique, santé, soins, etc.) pourront accueillir les salariés souhaitant se reconvertir.

3 étapes pour mettre en place Transitions collectives dans une entreprise

1/ Identifier les métiers fragilisés au sein de l'entreprise

Quelle que soit sa taille, l'entreprise doit inscrire la liste des métiers identifiés comme fragilisés dans un accord-type gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), ou réaliser une information et consultation du Comité social et économique (CSE) sur la liste des métiers menacés.

Les entreprises qui en ont besoin peuvent être accompagnées par leur OPCO pour identifier les métiers fragilisés.

2/ Informer les salariés susceptibles d'être éligibles à ce parcours de formation.

Une réunion d'information est assurée par l'un des opérateurs du Conseil en évolution professionnelle (CEP) qui pourra ensuite épauler les salariés dans l'analyse de leur situation, la formulation de leurs attentes, l'élaboration puis la mise en œuvre de leur parcours de reconversion.

3/ Déposer le dossier de Transitions collectives

Le dossier est déposé auprès de l'association Transitions Pro compétente de la région, avec l'appui de l'OPCO, le cas échéant.

Quel financement ?

L'Etat prend en charge la rémunération des salariés (y compris les charges sociales légales et conventionnelles) et le **coût pédagogique des formations certifiantes** d'une durée maximale de 24 mois, à hauteur de :

- 100 % pour les entreprises de moins de 300 salariés ;
- 75 % pour les entreprises de 300 à 1 000 salariés ;
- 40 % pour les entreprises de plus de 1 000 salariés.

La prise en charge des salaires à 100 % est limitée à un plafond de 2 fois le salaire minimum de croissance (SMIC), 90 % au-delà de ce plafond.

Pour en savoir plus sur Transitions collectives, les entreprises peuvent s'adresser à leur OPCO ou à l'association Transitions Pro de leur région.

Afin de faciliter les transitions professionnelles des salariés, le Plan de réduction des tensions de recrutement a simplifié le recours au dispositif pour le rendre plus accessible aux petites et moyennes entreprises :

- l'adoption d'un accord de type Gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) pourra être remplacée par une information et consultation du Comité social et économique (CSE) sur la liste des métiers menacés ;
- Les reconversions peuvent désormais être financées dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective (RCC) ou d'un accord de GEPP ;
- Un réseau local de délégués à l'accompagnement des reconversions professionnelles est créé et les moyens mis à disposition des plateformes territoriales d'appui aux transitions professionnelles sont renforcés.

ANNEXE 8

Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail qui permet à un jeune ou un adulte de se former en alternance pour l'acquisition d'une qualification professionnelle (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle...) reconnue par l'Etat et/ou la branche professionnelle.

Il est particulièrement motivant pour les demandeurs d'emploi : il permet d'accéder à un contrat de travail et d'être salarié en entreprise tout en se formant.

Dans le cadre du plan de réduction des tensions de recrutement, un employeur recrutant un demandeur d'emploi de longue durée en contrat de professionnalisation bénéficiera d'une aide jusqu'à 8000 €.

Qui peut bénéficier d'un contrat de professionnalisation ?

- Du côté des bénéficiaires :
 - Jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
 - Demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
 - Bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
 - Personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé (contrat unique d'insertion - CUI).
- Du côté des employeurs :
 - Tous les employeurs de droit privé assujettis au financement de la formation professionnelle continue, à l'exception de l'Etat, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif ;
 - Les établissements publics industriels et commerciaux assujettis au financement de la formation professionnelle continue et les entreprises d'armement maritime peuvent conclure des contrats de professionnalisation.

Quelle est la finalité du contrat de professionnalisation ?

Le contrat de professionnalisation a pour but d'acquérir une qualification professionnelle reconnue :

- diplôme ou titre professionnel enregistré dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranche ;
- qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale.

A noter : dans le cadre de l'expérimentation prévue au VI de l'article 28 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, un contrat de professionnalisation peut être conclu afin de permettre aux employeurs et aux opérateurs de compétences de définir les compétences à acquérir, en accord avec le salarié. La souplesse de ce contrat de professionnalisation expérimental s'adresse notamment aux personnes éloignées de l'emploi afin de leur permettre de disposer d'une formation sur mesure, plus adaptée à leurs besoins, et aux entreprises d'embaucher d'emblée un salarié qui sera formé au plus près des besoins réels.

Quelles modalités pour le contrat de professionnalisation ?

Le contrat de professionnalisation peut être conclu dans le cadre d'un contrat à durée déterminée ou dans le cadre d'un CDI.

Lorsque le contrat est à durée déterminée, il doit alors être conclu pour une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée peut être portée à 24 mois pour certains publics et certaines qualifications, identifiés par accord de branche.

Cette durée peut également être portée directement à 36 mois pour :

- les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les jeunes de 16 à 25 ans révolus et les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, dès lors qu'ils sont inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi tenue par Pôle emploi ;
- les bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH ou sortant d'un contrat unique d'insertion.

A l'issue d'un contrat à durée déterminée, aucune indemnité de fin de contrat n'est due.

Le contrat peut également être conclu dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. Dans ce cas, les règles de durée maximale (6, 12, 24 ou 36 mois) portent sur la période d'action de professionnalisation, c'est-à-dire la première phase du contrat qui s'effectue en alternance, à l'issue de laquelle le contrat de travail se poursuit dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée de droit commun.

Quelle rémunération pour le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ?

Niveau de formation ou de qualification avant le contrat de professionnalisation		
Age	Titre ou diplôme non professionnel de niveau IV ou titre ou diplôme professionnel inférieur au bac	Titre ou diplôme professionnel égal ou supérieur au bac ou diplôme de l'enseignement supérieur
Moins de 21 ans	Au moins 55 % du SMIC	Au moins 65 % du SMIC
21 ans à 25 ans révolus	Au moins 70 % du SMIC	Au moins 80 % du SMIC
26 ans et plus	Au moins le SMIC ou 85 % du salaire minimum conventionnel de branche si plus favorable	Au moins le SMIC ou 85 % du salaire minimum conventionnel de branche si plus favorable

Des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable pour le salarié.

Comment s'organise l'alternance ?

La période de professionnalisation (alternance entre enseignements et périodes de formation en entreprise) est située au début d'un contrat à durée indéterminée. Dans le cas d'un contrat à durée déterminée, elle occupe toute la durée du contrat.

Les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont dispensés par un organisme de formation, ou par l'entreprise elle-même si elle dispose d'un service de formation interne doté de moyens distincts de ceux des services de production.

Ces enseignements ont une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de la période d'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée ; cette durée ne peut pas être inférieure à 150 heures. Un accord de branche peut toutefois porter cette durée au-delà de 25 %, soit pour certains publics (bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH ou d'un contrat unique d'insertion, demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi, etc.), soit pour certaines qualifications.

Quelles sont les aides à l'embauche en contrat de professionnalisation ?

Les employeurs de salariés en contrat de professionnalisation peuvent bénéficier, selon les cas, d'un certain nombre d'aides financières :

- Une aide forfaitaire attribuée à l'employeur par Pôle emploi pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de 26 ans et plus ;
- Une aide de 2 000 € est versée aux entreprises à l'embauche d'un demandeur d'emploi âgé de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation (cumulable avec la précédente) ;
- Une aide exceptionnelle aux employeurs de salariés en contrat de professionnalisation, sous certaines conditions, dans le cadre du plan 1 jeune 1 solution.

A partir du 1^{er} novembre 2021 : une entreprise recrutant un demandeur d'emploi de longue durée bénéficiera d'une aide jusqu'à 8 000€, versée durant la première année d'exécution du contrat. Les critères d'éligibilité, notamment les règles de cumul / non cumul avec d'autres aides existantes, et les modalités d'accès à l'aide seront définies par voie réglementaires.

Pour en savoir plus sur le contrat de professionnalisation, les employeurs peuvent s'adresser à leur OPCO ou à Pôle Emploi.

ANNEXE 9

Les programmes de formation proposés par les régions pour répondre aux difficultés de recrutement

Doté de 15 milliards d'euros, le Plan d'investissement dans les compétences permet de financer 2 millions de parcours de formation supplémentaires en 5 ans (2018-2022), destinés aux jeunes et aux demandeurs d'emploi pas ou peu qualifiés. Il permet depuis 2019 de former plus d'un million de personnes en recherche d'emploi chaque année. La majeure partie de ces parcours de formation supplémentaires sont mis en œuvre par les régions, en raison de leur compétence de droit commun en matière de formation des demandeurs d'emploi, dans le cadre des Pactes régionaux d'investissements dans les compétences 2019-2022¹.

I – Les parcours de formation des demandeurs d'emploi proposés par les régions

Le Plan d'investissement dans les compétences a permis à la fois **d'amplifier le nombre de parcours de formation proposés aux demandeurs d'emploi et d'en transformer le contenu, pour mieux répondre aux besoins des entreprises**, c'est-à-dire s'adapter de façon plus continue à l'évolution des besoins de compétences et proposer des réponses immédiates à des entreprises qui rencontrent des difficultés de recrutement.

Les régions mobilisent pour cela au moins cinq leviers :

1/ Toutes les régions proposent des offres de formation sur-mesure, le plus souvent en partenariat avec Pôle emploi ou avec les OCPO, construites à l'échelle des territoires sur les besoins conjoncturels des entreprises. Cela peut prendre plusieurs formes :

- Une augmentation des places de formation vers les secteurs ou métiers en tension ;
- La construction, avec les entreprises, d'une offre de formation « cousue main », c'est-à-dire construite sur mesure pour répondre à un besoin identifié de recrutement ;
- L'expérimentation de formations en situation de travail en entreprise (immersion, alternance inversée).

Elles conduisent également des actions pour renforcer l'attractivité des métiers et des travaux d'analyse des métiers en tension, pour mieux anticiper les besoins et prioriser les réponses.

⇒ **Comme le mentionne la présente instruction, vous veillerez à ce qu'un catalogue des formations proposées par les régions soit mis à la disposition de l'ensemble des acteurs.**

¹ À noter : toutes les régions ont signé un Pacte avec l'Etat, à l'exception des régions Auvergne-Rhône-Alpes et Provence-Alpes Côte d'Azur. Dans ces deux régions, le Pacte a été confié à Pôle emploi. En 2020, dans le cadre du Plan #1jeune1solution, un accord pour la mise en œuvre de formations supplémentaires a été signé avec les régions Auvergne-Rhône-Alpes et Provence-Alpes Côte d'Azur.

2/ L'ajout de modules additionnels, portant sur les savoir-être professionnels ou les compétences métiers, permet également aux régions de faire évoluer dans un temps court leurs programmes de formation, par une logique d'ajouts progressifs et continus.

⇒ **Cette ingénierie est très efficace pour répondre de façon agile et ciblée aux besoins des entreprises et faciliter l'intégration professionnelle de la personne formée.**

3/ Le développement de formations en situation de travail répond à l'invitation de la loi du 5 septembre 2018 de favoriser de nouvelles approches pédagogiques, basées sur la mise en activité.

⇒ **La formation en situation de travail garantit à l'entreprise une adéquation à son besoin. Elle permet à la personne formée d'apprendre et développer ses compétences sur son poste de travail.**

4/ Plusieurs régions ont rendu plus fluides les allers-retours entre formation et emploi : elles permettent à un demandeur d'emploi ayant interrompu sa formation pour un emploi en CDD ou en interim, de reprendre sa formation, avec un accès prioritaire lors du retour en formation. Cela permet de ne plus raisonner « abandon » mais « suspension » du parcours de formation, avec un droit au retour en formation « là où on s'en est arrêté ».

5/ Au moins un tiers des programmes de formation des régions est orienté **vers les secteurs prioritaires de la relance** et les secteurs stratégiques pour l'économie régionale.

II – L'amplification des formations en réponse aux besoins de recrutement des entreprises (métiers en tension)

Dans le cadre du Plan de réduction des tensions de recrutement annoncé le 27 septembre 2021, les Pactes régionaux d'investissement dans les compétences vont être amplifiés (+ 50 000 actions de formation) pour répondre aux besoins de recrutement :

- **Pour répondre à des difficultés de recrutement identifiées sur un territoire** : des formations construites sur mesure avec les entreprises ciblées sur les besoins des entreprises concernées, avec promesse d'embauche à l'issue des formations ;
- **Pour mettre immédiatement en situation le demandeur d'emploi dans l'entreprise et permettre une formation basée sur l'apprentissage en situation de travail** : des formations **100 % en situation de travail** ;
- **Pour réapprendre les gestes professionnels** après une longue période d'inactivité : des formations de « réentraînement » **aux compétences métiers**, intégrant des périodes en entreprise, ou aux compétences dites transverses ;
- **Pour fluidifier au maximum les parcours formation/emploi/formation** dans un contexte de besoins en recrutement importants : **des parcours de formation qui permettent une suspension/reprise** de la formation, là où la personne en recherche d'emploi s'est arrêtée au moment où elle a repris un emploi, **ou qui se poursuivent une fois la personne recrutée.**

Afin que la reprise bénéficie aussi aux demandeurs d'emploi de longue durée, les programmes des régions qui visent à **sécuriser en amont les parcours de formation** seront également amplifiés, dans une logique de **parcours intégrés** : remise en dynamique professionnelle alliant formation aux savoirs de base et aux savoir-être en entreprise, périodes de découverte des métiers et d'immersion en entreprise...



**MINISTÈRES
SOCIAUX**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

AVIS DE CONCERTATION PRÉALABLE

PROJET DE SECOND GRAND SITE DE L'ADMINISTRATION CENTRALE DES MINISTÈRES SOCIAUX

CONCERTATION PRÉALABLE DU 8 NOVEMBRE AU 17 DÉCEMBRE 2021 INCLUS

NOR : MTRG2130433X

Objet de la concertation préalable

Cette concertation a pour objet d'assurer l'information du public, de débattre des objectifs et des principales caractéristiques du projet de création d'un second grand site de l'administration centrale des ministères sociaux, sur l'ancien site de l'Insee à Malakoff, afin de compléter l'implantation domaniale principale de l'administration centrale située au 14 avenue Duquesne à Paris.

Organisation de la concertation préalable

Conformément à l'article L. 121-18 du code de l'environnement, le projet a fait l'objet d'une déclaration d'intention publiée sur le site de la préfecture des Hauts-de-Seine le 3 décembre 2020. Cette déclaration a ainsi engagé une période de 4 mois pendant laquelle le droit d'initiative a pu être exercé. L'établissement public territorial (EPT) Vallée Sud - Grand Paris a décidé d'exercer son droit d'initiative, en application du code de l'environnement et a saisi le Préfet des Hauts-de-Seine.

Le Préfet des Hauts-de-Seine a donné une suite favorable à la demande de l'EPT Vallée Sud - Grand Paris et a saisi la Commission nationale du débat public (CNDP), pour la nomination d'un garant.

Le 6 mai 2021, la CNDP a désigné Corinne LARRUE garante de la concertation.

Durée de la concertation préalable

Cette concertation préalable se déroulera du 8 novembre au 17 décembre 2021 inclus, soit durant 6 semaines.

Modalités de la concertation préalable

Pour l'information du public :

Un dossier de concertation mis à disposition dans les mairies de Malakoff, de Vanves et de Paris XIV^e, dans les locaux des ministères sociaux, à l'Université (Faculté de Droit, d'Économie et de Gestion d'Université de Paris), lors des rencontres publiques et mis en ligne sur le site internet du projet.

Une synthèse du dossier de concertation diffusée dans les boîtes aux lettres dans un périmètre rapproché autour du site : jusqu'au Boulevard Gabriel Péri (Malakoff) et la Rue Ernest Laval au sud, rue Jean Bleuzen (Vanves) à l'ouest, Boulevard Brune (Paris XIV^e) au nord, et Avenue Pierre Brossolette (Malakoff) et Avenue de Porte de Châtillon (Paris XIV^e) à l'est, mises à disposition dans les mairies de Malakoff, de Vanves et de Paris XIV^e, dans les locaux des ministères sociaux, à l'Université (Faculté de Droit, d'Économie et de Gestion d'Université de Paris), lors des rencontres publiques et mise en ligne sur le site Internet du projet.

Une exposition itinérante, composée de plusieurs kakémonos, mise à disposition des acteurs locaux qui le souhaitent, notamment l'Université (Faculté de Droit, d'Économie et de Gestion d'Université de Paris) et les mairies de Malakoff, de Vanves et de Paris XIV^e, et installée lors des rencontres publiques.

Une affiche apposée dans les locaux des ministères et mise à disposition des acteurs du périmètre élargi (mairies, université, acteurs locaux qui le souhaitent).

Un site Internet secondsite.ministeresociaux-concertation.fr comportant des informations sur le projet et sur la concertation et où seront publiés les documents de la concertation (dossier de concertation et synthèse), les comptes rendus des réunions et l'ensemble des avis et questions émis par le public et réponses apportées par le maître d'ouvrage.

Pour l'expression du public :

- **Une opération de tractage sur l'avenue de la Porte de Vanves**, mercredi 10 novembre de 16h à 20h, (23 Avenue de la Porte de Vanves, 75014 Paris) avec la possibilité de déposer un avis dans une urne.
- **Une réunion publique d'ouverture**, lundi 15 novembre à 19h sur le site de l'Insee (3 Avenue Pierre Larousse, 92240 Malakoff).
- **Une rencontre de proximité sur le marché du centre-ville de Malakoff**, mercredi 1^{er} décembre de 8h à 11h (Place du 11 novembre 1918, 92240 Malakoff).
- **Une réunion publique thématique**, lundi 6 décembre à 19h à la salle Jean-Jaurès (11 avenue Jules Ferry, 92240 Malakoff).
- **Une réunion des 3 conseils de quartier**, le mercredi 15 décembre à 19h à la salle Jean-Jaurès (11 avenue Jules Ferry, 92240 Malakoff)
- **La possibilité de déposer des avis ou de poser des questions sur le site Internet du projet** : secondsite.ministeresociaux-concertation.fr ou dans une urne sur le site (Rue Legrand).

Des questions et observations peuvent être adressées à Madame la garante par voie dématérialisée, à l'adresse e-mail : corinne.larrue@garant-cndp.fr

Suites de la concertation préalable

À l'issue de la concertation préalable, Madame Corinne Larrue, garante, disposera d'un délai d'un mois pour rendre son bilan, qui prendra en compte l'ensemble des contributions, avis et questions formulés au cours de la concertation. Elle transmettra ensuite ce bilan au maître d'ouvrage, qui le publiera sans délai sur son site Internet (articles L. 121-16-1 et R. 121-23 du Code de l'environnement). Ce bilan sera également consultable sur le site de la CNDP.

Au plus tard dans un délai de 2 mois après la publication du bilan de la garante, le maître d'ouvrage rédigera un document, rendu public, qui présentera les enseignements qu'il tire de la concertation et la manière dont il en tiendra compte dans la suite du programme.