

**Fiche 1 : Parcours emploi compétences (PEC)
et Contrats initiative emploi (CIE)**

1. Orientations générales relatives aux PEC et CIE

L'enveloppe dédiée aux contrats aidés est en forte baisse en 2025 (-78% en AE) et correspond à **l'équivalent de 32 000 parcours emplois compétences (PEC), avec des paramètres de prise en charge en diminution par rapport à 2024**. Les crédits associés sont en forte baisse au niveau national.

Des enveloppes financières limitatives sont notifiées aux régions, qui doivent être respectée en autorisations d'engagement (AE) et en crédits de paiement (CP).

Dans le respect de cette enveloppe, peuvent être prescrits des parcours emploi compétence (PEC) ou des contrats initiatives emploi (CIE), selon des paramètres que les préfets ont toute latitude pour déterminer et modifier dans le cadre de leur programmation et en soutien de leurs stratégies territoriales. Les arrêtés préfectoraux fixant ces paramètres devront être transmis à la DGEFP pour information.

1.1 Les paramètres de prise en charge des contrats aidés reposent sur des paramètres moyens qui peuvent être adaptés, dans le respect des enveloppes financières, par les préfets de région

Parcours emploi compétences	Paramètres moyens pris en compte
Taux de prise en charge Métropole	37%
Taux de prise en charge Outre-Mer	43,5%
Durée de la prise en charge	6 mois
Durée hebdomadaire	21 heures
Taux de cofinancement minimal	17 %

Il est rappelé que la durée minimale de prise en charge s'établit à 6 mois – en conséquence ce paramètre ne peut éventuellement être modifié qu'à la hausse, le cas échéant en modulant à la baisse d'autres paramètres pour respecter l'enveloppe. Par ailleurs le taux de prise en charge ne peut excéder 95% (47% pour des CIE).

1.2 La sélection des bénéficiaires doit permettre de recruter les personnes les plus éloignées de l'emploi

Dans un contexte de réduction significative des volumes et des paramètres des contrats aidés pour l'année 2025, il est impératif d'orienter prioritairement les moyens disponibles vers les publics les plus éloignés de l'emploi. **À cet effet, vous veillerez à identifier les publics prioritaires en cohérence avec les stratégies territoriales définies avec les acteurs locaux. L'accent devra être mis sur l'orientation vers les contrats ou les secteurs les plus insérants, favorisant un parcours structurant vers l'emploi durable.**

À titre d'exemple, la région Occitanie a lancé en 2024 une expérimentation intitulée "CIE-séniors". Cette expérimentation cible 4 départements au taux d'emploi des séniors particulièrement bas et a pour objectif de permettre à ce public (demandeurs d'emploi de 55 ans et plus et demandeurs d'emplois de longue durée de 50 ans et plus) de bénéficier de contrats aidés du secteur marchand. La moitié des contrats expérimentaux sont prescrits pour des femmes, 76% sont des CDI, dans des secteurs d'activités diversifiés : commerce, distribution, hôtels/cafés/restaurants, entretien, réparation automobile, BTP, transport, pharmacie. L'âge moyen estimé des personnes en CIE Séniors est de 56-57 ans.

1.3 Les préfets et les DREETS doivent porter une vigilance particulière au cofinancement des contrats aidés par les conseils départementaux

En application des dispositions légales, la signature des conventions annuelles d'objectifs et de moyens (CAOM) doit intervenir préalablement à la signature des cerfas de contrats aidés.

En amont de la signature des CAOM, **il est demandé de proposer aux départements de rédiger une lettre d'intention**. Ce document n'a pas vocation à remplacer la CAOM mais à permettre une continuité des entrées en parcours des allocataires du RSA et à favoriser ainsi le lissage des engagements sur l'année. La négociation doit porter sur un **objectif de cofinancement d'au moins 17 % concernant l'enveloppe de PEC**, réaliste par rapport à la capacité du département de respecter les engagements pris.

En cohérence, l'instruction relative à la contractualisation 2025 - 2027 pour l'insertion et l'emploi entre l'État et les départements précise **que la fixation du niveau et des modalités de cofinancement de la contractualisation pour l'insertion et l'emploi doit tenir compte des engagements pris par la collectivité au titre du cofinancement des contrats** (existence d'une lettre d'intention et/ou d'une CAOM, délais de signature permettant la continuité des prescriptions, niveau des engagements souscrits et évolution par rapport aux années précédentes). Vous pourrez ainsi faire levier sur la contractualisation 2025-2027 pour l'insertion et l'emploi afin de garantir a minima le maintien des engagements des conseils départementaux sur les dispositifs d'insertion professionnelle ciblant leurs publics, au premier rang desquels les bénéficiaires du RSA, et le respect des obligations légales incombant aux départements.

Les règles s'appliquant habituellement au cofinancement sont conservées :

- le cofinancement porte uniquement sur les allocataires du RSA ;
- l'aide à l'insertion professionnelle versée par le département s'établit à hauteur de 88 % du RSA socle, le solde étant financé par l'État ;

- au-delà de la couverture de l'aide à l'insertion professionnelle définie, le département peut décider de majorer sa participation et donc l'aide versée à l'employeur ;
- le département peut prescrire et effectuer lui-même le versement de l'aide à l'insertion professionnelle à l'employeur, ou effectuer une délégation de prescription à un organisme ou une délégation de gestion à l'Agence de services et de paiement.

Une fois signées, les CAOM doivent être transmises à la DGEFP.

En outre, le Fonds de mobilisation départemental pour l'insertion (FMDI) permet de valoriser les dépenses cofinancées par les départements au titre des contrats aidés et de l'IAE. Dans le cadre de l'enquête annuelle destinée à identifier le montant des dépenses effectuées, il est rappelé que les services de l'État doivent respecter les délais de transmission des données ainsi qu'être vigilants quant à la qualité des données transmises. Pour rappel, des instructions *ad hoc* relatives à l'enquête annuelle FMDI sont transmises chaque année à l'été.

2. Mise en œuvre des renouvellements

Les renouvellements de l'aide à l'insertion professionnelle dans le cadre d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée (CDI) sont possibles dans les mêmes conditions que pour un contrat à durée déterminée (CDD) à la différence près que la temporalité du renouvellement de l'aide est décorrélée du temps du contrat. Le prescripteur informe l'employeur de ses droits. L'employeur effectue sa demande de renouvellement en transmettant son bilan et le projet d'insertion dans l'emploi au titre du renouvellement.

Les renouvellements ne sont pas automatiques. Ils doivent être conditionnés à l'évaluation, par le prescripteur, de leur utilité pour le bénéficiaire et au respect des engagements de l'employeur.

L'employeur effectue la demande de renouvellement en fournissant un bilan des actions d'insertion effectuées et en présentant les suites du parcours d'insertion envisagées dans le cadre du renouvellement. Les prescripteurs sont garants de l'appréciation des demandes de renouvellements.

Il est rappelé que la durée maximale de parcours est de 24 mois sauf exceptions listées aux articles L.5134-25-1 et L.5134-67-1 du code du travail.

Les arrêtés préfectoraux traduisent ces exigences en matière de renouvellement, dans le respect des dispositions du code du travail susmentionnées et en prenant en compte l'enveloppe financière qui leur est notifiée.

Il est rappelé que les renouvellements sont comptabilisés en programmation et en suivi de consommation des enveloppes financières comme des "nouveaux contrats".

3. Assurer les conditions d'un parcours insérant : les étapes clés des parcours emploi compétences (PEC) et des contrats initiative emploi (CIE)

Le positionnement des contrats uniques d'insertion (articles L.5134-20 et L.5134-65 du code du travail) autour du **triptyque emploi-formation-accompagnement doit permettre d'en faire l'un des leviers efficaces de la politique de l'emploi et de la formation.**

Les grands principes de l'accompagnement développés au profit des contrats uniques d'insertion dans le secteur non-marchand (PEC) s'appliquent aux contrats aidés dans le secteur marchand (CIE), pour les régions qui décideraient d'en prescrire : **une mise en situation professionnelle, un accompagnement – la formation n'étant pas obligatoire pour les CIE et un accès facilité à l'acquisition de compétences auprès d'employeurs de droit commun.**

4. Cibler les publics à partir du besoin diagnostiqué avec le demandeur d'emploi

La prescription des PEC et des CIE est centrée sur les publics éloignés du marché du travail au sens de « personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi » (articles L. 5134-20 et L. 5134-65 du code du travail) pour lesquelles :

- la formation seule n'est pas l'outil le plus approprié (le frein à l'accès à l'emploi ne relève pas d'un défaut de qualification mais plutôt d'expérience et de savoir-être professionnels, d'une rupture trop forte avec le monde de l'école et de la formation etc.) ;
- les raisons de l'éloignement de l'emploi ne relèvent pas de freins périphériques lourds justifiant un parcours dans une structure dédiée à l'insertion (IAE, EA).

Dans ce cadre, l'évaluation de l'éligibilité des publics doit s'appuyer sur le diagnostic global conduit par le conseiller du service public de l'emploi. Ainsi, le prescripteur oriente le bénéficiaire vers le PEC ou le CIE lorsqu'il s'agit de la réponse la plus adaptée aux causes de son éloignement du marché du travail.

A contrario, s'agissant des publics ne rencontrant pas de difficultés particulières d'accès au marché du travail, d'autres mesures peuvent faciliter leur recrutement.

5. Sélectionner les employeurs en fonction de leurs capacités à proposer les conditions d'un parcours insérant

L'objectif d'insertion durable dans l'emploi, qui constitue la vocation même des contrats aidés, suppose une exigence réelle à l'égard des employeurs, qui doivent être sélectionnés sur la capacité à offrir des postes et un environnement de travail propices à un parcours d'insertion.

La sélection des employeurs doit se faire autour des critères indiqués ci-après :

- **Le poste doit permettre de développer la maîtrise de comportements professionnels et de compétences techniques** qui répondent à des besoins du bassin d'emploi ou transférables à d'autres métiers qui recrutent ;
- **L'employeur doit démontrer une capacité à accompagner au quotidien le salarié, que ce soit dans le cadre d'un PEC ou d'un CIE**, notamment au regard de l'effectivité de la désignation et de la mobilisation d'un tuteur ;
- **La formation est obligatoire dans le cadre d'un parcours en PEC**. Les employeurs proposant des formations *a minima* pré-qualifiantes doivent être prioritaires. S'agissant des CIE, les engagements en matière de formation sont encouragés, sans être obligatoires. De ce fait, un CIE ne peut être refusé à un employeur au seul motif que la mise en place d'une formation n'est pas prévue ;
- Le cas échéant, la capacité de l'employeur à pérenniser le poste doit être valorisée.

6. Renforcer le rôle du prescripteur en matière d'accompagnement des salariés avant, pendant et à la sortie du parcours emploi compétences

Pour produire leur plein effet, les contrats aidés doivent faire l'objet d'un accompagnement par le prescripteur. Cet accompagnement s'articule en quatre phases complémentaires :

- (iv) le diagnostic ;
- (iv) l'entretien tripartite : il réunit le référent prescripteur, l'employeur et le futur salarié au moment de la signature de la demande d'aide. Il doit permettre la formalisation des engagements ainsi que la déclinaison des compétences que le poste doit permettre d'acquérir parmi les compétences définies ;
- (iv) le suivi pendant la durée du contrat : il prend la forme, selon le prescripteur, d'un suivi dématérialisé avec, le cas échéant, un livret et/ou des entretiens ciblés dans leur contenu (entretiens physiques ou téléphoniques, visites sur le lieu de travail). Il a pour objectif de s'assurer du bon déroulement du parcours, de vérifier la mise en œuvre effective des actions de formation et d'accompagnement définies pendant l'entretien tripartite et d'anticiper la fin du parcours emploi compétences. Il doit *a minima* comprendre 3 étapes : un suivi à l'issue de la période d'essai à un mois, un suivi à mi-contrat et un suivi aux $\frac{3}{4}$ du contrat ;
- (iv) l'entretien de sortie, 1 à 3 mois avant la fin du contrat, pour les salariés en parcours emploi compétences sans solution à l'issue du contrat : il doit permettre de maintenir le bénéficiaire dans une posture de recherche active d'emploi, de faire le point sur les compétences acquises, d'évaluer le cas échéant l'opportunité d'un renouvellement de l'aide au regard de l'intérêt pour le bénéficiaire et des actions de formation engagées et de mobiliser des prestations ou des actions de formation notamment dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences. L'emploi accompagné pourra former l'un des relais d'accompagnement possibles pour les personnes en situation de handicap.

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

L'insertion par l'activité économique (IAE) est une solution importante mobilisable dans le cadre du réseau pour l'emploi. Elle permet d'apporter une réponse ciblée à certains types de publics très fragiles (allocataires du RSA, personnes issues de parcours de rue, personnes placées sous-main de justice, etc.). Elle contribue au développement des territoires et à la réponse à leurs enjeux économiques, sociaux et environnementaux, et peut s'inscrire dans des filières d'avenir ou en tension (transition écologique, santé, petite enfance...).

Dans la continuité de 2024, l'année 2025 doit permettre de **renforcer le pilotage par la qualité de l'IAE, en portant une attention particulière :**

- **au ciblage des personnes les plus éloignées du marché du travail, notamment dans le contexte de généralisation de l'accompagnement rénové des allocataires du RSA ;**
- **à la mobilisation de la formation et des immersions professionnelles pendant les parcours ;**
- **au développement des relations avec les entreprises.**

Dans ce contexte, le budget dédié aux aides aux postes s'établit à **1 323 M€**.

En 2025, les services de l'État mettront l'accent sur les priorités précisées ci-après :

1. En 2025, les moyens seront orientés en priorité vers les structures de l'IAE démontrant une capacité à insérer des personnes fragiles sur le marché du travail

Vous mobiliserez le levier du niveau de conventionnement avec les structures en nombre d'équivalents temps plein (ETP) pour **orienter prioritairement les moyens vers les structures obtenant les meilleurs résultats.**

Vous apprécierez les résultats en termes de sortie en emploi au regard notamment des caractéristiques des publics accompagnés, de la dynamique et des spécificités du bassin d'emploi et de votre connaissance de la qualité et de l'intensité du travail d'accompagnement socio-professionnel réalisé, qui doit offrir aux personnes des opportunités en entreprise, y compris par des immersions (PMSMP), des contrats courts ou des clauses sociales.

Le dialogue de gestion, organisé avec la structure, France Travail, et le cas échéant le département ou l'administration pénitentiaire, doit permettre d'apprécier cette qualité de l'accompagnement réalisé y compris au regard des objectifs fixés l'année précédente. Le dialogue de gestion s'appuie sur le bilan annuel d'activité remis dans le cadre du dossier unique d'instruction (DUI).

Vous prendrez également en compte, pour déterminer le niveau approprié de conventionnement le nombre d'ETP conventionnés et réalisés en 2024.

Vous pourrez par ailleurs valoriser et soutenir dans ce cadre les démarches de partenariat ou de mutualisation de fonctions entre structures (ex : partenariats communs avec des prescripteurs

ou acteurs économiques du territoire, mutualisation de fonctions support, mise en place d'échanges de pratiques entre professionnels).

L'appréciation de la qualité du travail d'accompagnement des structures restera toutefois le critère prioritaire.

Les ETP sont financés dans la limite du conventionné entre l'Etat et la structure, les ETP réalisés au-delà du conventionné sont à la charge de la structure. Les crédits notifiés constituent un plafond à ne pas dépasser pour les conventionnements.

Dans ce cadre, il est demandé aux DREETS et aux DDETS de prévoir et organiser le processus de réallocations (entre structures et départements) en cours d'année notamment par la méthode de la bourse aux postes au plus tard au mois de juin, dans une logique de dialogue avec les SIAE (se reporter à la fiche 6).

Une révision du système de modulation, qui continuera de reposer sur le ciblage des publics, l'effort d'insertion et la sortie en emploi, sera engagée en 2025 en concertation avec l'écosystème de l'insertion par l'activité économique et les services déconcentrés pour le rendre plus efficace et permettre une plus forte différenciation entre les structures.

Déclarations et suivi des réalisations

La régularité des déclarations (rythme mensuel) est indispensable pour permettre un pilotage par les services de l'Etat au plus près des heures payées et un dialogue suffisamment étayé entre l'Etat et les SIAE. Cette déclaration est facilitée par la mise en place depuis 2022 de la dématérialisation des suivis mensuels et par le déploiement depuis le 1er janvier 2025 du pré-renseignement des déclarations avec les données issues de la DSN.

Pour rappel, l'agence de services et de paiement (ASP) génère des alertes à l'attention des DDETS et des SIAE, faisant état des sous-réalisations, aux 5ème et 10ème mois de la convention. Ces alertes facilitent la préparation éventuelle d'avenants à la baisse des annexes financières. Un écart important non justifié entre le conventionné et le réalisé pourra justifier un avenant à la baisse du conventionnement.

Le rapport hebdomadaire disponible sur POP de suivi de la consommation physico-financière vous permettra de suivre le niveau de réalisation par région, département ou structure.

Mise à disposition de tableaux de bord POP

Afin d'outiller les dialogues de gestion, de nouveaux tableaux de bord sont mis à votre disposition via POP pour éclairer la décision du niveau de conventionnement et fixer les objectifs à chaque structure : <https://www.pilotage.emploi.gouv.fr>¹

Ces tableaux de bord présentent des données à la maille nationale, régionale, départementale et de chaque structure sur les ETP, notamment sur les caractéristiques des publics accompagnés, les sorties, les taux d'encadrement.

Structures en difficulté

¹ IAE : Dispositif par thème-> emplois et insertion -> IAE-> IAE - Suivi ETP et financier

Le dialogue de gestion doit faciliter la prise en compte des difficultés rencontrées par les structures et favoriser la recherche de solutions le plus en amont possible. Vous pourrez mobiliser les outils de droit commun à votre disposition pour soutenir les structures en difficulté et orienter les structures vers le diagnostic local d'accompagnement (DLA) ainsi que vers tout autre acteur pertinent (France Active, réseaux locaux de l'IAE...).

Il est rappelé que l'aide à la consolidation du fonds départemental de l'inclusion (FDI) est subordonnée à la présentation d'un plan de redressement comprenant des objectifs mesurables et des actions précises susceptibles de restaurer la viabilité économique de l'activité sur deux ou trois exercices. L'aide à la consolidation au titre du FDI doit exercer un effet de levier sur d'autres sources de financement (apports du siège ou des actionnaires de la structure, apports et subventions publics et privés divers, emprunts bancaires, ...). Afin d'apprécier la nature structurelle ou passagère des pertes, vous veillerez à associer le dispositif local d'accompagnement et les acteurs pertinents (France Active...) à vos décisions.

Vous veillerez également à informer la Commission inclusion et IAE attachée au Comité départemental pour l'emploi des structures dont l'organisation ou les conditions d'exercice de l'activité d'insertion ne permettent pas ou plus de réaliser une insertion de qualité, remettant en cause leur conventionnement avec l'Etat.

Création ou développement de structures

Le développement ou la création de structures ne peut relever, dans la limite de l'enveloppe notifiée, que d'un examen particulièrement attentif des projets dans le cadre du diagnostic préalable tenant notamment compte des éléments suivants :

- Publics ciblés ;
- Effectivité de l'accompagnement socio-professionnel ;
- Orientation vers les secteurs et métiers recruteurs sur le territoire, plus particulièrement ceux connaissant des tensions de recrutement ;
- Travaux avec les entreprises du territoire pour la conception de parcours prenant en compte leurs besoins en termes de compétences ;
- Utilité économique et sociale et contribution aux politiques publiques portées par l'Etat sur le territoire (en matière de transition écologique, de cohésion sociale, de lutte contre la pauvreté ou de lutte contre la récidive par exemple) et partenariats noués en conséquence par les structures

Dans la continuité des années précédentes, les projets de développement ou de création portés par les entreprises d'insertion, les entreprises temporaires de travail d'insertion et les associations intermédiaires seront prioritaires par rapport à ceux portés par les ateliers et chantiers d'insertion.

La soutenabilité du financement dans une logique pluriannuelle sera prise en compte systématiquement.

A ce titre, les préfets de région, avec l'appui des DREETS, peuvent mettre en place un mécanisme d'allocation des aides aux postes entre départements tenant compte des décisions prises en matière de rééquilibrage du mix IAE. Ces perspectives tiennent également compte des projets d'ACI en milieu pénitentiaire qui ont fait l'objet d'un accord en 2024 (voir circulaire du 7 février 2024).

2. **Dans le contexte de la réforme pour le plein emploi, vous veillerez à ce que les structures ciblent les personnes les plus éloignées du marché du travail**

Une fiche vous sera transmise qui présente des principes clés sur la mobilisation de l'IAE comme solution de parcours structurés dans le cadre de l'accompagnement rénové des allocataires du RSA. Elle a été établie sur la base de travaux associant le secteur de l'IAE et des départements.

Le ciblage des publics éloignés de l'emploi repose sur la mobilisation de l'ensemble des prescripteurs habilités (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).

Vous pourrez également vous appuyer sur les pratiques développées dans le cadre des programmes Convergence, Premières heures en chantier et TAPAJ qui permettent de proposer des parcours dans l'IAE à des personnes en situation de grande précarité (personnes ayant un parcours de rue, personnes sous addiction, etc.) poursuivent, en 2025, leur déploiement. A mi-parcours du Pacte des solidarités 2023-2027, vous porterez une attention particulière à la qualité et à l'impact de ces démarches.

En partenariat avec les services pénitentiaires d'insertion et de probation (SPIP), vous pourrez conduire un travail de sensibilisation des SIAE aux personnes placées sous main de justice (PPSMJ) : en aménagement de peine (placement extérieur, semi-liberté, etc.), personnes condamnées à une peine de travail d'intérêt général - TIG) et aux sortants de détention. En fonction des besoins du territoire et de vos marges financières, vous pourrez soutenir les structures qui sont spécialisées sur l'accueil de ces publics.

Enfin, pour les publics les plus vulnérables de plus de 57 ans, le **CDI inclusion senior peut constituer une réponse appropriée qu'il convient d'appuyer.**

3. **Vous encouragerez la construction de parcours permettant la levée des freins, la formation et des immersions en vue d'une insertion durable dans l'emploi**

Inscription des personnes en parcours auprès de l'opérateur France travail

Les structures de l'IAE sont invitées à **proposer à leurs salariés leur inscription auprès de l'opérateur France Travail lorsque celle-ci n'est pas encore effective**, pour permettre l'accès à l'offre de services France travail et sécuriser la sortie du parcours si elle n'est pas en emploi durable.

Depuis le 1er janvier 2025, l'inscription donne lieu à une orientation vers un organisme référent du réseau pour l'emploi, à la réalisation d'un diagnostic global et à la conclusion d'un contrat d'engagement qui **ne remet pas en cause le rôle des structures comme employeurs et responsables de proximité du parcours en IAE**. L'IAE est une modalité d'intensification des parcours inscrite au contrat d'engagement.

La mobilisation des partenaires sur la levée des freins

Dans une logique interministérielle, vous êtes invités à favoriser la **connaissance des partenaires et des leviers permettant aux SIAE d'accompagner les personnes à lever les freins à l'accès à l'emploi**, notamment favoriser l'accès au logement des personnes en parcours (partenariats à développer avec les services intégrés de l'accueil et de l'orientation –

SIAO), mobiliser les solutions de garde d'enfants (crèche à vocation d'insertion professionnelle AVIP, aide à la garde d'enfants de France Travail) et de mobilité (diagnostic mobilité proposé par France Travail, plateformes et solutions de mobilité solidaires, etc.).

Comme en 2023 et 2024, la mise en œuvre du protocole interministériel "insertion dans l'emploi-petite enfance" de mars 2022 se poursuit pour mobiliser l'IAE dans le secteur de la petite enfance, et doit aboutir à augmenter les formations (qualifiantes) et les immersions dans le secteur de la petite enfance.

La mobilisation de la formation pendant le parcours

Le PIC IAE est renouvelé dans son fonctionnement actuel pour 2025. Il doit permettre l'accès à des formations qui participent à lever les freins (illettrisme, illettrisme, etc.), en les couplant lorsque c'est possible à des formations certifiantes. Il doit préparer la sortie en emploi des salariés en parcours dans l'IAE, en lien avec les métiers qui recrutent sur le territoire.

Vous veillerez également à orienter les SIAE vers l'offre de formation de France Travail et l'offre régionale de formation (notamment via les PRIC). Vous pourrez encourager les SIAE à orienter les salariés en sortie de parcours vers des actions de formation en situation de travail (AFEST) ou tout autre modalité de formation qualifiante.

Vous êtes invités, en lien avec la DGEFP, à relancer l'animation régionale de la formation avec les représentants de l'IAE, les OPCO et France Travail Cela doit permettre la meilleure réponse aux besoins de formation dans l'IAE en lien avec les projets professionnels des personnes accompagnées. A ce titre, la DGEFP vous transmettra les données relatives aux actions de formation engagées et réalisées par les OPCO au titre du PIC IAE.

Les crédits délégués aux DREETS (notification BOP territorial) ont permis en 2024 de financer dans les régions des projets structurants de **soutien à l'ingénierie de projets de formation (axe 2 du PIC IAE)**. Cette possibilité est reconduite en 2025, pour soutenir en priorité des projets qui couvrent la remontée des besoins et la **mobilisation coordonnée** des sources de financement (PIC, PRIC, PRF, offre FT) ainsi que le déploiement d'actions de formation en situation de travail à la sortie du parcours en SIAE (AFEST) et l'acquisition des savoirs de base notamment avec la mise en place d'outils innovants comme les open badge.

L'expérimentation « Pro EI » lancée en mai 2023 dans les régions Auvergne Rhône Alpes et Provence Alpes Côte d'Azur pour permettre aux salariés des entreprises d'insertion (EI) de bénéficier de l'offre de formation dédiée aux demandeurs d'emploi, se poursuivra en 2025 dans le même périmètre pour en confirmer la valeur ajoutée, avec une logique de mobilisation « en dernier ressort » et pour permettre de prendre en charge des formations qui répondent à des caractéristiques particulières : ingénierie de formation particulière, adaptation forte de la structure (formations perlées par exemple), etc.

La mise en relation avec les entreprises

Vous veillerez à **inciter les SIAE à mobiliser les périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)** au sein d'une entreprise accueillante. Il est désormais admis qu'un prescripteur habilité peut prescrire une immersion professionnelle vers une SIAE afin de découvrir un métier ou un secteur d'activité, confirmer un projet professionnel, ou initier une démarche de recrutement (article L.5135-1 du code du travail). Cependant, ce dernier motif ne peut pas se substituer à l'éligibilité à un parcours d'IAE. Il ne doit en aucun cas être assimilé à

une période d'essai et être utilisé pour sélectionner des publics. Il appartient à l'organisme prescripteur de s'assurer de la pertinence de la PMSMP envisagée pour chaque situation.

Une SIAE, y compris faisant partie des programmes expérimentaux tels que CVG ou Premières heures en chantier (PHC), peut prescrire une PMSMP vers une autre SIAE, mais uniquement aux fins de découvrir un métier ou un secteur, ou confirmer un projet professionnel. **Vous serez vigilants à ce que le levier des PMSMP soit utilisé prioritairement aux fins d'immersions au sein d'entreprises ordinaires.** Vous pourrez notamment mobiliser les clubs et réseaux d'entreprise tels que Les entreprises s'engagent à cette fin.

De la même façon, la **clause sociale d'insertion** permet une expérience en entreprise classique pendant le parcours en IAE. Les parcours en SIAE et en GEIQ permettent de répondre aux sollicitations des facilitateurs de clauses du territoire. Vous veillerez à promouvoir le rôle de ces derniers en lien avec le coordinateur régional.

Le déploiement du **programme SEVE**, prévue par le Pacte des solidarités et qui permet de mettre en œuvre des actions d'accompagnement vers et dans l'emploi ainsi que des formations des permanents dans l'IAE à la médiation au recrutement, se poursuivra en 2025.

Vous serez également attentifs à la poursuite **de l'expérimentation du contrat-passerelle prévue jusqu'au 31 décembre 2025** et à la mise en œuvre de la mesure permettant le **cumul de contrats** (contrat d'insertion/contrat de droit commun) parmi les leviers d'accès à l'emploi durable (se reporter à l'instruction n°DGEFP/SDPAE/MIP/2021/212 du 19 octobre 2021).

Les SIAE sont encouragées à **positionner leur activité sur des métiers en tension sur leur territoire, en prenant appui dans leur analyse du besoin sur les données de France Travail en matière de besoin de main d'œuvre** et à s'inscrire dans des filières qui se structurent progressivement au niveau territorial ou national, en particulier en lien avec la **transition écologique** : mobilité, activités agricoles et de maraîchage, circuits courts, rénovation énergétique des bâtiments, etc. A ce titre, les pôles territoriaux de coopération économique (PTCE) mais également les clubs locaux d'entreprises constituent des opportunités intéressantes. Vous pourrez par ailleurs accompagner les ACI qui engagent cette démarche vers une transformation de leur modèle en entreprise d'insertion, si leur activité commerciale le justifie.

Vous pourrez encourager les structures à se rapprocher des clubs d'entreprises qui pourront favoriser ces actions de mise en relation.

Enfin, la **commande publique (et notamment les marchés réservés) et les achats privés** constituent pour les structures un moyen de diversifier les sources de revenus, d'assurer un volant d'activité qui correspond à leur capacité (et aux besoins du marché) et de consolider ainsi leur modèle économique.

Vous êtes invités à sensibiliser les différents acteurs de vos territoires à mobiliser plus largement la commande publique en direction de l'IAE afin notamment de faciliter l'atteinte des objectifs de 100% de contrats de commande publique avec considération environnementale et 30% avec considération sociale.

Les réseaux de l'IAE sont incités à sensibiliser leurs adhérents aux achats responsables et à la commande publique, comme le prévoient les conventions pluriannuelles d'objectifs passées avec l'État et conformément aux objectifs définis par le PNAD 2022-2025 (cf. Fiche dédiée).

Travaux de simplification

Deux chantiers de simplification se poursuivent, qui ont vocation à permettre de faciliter le pilotage de l'IAE et faire gagner du temps aux professionnels des structures comme aux services déconcentrés :

- En 2025, le chantier de la **dématérialisation des dossiers uniques d'instruction (DUI) et des conventions, porté par la DGEFP, se poursuit** pour simplifier l'établissement des bilans, demandes de renouvellement et des conventions et ainsi réduire les délais de traitement et de signature. L'outil numérique est expérimenté dans trois départements pilotes et fera l'objet d'un bilan en vue d'un déploiement national en 2026.
- Depuis le 1er janvier 2025, les SIAE sont invitées à **mobiliser les données issues de la déclaration sociale nominative (DSN)** pour permettre le renseignement automatique des déclarations mensuelles des heures travaillées par les personnes en insertion dans l'extranet IAE. Les SIAE peuvent corriger si besoin les données préremplies sur l'extranet et doivent les valider. Il vous est demandé d'accompagner autant que possible les SIAE dans ce changement, en vue de son extension en 2026.

4. Une vigilance particulière sera accordée au partenariat avec les départements et au pilotage des CAOM, dans le contexte de la réforme pour le plein emploi

La participation des départements au cofinancement des aides aux postes d'insertion est une obligation prévue aux articles L. 5132-2 et L. 5132-3-1 du code du travail.

Ce cofinancement est négocié dans le cadre du volet IAE de la **convention annuelle d'objectifs et de moyens (CAOM)** Etat-département qui répond à la logique suivante :

- Chaque fois que possible, un **accord global sur le cofinancement de l'IAE** sera recherché, pouvant couvrir le financement pour les différentes catégories de structures et de personnes, dans une logique de complémentarité des actions entre l'Etat et le département ;
- Au minimum, le conventionnement sera ciblé sur les **allocataires du RSA dans les ateliers et chantiers d'insertion qui constitue une obligation légale**. La contribution financière mensuelle du Conseil départemental par personne entrée dans un parcours d'insertion est alors égale à 88 % du montant forfaitaire du revenu de solidarité active pour une personne seule, dans la limite de la durée de conventionnement (article D.5132-41 du code du travail).

Vous porterez une attention particulière au pilotage et au suivi de la CAOM en 2025, et vous assurerez a minima du maintien du cofinancement des départements :

- **Vous serez particulièrement attentifs au niveau de l'engagement de cofinancement** en tenant compte, au minimum, des obligations légales incombant aux conseils départementaux. En particulier, la CAOM devra prendre en compte le nombre d'allocataires du RSA entrés en ACI en année n-1. Vous retiendrez une approche globale (contrats aidés et insertion par l'activité économique) du co-financement des départements au regard de la réduction des volumes de contrats aidés et de la baisse mécanique du financement départemental qui en résulte. **De manière générale, les**

conventionnements de l'Etat ne peuvent pas compenser les baisses de financement des départements ;

- **Une attention particulière devra être portée sur le niveau et la qualité des prescriptions par le département de personnes allocataires du RSA vers les structures bénéficiaires de ces cofinancements ;**
- En amont de la signature de la CAOM, et afin de promouvoir l'entrée d'allocataires du RSA dès le début de l'année civile en parcours d'insertion, **il est fortement recommandé de souscrire à une lettre d'intention.** Les lettres d'intentions et les CAOM une fois signées devront être transmises à la DGEFP.

En cohérence, l'instruction relative à la contractualisation 2025 - 2027 pour l'insertion et l'emploi entre l'État et les départements précise **que la fixation du niveau et des modalités de cofinancement de la contractualisation pour l'insertion et l'emploi doit tenir compte des engagements pris par la collectivité au titre du cofinancement des contrats aidés et de l'IAE** (existence d'une lettre d'intention et/ou d'une CAOM, délais de signature permettant la continuité des prescriptions, niveau des engagements souscrits et évolution par rapport aux années précédentes). Vous pourrez ainsi faire levier sur la contractualisation 2025-2027 pour l'insertion et l'emploi afin de garantir a minima le maintien des engagements des conseils départementaux sur les dispositifs d'insertion professionnelle ciblant leurs publics, au premier rang desquels les bénéficiaires du RSA.

5. Vous veillerez enfin à la cohérence des actions menées par les structures de l'IAE avec les autres structures d'insertion.

Conformément à l'instruction N° DGEFP/DAT/2024/92 du 28 juin 2024 relative aux comités territoriaux pour l'emploi (Métropole et Outre-mer), vous assurerez la **mise en place, au sein des Comités départementaux pour l'emploi (CDPE), de la Commission inclusion et IAE.** Celle-ci doit permettre de favoriser l'articulation et la complémentarité des dispositifs et politiques publiques dans le champ de l'inclusion. Vous veillerez notamment à la représentation du secteur de l'IAE au sein des CDPE.

Les acteurs du réseaux pour l'emploi, et en particulier France Travail, poursuivent l'animation de rencontres des SIAE, en partenariat avec les DDETS/DEETS, en vue de partager les pratiques professionnelles, les actualités sur le territoire en termes de possibilité de recrutement en insertion au sein des structures, d'offre de services mobilisables pour les salariés en insertion dans le cadre de leur parcours en matière de formation et d'accompagnement socio-professionnel et les opportunités de recrutement en sortie de parcours. Cette animation locale peut être assurée dans le cadre des comités locaux pour l'emploi et associera en fonction des besoins les autres prescripteurs habilités du territoire et partenaires compétents.

L'expérimentation « Territoire zéro chômeur de longue durée » (TZCLD) connaît depuis la loi 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 » un développement qui se poursuit en 2025.

Vous êtes invités à :

- Siéger en tant que représentant du préfet de département au sein des comités locaux pour l'emploi de l'expérimentation ;
- Soutenir la logique partenariale de l'expérimentation, en lien avec les co-financeurs, et en particulier les départements ;

- Veiller au respect par l'EBE du caractère non concurrentiel de ses activités avec les entreprises du territoire, en particulier les SIAE
- Contribuer à garantir que le public recruté en EBE est éloigné de l'emploi sans qu'une autre solution notamment en SIAE soit adaptée au projet socio-professionnel de la personne ;
- Vous assurer de la concertation avec les acteurs de l'IAE du territoire **notamment** via leur présence dans les comités locaux pour l'emploi (CLE).

L'expérimentation des entreprises d'insertion par le travail indépendant (EITI) a été prolongée par la LFI 2024 jusque fin 2026. Son cadre d'intervention est modifié à compter du 1er janvier 2025 :

- Un cahier des charges de l'expérimentation est désormais publié (arrêté du 2 janvier 2025 portant cahier des charges relatif à l'expérimentation de l'élargissement des formes d'insertion par l'activité économique au travail indépendant et modification de l'arrêté du 1er septembre 2021 fixant la liste des critères d'éligibilité des personnes à un parcours d'insertion par l'activité économique et des prescripteurs mentionnés à l'article L. 5132-3 du code du travail) ;
- Les modalités de l'aide financière ont évolué. Désormais, l'aide s'applique de manière forfaitaire par travailleur indépendant, sous certaines conditions liées au chiffre d'affaires du travailleur indépendant à partir du 10ème mois d'accompagnement.
- Le conventionnement avec les acteurs sera renouvelé pour un an dans le cadre du modèle de convention communiqué en début d'année, à hauteur, en 2025, du conventionné 2024. La DGEFP indiquera aux DREETS les bases du conventionnement 2025 pour chaque EITI afin de sécuriser la transition consécutive aux nouvelles modalités de l'aide financière, et en particulier la transition de la notion d'équivalent temps plein à la notion de personne physique.

Fiche 3 : Entreprises adaptées

L'ambition du plein emploi des personnes en situation de handicap passe par la capacité à accompagner leur accès à un emploi durable et de qualité dans l'environnement professionnel de leur choix. Les personnes handicapées les plus éloignées du marché du travail doivent pouvoir mobiliser l'éventail des solutions de mise en emploi proposé par les entreprises adaptées dans le territoire. Les entreprises adaptées (EA) et les entreprises adaptées de travail temporaire (EATT) sont porteuses de réponse de proximité dans les bassins d'emploi et participent du dynamisme des filières économiques de leurs régions d'implantation.

Les moyens affectés pour 2025 s'élèvent à 481,7M€. Une triple exigence doit guider l'action des services de l'Etat dans le soutien aux EA et EATT :

- i) Le plein engagement des EA et des EATT dans la mise en place ou la stabilisation d'un modèle d'accompagnement des parcours de qualité ;
- ii) L'amélioration des résultats d'accès à l'emploi durable de tous les salariés dont le projet professionnel tend à une transition vers un autre employeur que l'EA ;
- iii) L'inscription dans les filières du territoire et une coopération avec les autres acteurs économiques (privés et publics) du territoire, ainsi qu'avec les acteurs du réseau pour l'emploi.

Les services déconcentrés en lien avec les représentants des EA dont l'Union nationale des entreprises adaptées (UNEA) veilleront à accompagner les équipes dirigeantes dans :

- la mobilisation des outils permettant la découverte de l'environnement et le développement de l'expérience (périodes de mise en situation en milieu professionnel [PMSMP], mise à disposition, clauses sociales, action de formation en situation de travail [AFEST], méthode de recrutement par simulation...)
- le ciblage des publics les plus éloignés du marché du travail ;
- la formation des équipes permanentes.

Vous veillerez par ailleurs, notamment dans les allocations de moyens, à soutenir plus singulièrement les EA plus fortement impliquées dans la construction de parcours d'insertion pour les travailleurs handicapés, en cohérence avec le volet handicap de la réforme pour le plein emploi :

- EA et EATT qui renforcent ainsi leur positionnement comme partenaires RH des entreprises pour la formation et le recrutement de TH (notamment via le CDD tremplin);
- EA qui développent l'orientation en milieu ordinaire et/ou se positionnent comme partenaires privilégiés des ESAT sur les transitions professionnelles.

Les dialogues de gestion, offrent une occasion pour les dirigeants des structures d'aborder la stratégie de l'EA ou de l'EATT sur leur territoire d'implantation et les interactions qu'ils ont avec les acteurs économiques sur celui-ci. Une attention particulière sera portée à leur capacité de répondre à la commande publique (marchés réservés) ou permettre à des personnes en CDDT et EATT de bénéficier de clauses sociales. Vous veillerez à mettre en relation le coordinateur régional des clauses sociales et les facilitateurs locaux avec les EA et EATT du territoire pour favoriser l'interconnaissance et identifier l'offre de services des EA et EATT (plus de 250 métiers sont exercés dans les EA et EATT).

L'exigence de résultats au terme des parcours proposés aux personnes handicapées les plus éloignées doit être mieux pris en compte dans le conventionnement et le pilotage des moyens

alloués sur le territoire. Les services déconcentrés auront cette année pour la première fois à mettre en œuvre la modulation sur critères pour les entreprises adaptées de travail temporaire.

1. Consolider la capacité de réponse des entreprises adaptées par un pilotage resserré des moyens dans le territoire

Les crédits alloués doivent permettre de stabiliser les capacités des EA et EATT à apporter une réponse accompagnée de proximité aux besoins des personnes en situation de handicap les plus éloignées du marché du travail. Les éventuelles marges de manœuvre permettront de soutenir les projets portés par les structures répondant le mieux aux exigences énoncées *supra* (accompagnement de qualité, accès à l'emploi durable, inscription dans les filières du territoire).

L'Etat poursuit son soutien aux EA en maintenant également un financement de 11M€, au titre du plan d'investissement dans les compétences (PIC) en 2025. L'Agefiph qui assure la gestion du dispositif pour le compte de l'Etat s'assurera une fois par trimestre de partager la situation des programmes de formation financés par le PIC EA et bénéficiant aux EA de votre territoire.

Le budget 2025 ne prévoit pas d'enveloppe pour le fonds d'accompagnement à la transformation des entreprises adaptées (FATEA).

2. La consolidation des entreprises adaptées en établissement pénitentiaire

Un bilan intermédiaire de la phase pilote de création d'entreprises adaptées en établissement pénitentiaire a été réalisé en mars 2024 par la DGEFP en lien avec l'agence du travail d'intérêt général et de l'insertion professionnelle (Atigip) et partagé aux services déconcentrés en 2024. L'année 2025 sera pour les entreprises adaptées en milieu pénitentiaire une année de consolidation de l'existant et de repérage des sites où cette solution répond à un besoin : il conviendra en effet de tirer les enseignements de la phase pilote, notamment sur le repérage des personnes éligibles en détention.

3. Un pilotage organisé dans le cadre des comités territoriaux pour l'emploi pour sécuriser les parcours des personnes handicapées vers l'inclusion

Le comité régional relatif aux entreprises adaptées intègre le comité régional pour l'emploi ou l'une de ses instances de travail. Il doit garantir un partage transparent de l'information sur l'état des lieux des structures agréées dans le territoire, assurer un cadre d'ensemble cohérent, tout en veillant aux différenciations territoriales nécessaires.

Il est attendu des préfets qu'ils veillent à ce que les EA et leurs représentants, ainsi que l'Agefiph et le FIPHFP, soient pleinement associés aux réflexions sur la stratégie d'inclusion dans le cadre des comités territoriaux pour l'emploi.

Les préfets ou leurs représentants organisent ce pilotage une fois par trimestre en réunissant a minima les représentants des entreprises adaptées, les représentants des collectivités territoriales, les opérateurs du service public de l'emploi, l'association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapés (Agefiph) et le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

Fiche 4 : Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ)

Les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) sont des structures associatives (205 structures et 355 implantations en 2023) qui misent sur le potentiel de publics éloignés du marché du travail pour satisfaire les besoins de recrutement de leurs entreprises membres (8612 entreprises en 2023).

Leur gouvernance est assurée par les dirigeants des entreprises adhérentes qui déterminent ensemble les orientations et priorités du groupement dans le respect du cahier des charges des GEIQ fixé par arrêté : projets de développement, territoires d'intervention, métiers visés, publics cibles, etc.

Ces groupements d'employeurs organisent l'accès de leurs salariés à une formation qualifiante en situation de travail et délivrent un accompagnement personnalisé social et professionnel.

Les GEIQ embauchent directement les publics ciblés puis les mettent à disposition des entreprises adhérentes. Dans la quasi-totalité des cas, les salariés sont liés au groupement par un contrat de travail sous forme de contrats en alternance (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage).

Les GEIQ sont essentiellement mono-sectoriels, principalement dans une quinzaine de secteurs d'activité spécifiques, essentiellement dans le bâtiment, l'industrie, le sport, l'aide à la personne, les transports, l'agriculture et la propreté.

Les GEIQ sont créés à l'initiative d'entreprises en coordination avec les branches professionnelles et leur OPCO après une étude de faisabilité et la validation du projet par la Commission d'attribution de l'appellation GEIQ associant les services de l'Etat (DGEFP/ DREETS et DDETS) sur la base de 14 critères définis par l'arrêté du 15 août 2015.

Leur activité et leurs résultats sont évalués chaque année par cette Commission.

1. Aide à l'accompagnement et publics éligibles

Afin de soutenir le modèle d'insertion *via* la qualification que représente le réseau des GEIQ et de les intégrer à la communauté des acteurs de l'inclusion aux côtés des structures d'insertion par l'activité économique, l'Etat verse aux GEIQ une aide à l'accompagnement pour les personnes embauchées par les GEIQ qui répondent aux critères des publics des structures d'insertion par l'activité économique (ou pour les personnes dont le parcours est prescrit par un prescripteur habilité).

Conformément à l'article D. 6325-23 du code du travail, les salariés éligibles à l'aide sont ceux recrutés en contrat en alternance (contrats de professionnalisation et d'apprentissage).

Conformément à l'arrêté du 10 mars 2022 relatif à l'aide de l'Etat prévue par l'article D. 6325-23 du code du travail concernant l'accompagnement personnalisé délivré par les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification à leurs salariés en insertion, l'aide s'établit à 1 400 € pour les publics en contrat en alternance répondant à l'une des conditions suivantes :

- Allocataire du revenu de solidarité active (RSA) ;
- Allocataire de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ;

- Allocataire de l'allocation adulte handicapé (AAH) ;
- Demandeur d'emploi de très longue durée (DETLD) (24 mois et plus).
- Personne dont le parcours fait l'objet d'une prescription par un prescripteur habilité.

L'aide s'établit également à 1 400 € pour les publics en contrat en alternance réunissant deux des critères suivants :

- Niveau d'étude 3 ou infra ;
- Senior (+50 ans) ;
- Jeune (-26 ans) ;
- Sortant de l'aide sociale à l'enfance (ASE) ;
- Demandeurs d'emploi de longue durée (DELD) (12 mois et plus) ;
- Travailleur handicapé ;
- Parent isolé ;
- Personne sans hébergement ou hébergée ou ayant un parcours de rue ;
- Réfugiés statutaires, protégés subsidiaires ou demandeurs d'asile ;
- Résident zone de revitalisation rurale (ZRR) ;
- Résident quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV) ;
- Sortant de détention ou personne placée sous main de justice ;
- Maîtrise de la langue française inférieure au niveau A1 ;
- Difficulté de mobilité (diagnostic établi par un prescripteur habilité).

L'aide s'établit à 814 € pour les autres publics éligibles listés dans l'arrêté du 10 mars 2022 précité.

2. **Le conventionnement avec les GEIQ**

Les DREETS et les DDETS conventionnent chaque année avec les GEIQ pour le versement d'une subvention qui contribue au financement de l'accompagnement socio-professionnel des salariés en parcours selon les modalités suivantes :

- Le nombre d'aides à 1400 € et à 814 € envisagé dans le cadre de la convention est prévisionnel. Il sera tenu compte de l'ensemble des réalisations effectives en nombre de recrutements ouvrant droit à une aide de 1400€ ou 814€, dans la limite de l'enveloppe conventionnée ;
- La qualité d'intervention des GEIQ est évaluée chaque année par la Commission nationale d'attribution de l'appellation GEIQ qui prend en compte l'avis des services déconcentrés ;
- La fiche d'instruction du label peut être demandée au GEIQ ;
- Les contrôles du service fait par les DREETS et DDETS sont réalisés par échantillonnage et visent à s'assurer de l'éligibilité des publics à l'aide ;
- Des travaux sont en cours afin de permettre la production des bilans des conventions via la plate-forme des emplois de l'inclusion. Cela fait l'objet de tests dans des territoires pilotes en 2025.

3. **Les actions éligibles sur la ligne de crédits GEIQ**

Les crédits GEIQ financent dans la limite de l'enveloppe disponible prioritairement des aides à l'accompagnement social et professionnel.

De manière complémentaire, peuvent être financés :

- Des projets collectifs inter-GEIQ visant l'accroissement et la sécurisation des orientations vers les GEIQ par le renforcement des partenariats avec les acteurs de l'emploi et de l'insertion.
- Des actions tendant à faciliter l'émergence et le développement des GEIQ, garantir une meilleure couverture du territoire et la diversification des secteurs d'activités couverts par les GEIQ peuvent être financées, en particulier pour des métiers particulièrement en tension tels que ceux de l'aide à domicile et du médico-social : aide à domicile, assistant(e) de vie aux familles, accompagnant(e) éducatif et social, aide-soignant, auxiliaire de vie. Il est opportun, en amont du lancement de nouveaux projets, de recueillir l'avis du correspondant régional de la Fédération française des GEIQ quant à leur pertinence.

4. L'enveloppe 2025

Les crédits disponibles en faveur des GEIQ s'établissent à 12,76M€, comme en 2024.

Après mise en réserve budgétaire, les crédits font l'objet d'une répartition entre régions au regard du réalisé 2024, sous réserve d'ajustements à la marge.

Il est demandé de rechercher des co-financements des départements et des régions notamment pour la mise en œuvre des études de faisabilité et des aides au démarrage. En effet, outre la question de l'insertion professionnelle des publics éloignés du marché du travail, les GEIQ présentent un intérêt au titre du développement de filières et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) territoriale ainsi qu'en matière d'offre de services aux entreprises.

A ce titre, il est indispensable de faire connaître l'action des GEIQ et fédérer les acteurs autour du soutien qui peut leur être apporté, en particulier dans le cadre des comités territoriaux pour l'emploi.

Fiche 5 : Les clauses sociales d'insertion (CSI)

Les clauses sociales d'insertion consistent en la possibilité pour un donneur d'ordre, maître d'ouvrage, de réserver une partie des heures générées par un marché public à une action d'insertion. Elles constituent de véritables solutions d'insertion qui peuvent utilement s'insérer dans un parcours d'accompagnement vers le marché du travail pour les publics qui en sont éloignés et participent à répondre aux problèmes de recrutement sur un territoire.

La clause sociale permet une expérience professionnelle. Elle peut s'accompagner de formation ou de tutorat et contribuer ainsi à faire monter les personnes en compétences. Les clauses bénéficient en particulier à des personnes accompagnées par une structure reconnue par l'État dont les structures d'insertion par l'activité économique (IAE), les entreprises adaptées (EA) ou les groupements d'employeurs d'insertion par la qualification (GEIQ), et, plus largement à des publics répondant à des critères d'éloignement du marché du travail tels que les demandeurs d'emploi de longue durée (DELD), les allocataires du RSA, les habitants des QPV ou les personnes ayant le statut de réfugiés.

Le Plan national des achats durables (PNAD) 2022-2025 fixe l'objectif que d'ici fin 2025, 30% des contrats de la commande publique présentent une considération sociale. La loi du 22 août 2021 dite "climat et résilience" va plus loin en imposant que, dès août 2026, 100 % des contrats publics notifiés dans l'année contiennent au moins une considération environnementale et que l'ensemble des marchés supérieurs aux seuils européens intègrent une condition d'exécution en matière sociale.

Par **considération sociale**, on entend notamment :

- **L'insertion des publics éloignés du marché du travail et personnes en situation de handicap ;**
- La lutte contre les discriminations, notamment la promotion de l'égalité femme / homme ;
- Le respect des principes éthiques (respect des droits de l'homme, qualité des chaînes d'approvisionnement).

Plusieurs **leviers juridiques** permettent d'insérer une considération sociale dans un marché :

- Les clauses administratives et techniques (objet, conditions d'exécution, spécifications techniques) parmi lesquelles la **clause sociale d'insertion (CSI) permet de dédier une partie des heures du marché à des publics en insertion, assorties éventuellement de conditions d'attribution / critères de performance** (heures de formation, tutorat, etc.) ;
- Les **marchés réservés** (aux secteurs de l'IAE, des EA, des établissements et services d'accompagnement par le travail (ESAT) ou plus largement de l'économie sociale et solidaire.

En 2022, 2023 et 2024, les appels à projets « Augmentation du nombre de facilitateurs et coordinateurs sur le territoire national - volet social » ont permis la création de postes de coordinateur régionaux et l'augmentation du nombre de facilitateurs (désormais plus de 600 facilitateurs). Le facilitateur aide les acheteurs à la définition et au calibrage de la clause sociale d'insertion, accompagne et suit sa mise en œuvre en lien avec l'attributaire du marché et le service public de l'emploi (pour identifier les publics bénéficiaires). Le coordinateur régional est

l'interlocuteur privilégié des acheteurs et de la DREETS. Il assure l'interface entre les différents acteurs et les facilitateurs, et entre les facilitateurs d'une même région ou d'un même département. Il anime le niveau régional et assure un rôle pivot entre le niveau régional et le niveau local.

En 2025, le montant à déléguer via le BOPT aux DREETS s'élève à 4,5 M€.

Les DREETS devront porter une attention particulière à l'objectif d'insertion sur le marché du travail des clauses sociales (insertion dans un parcours), à la qualité de ces clauses (nature et durée des contrats, suite de parcours, formation ou tutorat adossé(e) à la clause, etc.) et au bon fonctionnement du réseau des facilitateurs de clauses sociales grâce à des échanges réguliers avec le coordinateur régional, interlocuteur privilégié de la DREETS. Ces acteurs pourront être associés aux instances de gouvernance du réseau pour l'emploi, en tant que de besoin.

Il est attendu des DREETS :

- **Le suivi des conventions mises en œuvre dans le cadre des appels à projet 2023 et 2024** en adéquation avec les objectifs d'augmentation de la qualité et du nombre de marchés accompagnés fixé dans les appels à projets. Les postes créés par le biais de cet appel à projet sont financés sur respectivement trois et deux ans, pour les postes créés en 2023 et 2024 ;
- **Le lancement d'un nouvel appel à projets** pour consolider le nombre de facilitateurs et de coordinateurs présents sur le territoire grâce au PNAD 2022-2025 ;
- **La mise en œuvre, en lien avec le coordinateur régional, d'une stratégie de développement de clauses sociales de qualité**, en mobilisant les parties prenantes à cette politique publique (réseau pour l'emploi, réseaux de l'IAE, EA, ESAT, collectivités territoriales, plateforme régionale des achats de l'Etat, autres acheteurs publics et privés, guichets ANRU, marché de l'inclusion...), et en particulier dans le cadre **des comités territoriaux pour l'emploi**. Elles mobiliseront les acteurs économiques et de l'emploi du territoire pour anticiper les éventuels besoins en main d'œuvre de ce dernier, pour promouvoir les structures d'insertion et du handicap qui mettent à disposition les publics pour honorer les clauses, et pour envisager le financement dans la durée des postes de coordinateur et de facilitateur de clauses. Comme pour 2024, cette stratégie tiendra notamment compte des grands chantiers en cours en lien avec les acteurs concernés.
 - **Cette mobilisation doit permettre d'améliorer la qualité des clauses (nature des contrats, publics cibles, etc.) et d'en démontrer la valeur ajoutée (devenir des publics bénéficiaires des clauses).**
- **La consolidation du financement du développement des clauses sociales via:**
- **la mobilisation des financeurs ou co-financeurs actuels ou potentiels**, acteurs publics (collectivités, établissements publics) et privés (entreprises) du développement socio-économique du territoire pour les encourager à soutenir financièrement les coordinateurs et facilitateurs qui jouent un rôle pivot dans la montée en charge du dispositif ;

- **La poursuite de la mobilisation des autres dispositifs en complément des financements au titre du PNAD :**
 - ✓ Les initiatives territoriales qui permettent de financer quelques facilitateurs de clauses ;
 - ✓ Les Maisons de l'emploi (Programme 102) qui hébergent un tiers des facilitateurs ;
 - ✓ Les « appui aux partenariats territoriaux » (Programme 103) ;
 - ✓ Le cas échéant, le fonds social européen (FSE), lorsque la DREETS peut mobiliser une enveloppe à ce titre ;
 - ✓ Le dispositif local d'accompagnement (DLA) afin de mieux outiller les structures à la réponse à la commande publique, via par exemple la mutualisation de moyens (groupements momentanés d'entreprises, consortium, etc.).

Les actions financées pourront couvrir :

- Les postes de coordinateurs et de facilitateurs existants (hormis ceux créés dans le cadre des appels à projet qui bénéficient des financements PNAD) voire la création de postes dans des zones encore non pourvues ;
- Des actions d'animation et de coordination de la clause sociale d'insertion ;
- Toute autre action destinée à accompagner la montée en charge et l'évaluation de ce dispositif (contribution à l'insertion dans l'emploi durable des bénéficiaires).

**Fiche 6 : Ventilation régionale et pilotage budgétaire
du Fonds d'inclusion dans l'emploi**

1. Ventilation du Fonds d'inclusion dans l'emploi par dispositifs

1.1. Notification des moyens indicatifs relatifs aux contrats aidés (PEC et CIE)

32 000 contrats (PEC et CIE) aux paramètres mentionnés dans la fiche n°1 sont notifiés par la présente circulaire au sein d'une enveloppe unique de 68,1 M€ en AE et de 46,7 M€ en CP.

L'enveloppe notifiée ne couvre que les prescriptions réalisées en 2025, le coût attaché au « stock » de contrats en cours étant directement pris en charge et suivi au niveau national.

Les montants notifiés sont calculés à partir d'hypothèses de volumes envisagés et de paramètres de prise en charge moyens (cf fiche 1).

Vous pouvez faire varier les paramètres de référence et les volumes en conséquence, dans le respect de l'enveloppe financière notifiée. **Tout écart dans ces taux moyens de prise en charge devra se traduire par un ajustement à la baisse ou à la hausse du volume de contrats pour assurer le respect de l'enveloppe financière.**

Les enveloppes financières sont mutualisées entre les prescripteurs. Aussi, un suivi resserré de la consommation devra être effectué dans le cadre d'un pilotage au contrat.

Régions	PEC / CIE		
	Volume	AE	CP
Auvergne-Rhône-Alpes	1 469	2 936 887 €	2 015 086 €
Bourgogne-Franche-Comté	1 010	2 019 083 €	1 385 353 €
Bretagne	589	1 177 291 €	807 775 €
Centre-Val-de-Loire	632	1 263 897 €	867 197 €
Corse	45	89 676 €	61 529 €
Grand Est	1 791	3 579 890 €	2 456 269 €
Hauts-de-France	3 444	6 884 267 €	4 723 502 €
Île-de-France	3 592	7 181 164 €	4 927 211 €
Normandie	1 087	2 172 432 €	1 490 570 €
Nouvelle-Aquitaine	1 966	3 929 799 €	2 696 352 €
Occitanie	1 713	3 423 969 €	2 349 287 €
Pays de la Loire	577	1 153 724 €	791 604 €
Provence-Alpes-Côte-d'Azur (dont 1 000 CIE Marseille en Grand)	2 438	4 874 802 €	3 344 747 €
Total Métropole	20 352	40 686 879 €	27 916 483 €
Guadeloupe	483	1 135 968 €	779 422 €
Guyane	896	2 104 895 €	1 444 231 €
La Réunion	8 220	19 320 071 €	13 256 078 €
Martinique	1 043	2 451 133 €	1 681 796 €
Mayotte	1 001	2 353 203 €	1 614 603 €
Saint-Pierre et Miquelon	5	11 750 €	8 062 €
Total Outre-Mer	11 648	27 377 020 €	18 784 192 €
Total France entière	32 000	68 063 898 €	46 700 675 €

1.2. Notification des moyens indicatifs relatifs à l'insertion par l'activité économique

Les crédits disponibles pour le financement des aides au poste en IAE s'établissent à 1 323 M€ et couvrent le financement des aides au poste, des EITI, des CDI inclusion et des contrats passerelles. La répartition régionale 2025 s'appuie sur les montants notifiés à la suite de l'exercice de reprogrammation de septembre 2025 et sur le niveau de réalisation 2024 par région. Des ajustements ont été opérés à la marge pour tenir compte de situations territoriales.

Les montants unitaires des aides au poste sont établis à compter du 1^{er} novembre 2024 comme suit :

Montant socle (en euros)	EI	ETTI	ACI	AI	Contrat passerelle (ACI et EI)
Métropole	13 304	4 781	23 921	1 619	2 376 *
Mayotte	10 050	3 610	18 070	1 223	1 796 *

* ETP sur 6 mois

L'aide au poste se décompose en :

- Un montant socle ;
- Un montant modulé (de 0 % à 10 %) budgété sur la base d'un versement moyen de 5 % des aides au poste versées par l'État et les conseils départementaux. La modulation est octroyée en fonction des résultats de la SIAE.

Pour les **entreprises d'insertion par le travail indépendant (EITI)**, le montant forfaitaire mensuel de l'aide financière est de 450 euros pour chaque travailleur indépendant. **Pour les SIAE en milieu pénitentiaire**, le montant des aides financières est fixé à 100 % du montant socle de l'aide. Le montant modulé est fixé à 5 % du montant socle. **L'aide au poste relative aux CDI Inclusion** correspond à 100 % du montant socle de l'aide, dégressive à 70 % à partir de la deuxième année de contrat.

Les crédits notifiés constituent un plafond à ne pas dépasser pour les conventionnements.

Notification des crédits 2025 de l'insertion par l'activité économique	
Régions	Montant Notifié
Auvergne-Rhône-Alpes	145 466 356 €
Bourgogne-Franche-Comté	67 606 720 €
Bretagne	42 316 506 €
Centre-Val-de-Loire	41 940 464 €
Corse	7 647 264 €

Grand Est	161 733 883 €
Hauts-de-France	207 115 454 €
Île-de-France	149 185 393 €
Normandie	71 763 375 €
Nouvelle-Aquitaine	111 821 650 €
Occitanie	83 845 421 €
Pays de la Loire	66 310 259 €
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	91 158 672 €
France Métropolitaine	1 247 911 417 €
Guadeloupe	10 725 015 €
Guyane	10 245 280 €
La Réunion	23 120 131 €
Martinique	25 144 921 €
Mayotte	6 024 546 €
Saint-Pierre-et-Miquelon	
Total DOM	75 259 894 €
France entière	1 323 171 311 €

1.3. Notification des moyens indicatifs relatifs aux entreprises adaptées (EA) et entreprises adaptées de travail temporaire (EATT)

Les crédits ventilés au titre des EA et des EATT recouvrent les lignes suivantes :

- L'aide au poste « socle » ;
- Les aides au titre des dispositifs de transition professionnelle comprenant :
 - L'aide à l'accompagnement pendant les périodes de mise à disposition (MAD) ;
 - L'aide au poste contrat à durée déterminée tremplin (CDDT) ;
 - L'aide à l'accompagnement en entreprise adaptée de travail temporaire (EATT).

Les aides au poste des EA implantées en établissement pénitentiaire sont couvertes par la présente circulaire pour la première fois.

La répartition régionale des crédits 2025 utilise :

- Pour les aides au poste « socle » la référence (ETP et financière) issue de la reprogrammation 2024 transmise par les services régionaux et du réalisé 2024 ;

- o Pour les aides relatives aux dispositifs de transition professionnelle (mise à disposition, contrat à durée déterminée tremplin et entreprise adaptée de travail temporaire) la référence du poids de chaque région dans le total des ETP payés en 2024 pour chaque dispositif.

Les montants unitaires moyen des aides au poste « socle » et des aides relatives aux dispositifs de transition professionnelle (tenant compte de deux revalorisations du Smic en 2024) sont établis par ETP :

AAP « socle » – 50 ans	AAP « socle » 50- 55 ans	AAP « socle 56 ans et +	MAD	CDDT	EATT
18 230 €	18 465 €	18 941 €	4 854 €	12 453 €	5 293 €

La répartition repose sur un montant unitaire moyen pour l'aide au poste « socle » à hauteur de 18 456 €, prenant en compte, outre le montant du Smic au 1er novembre 2024, l'impact du vieillissement au regard de la pyramide des âges observée et les écrêtements.

Le montant de la part modulée susceptible d'être versée sur décision de la DREETS/DEETS aux entreprises ayant perçu en 2024 des paiements au titre de l'aide CDD tremplin sera calculé à partir des critères de performance (profils des publics, modalités d'accompagnement et résultats de sorties). La fiche 3 bis « modulation CDD Tremplin » de la circulaire relative aux entreprises adaptées précise la grille des critères et leur pondération. Le calcul et le versement de la modulation seront réalisés par le système d'information EA2.

Une part modulée de 0 à 10% du montant payé sera également calculée et versée aux entreprises adaptées de travail temporaire (EATT). Une annexe technique « modulation EATT » précise les modalités de versement de cette part modulée qui sera réalisé par le système d'information EA 2.

Les crédits notifiés constituent un plafond à ne pas dépasser pour les conventionnements.

	Dispositifs de transition professionnelle									dont moyens indicatifs en EA Pénitentiaire
	Moyens financiers indicatifs EA	dont moyens indicatifs sur le socle	dont moyens indicatifs MAD	dont moyens indicatifs sur le CDD tremplin	dont CDD tremplin hors modulation	dont modulation 5% CDD tremplin	dont moyens indicatifs en EATT	dont EATT hors modulation	dont modulation 7% EATT	
	AE	AE	AE	AE	AE	AE	AE	AE	AE	
Auvergne-Rhône-Alpes	57 229 287 €	54 670 951 €	4 243 €	2 324 469 €	2 213 780 €	110 689 €	181 818 €	169 923 €	11 895 €	47 806 €
Bourgogne-Franche-Comté	23 833 375 €	23 357 594 €	6 076 €	420 339 €	400 322 €	20 016 €	49 367 €	46 137 €	3 230 €	0 €
Bretagne	38 405 364 €	37 935 970 €	2 941 €	207 107 €	197 245 €	9 862 €	259 346 €	242 380 €	16 967 €	0 €
Centre-Val de Loire	30 634 464 €	29 510 225 €	4 931 €	1 074 699 €	1 023 522 €	51 176 €	0 €	0 €	0 €	44 610 €
Corse	179 037 €	179 037 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Grand Est	40 646 706 €	38 830 145 €	69 064 €	1 599 599 €	1 523 427 €	76 171 €	147 898 €	138 222 €	9 676 €	0 €
Hauts-de-France	55 261 041 €	53 454 927 €	11 949 €	1 625 053 €	1 547 669 €	77 383 €	96 780 €	90 449 €	6 331 €	72 332 €
Ile-de-France	45 173 338 €	41 815 592 €	21 180 €	3 136 282 €	2 986 935 €	149 347 €	168 782 €	157 740 €	11 042 €	31 502 €
Normandie	30 812 607 €	30 049 207 €	7 164 €	699 351 €	666 049 €	33 302 €	56 885 €	53 164 €	3 721 €	0 €
Nouvelle-Aquitaine	47 869 888 €	45 260 298 €	16 103 €	2 260 388 €	2 152 750 €	107 638 €	282 911 €	264 403 €	18 508 €	50 188 €
Occitanie	38 565 996 €	37 137 775 €	4 947 €	1 223 347 €	1 165 092 €	58 255 €	117 622 €	109 927 €	7 695 €	82 305 €
Pays de la Loire	50 901 570 €	50 230 583 €	38 816 €	401 194 €	382 089 €	19 104 €	230 977 €	215 866 €	15 111 €	0 €
Provence-Alpes-Côte d'Azur	16 912 662 €	16 255 241 €	0 €	631 619 €	601 542 €	30 077 €	25 802 €	24 114 €	1 688 €	0 €
Total Métropole	476 425 335 €	458 687 546 €	187 413 €	15 603 446 €	14 860 424 €	743 021 €	1 618 188 €	1 512 325 €	105 863 €	328 743 €
Guadeloupe	1 145 600 €	1 128 111 €	0 €	17 489 €	16 656 €	833 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Guyane	741 863 €	732 950 €	0 €	8 913 €	8 489 €	424 €	0 €	0 €	0 €	0 €
La Réunion	1 778 591 €	1 688 690 €	0 €	65 444 €	62 327 €	3 116 €	24 457 €	22 857 €	1 600 €	0 €
Martinique	1 467 231 €	1 433 670 €	0 €	33 561 €	31 963 €	1 598 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Mayotte	132 193 €	132 193 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Saint-Pierre-et-Miquelon	- €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Total Outre-mer	5 265 478 €	5 115 614 €	- €	125 406 €	119 435 €	5 972 €	24 457 €	22 857 €	1 600 €	- €
Total France entière	481 690 813 €	463 803 161 €	187 413 €	15 728 852 €	14 979 859 €	748 993 €	1 642 644 €	1 535 182 €	107 463 €	328 743 €

	Dispositifs de transition professionnelle					Dont cibles EA en établissement pénitentiaire
	Cibles indicatives en ETP	dont cibles ETP Socle	dont cibles ETP MAD	dont cibles ETP CDDT	dont cibles ETP EATT	
Auvergne-Rhône-Alpes	3 176	2 962	1	178	32	3
Bourgogne-Franche-Comté	1 308	1 266	1	32	9	-
Bretagne	2 118	2 055	1	16	46	-
Centre-Val de Loire	1 685	1 599	1	82	-	2
Corse	10	10	-	-	-	-
Grand Est	2 267	2 104	14	122	26	-
Hauts-de-France	3 044	2 896	2	124	17	4
Ile-de-France	2 541	2 266	4	240	30	2
La Réunion	101	91	-	5	4	-
Normandie	1 693	1 628	1	53	10	-
Nouvelle-Aquitaine	2 681	2 452	3	173	50	3
Occitanie	2 132	2 012	1	94	21	4
Pays de la Loire	2 801	2 722	8	31	41	-
Provence-Alpes-Côte d'Azur	934	881	-	48	5	-
Total Métropole	26 489	24 944	39	1 198	290	18
Guadeloupe	62	61	-	1	-	-
Guyane	40	40	-	1	-	-
Martinique	80	78	-	3	-	-
Mayotte	7	7	-	-	-	-
Saint-Pierre-et-Miquelon	-	-	-	-	-	-
Total Outre-mer	190	186	-	5	-	-
Total France entière	26 680	25 130	39	1 203	290	18

1.4. Moyens indicatifs relatifs aux groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ)

La répartition des enveloppes régionales tient compte du volume prévisionnel des aides à l'accompagnement et des actions de développement envisagées sur les territoires. Ces crédits sont notifiés sur les BOP territoriaux. A titre d'information, la répartition des crédits est la suivante :

	Ventilation régionale	
	AE	CP
AURA	2 148 438,00 €	2 148 437,60 €
BFC	679 491,86 €	654 286,24 €
BRETAGNE	482 811,75 €	490 347,35 €
CVL	393 549,20 €	409 632,53 €
CORSE	36 891,29 €	32 317,18 €

GRAND EST	969 920,00 €	860 084,00 €
HDF	1 637 906,00 €	1 725 035,46 €
IDF	557 669,70 €	538 834,12 €
NORMANDIE	710 868,21 €	743 126,46 €
NOUVELLE-AQUITAINE	1 468 292,00 €	1 468 292,00 €
OCCITANIE	1 198 479,24 €	1 211 841,73 €
PDL	1 077 719,54 €	1 053 724,25 €
PACA	819 200,67 €	844 250,00 €
GUADELOUPE	131 540,00 €	131 540,00 €
GUYANE	310 600,72 €	301 033,16 €
LA REUNION	13 000,00 €	13 000,00 €
MARTINIQUE	19 980,00 €	19 980,00 €
MAYOTTE	101 141,83 €	111 737,58 €
SPM	- €	- €
TOTAL	12 757 500,01 €	12 757 500,01 €

2. Principes transversaux de pilotage : une fongibilité accrue entre dispositifs au moment des exercices de programmation

Cette année, en cohérence avec la mise en place du réseau pour l'emploi, **les possibilités de fongibilité entre dispositifs sont accrues** pour permettre la meilleure adaptation possible aux besoins territoriaux. Cette fongibilité accrue est assortie des conditions suivantes :

- Ne pas remettre en cause les orientations nationales et s'inscrire dans le cadre posé par la présente circulaire ;
- Assurer un pilotage de qualité et en responsabilité : la DGEFP ne sera pas en mesure de réallouer des crédits en cours d'année en cas d'analyse erronée des besoins de financement d'un dispositif ;
- Anticiper et intégrer les réallocations dans la programmation (et la reprogrammation) régionale transmise à la DGEFP.

Il est permis de procéder à des réallocations de moyens entre les enveloppes IAE, PEC-CIE et entreprises adaptées, sous les conditions suivantes :

- L'enveloppe PEC-CIE tous publics ne peut être nulle et doit rester suffisante pour couvrir les renouvellements et les prescriptions de nouveaux contrats au regard du dialogue conduit avec les prescripteurs ;
- Le mix IAE (parts respectives des EI, AI, ETTI et ACI) doit tendre vers une réorientation au profit des entreprises d'insertion, des entreprises de travail temporaire d'insertion et des associations intermédiaires, et ne peut conduire à une augmentation de la part des ateliers et chantiers d'insertion ;
- Vous veillerez particulièrement à ce que les moyens consacrés aux entreprises adaptées soient suffisants compte tenu du niveau d'activité et d'effectifs conventionnés avec les structures (pour partie incompressible dans la mesure où la plupart des contrats sont conclus en CDI) ;
- L'enveloppe globale devra être respectée en autorisations d'engagement **et en crédits de paiement**. En effet, la part de crédits de paiement rattachée à des autorisations d'engagement de l'année n'est pas la même selon les dispositifs. La vision en AE doit donc être complétée d'une vision en CP.

Vous pourrez également réallouer des crédits d'aides au poste en IAE pour **financer du FDI consolidation**, dans la limite du plafond de 22 500€ par structure.

Enfin, la fongibilité vers les initiatives territoriales est déplafonnée. Peuvent être mobilisées les enveloppes Contrats aidés, Insertion par l'activité économique ou Entreprises adaptées qui vous sont notifiées, sous réserve d'anticiper et d'intégrer ce besoin en programmation (ou reprogrammation) validée par la DGEFP.

Vous pouvez soutenir des initiatives territoriales qui ne s'inscriraient pas en tant que telles dans les dispositifs prévus au niveau national mais qui répondent à des priorités territoriales, identifiées en particulier dans le cadre des plans d'action des comités territoriaux pour l'emploi, sous réserve de leur pertinence et de leur impact en termes de maintien, d'accès et de retour à l'emploi des publics cibles. Peuvent également être financées dans ce cadre des actions relatives à la mobilisation des clauses sociales en complément des crédits relatifs au plan national des achats durables qui ciblent la création de postes de coordinateurs et facilitateurs de clauses sociales. Le soutien financé apporté par les initiatives territoriales sera formalisé par une convention avec les parties prenantes et fera l'objet d'un reporting qualitatif et financier.

De	Vers	Process	Plafond	Conditions
Aides au poste IAE / EA / contrats aidés	Initiatives territoriales (IT)	Demande formulée en programmation ou reprogrammation	N/A	N/A
Aides au poste IAE / contrats aidés (PEC-CIE) /	Contrats aidés (PEC-CIE) / aides au poste IAE /	Demande formulée en programmation	N/A	En cas de fongibilité au profit de l'IAE : à la condition de ne pas accroître la part des ateliers et chantiers

aides au poste entreprises adaptées	aides au poste EA	ou reprogrammation		d'insertion dans le mix (stabilité du mix régional/ départemental) Cohérence avec les orientations nationales (par exemple, impossible de réaliser 0 PEC/CIE) Prise en compte des prévisions de réalisation en EA.
Aides au poste IAE	Fond départemental d'insertion (FDI)	Demande formulée en programmation ou reprogrammation	22 500€ par structure	Uniquement pour la consolidation (exclusion aide au démarrage/ développement) Priorisation sur SIAE en difficultés (Séгур) ou résultats (taux d'insertion) Peut être couplé à mobilisation du DLA.

2.2. La programmation / reprogrammation permet d'effectuer et de suivre les demandes de réallocation

Les **exercices de programmation concomitamment à la publication de la circulaire sur la base des crédits notifiés puis de reprogrammation** au troisième trimestre vous permettent de proposer une allocation des crédits dans le respect des orientations de la présente circulaire, et de faire remonter d'éventuels besoins de financement, ou marges afin de permettre le cas échéant une réallocation entre régions.

Dans ce cadre, il vous est demandé d'**organiser le processus de réallocations** (entre structures et départements) **en cours d'année notamment par la méthode de la bourse aux postes** infra-régionale au **mois de juin**.

Concomitamment à la publication de la circulaire FIE puis au troisième trimestre, **la DGEFP adresse aux DREETS un outil permettant de convertir les enveloppes physico-financières des différents dispositifs en une trajectoire AE / CP** sur l'année. Il permet également aux DREETS d'intégrer leur choix de fongibilité dans le cadre défini supra.

Des délais seront communiqués aux DREETS pour la remontée de leur programmation physico-financière sur la base de cet outil, en vue d'une validation par la DGEFP sur l'ensemble des demandes (répartition des crédits et fongibilités).

Toute évolution de trajectoire doit faire l'objet d'un nouvel envoi à la DGEFP de l'outil de programmation ou de reprogrammation, mis à jour.

L'exercice de programmation implique un dialogue entre la DREETS (DEETS), les DDETS et les acteurs du territoire (prescripteurs, réseaux). Le pilotage physico-financier est partagé tout au long de l'année et les ajustements de programmation sont anticipés et concertés.

Les programmations, après validation de la DGEFP, sont transmises à la direction du budget.

De plus, s'agissant des contrats aidés, **il est attendu dans un délai de quinze jours à compter de la publication de la circulaire, la publication d'un nouvel arrêté préfectoral qui devra être transmis à la DGEFP.**

3. Instances de pilotage des dispositifs du fonds d'inclusion dans l'emploi

Le pilotage des dispositifs du fonds d'inclusion dans l'emploi s'organise dans le cadre des comités territoriaux pour l'emploi.

Vous veillerez tout particulièrement :

- Pour les contrats aidés à associer les prescripteurs en vue de la définition des priorités, du suivi partagé et régulier des prescriptions et de la consommation financière en vue du strict respect des enveloppes financières qui vous sont notifiées ;
- Pour l'insertion par l'activité économique, en particulier dans le cadre de la commission Inclusion et IAE, à associer les représentants de l'IAE et le département à la conduite un dialogue régulier et transparent dans la mise en œuvre de la présente circulaire ;
- Pour les entreprises adaptées, en particulier dans le cadre du comité régional des entreprises adaptées, à associer les représentants des entreprises adaptées et l'Agefiph à la conduite d'un dialogue régulier et transparent selon le cadre posé à la fiche 3.

4. Le pilotage physico-financier repose sur les outils mis à disposition par la DGEFP

Tableaux de bord accessibles sur la plateforme POP

Des tableaux de bord présentant les suivis financiers, quantitatifs et qualitatifs des dispositifs du FIE (contrats aidés, insertion par l'activité économique, entreprises adaptées) sont disponibles sur la plateforme Pilotage et Outils de Performance (POP).

URL : <https://www.pilotage.emploi.gouv.fr>²

Rapports web et tableaux de bord des structures d'insertion par l'activité économique

Afin de **renforcer la capacité d'analyse de vos services**, un nouveau tableau de bord sur les **données qualitatives, notamment les caractéristiques des salariés en insertion et leur situation à la sortie de la structure** permet une meilleure connaissance de ces données et de

² IAE : [Dispositif par thème-> emplois et insertion -> IAE-> IAE - Suivi ETP et financier](#)
Contrats aidés : [Dispositif par thème-> emplois et insertion -> PEC / CUI- Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi - PEC - CUI CAE-> Suivi hebdomadaire Contrats aidés](#)
Entreprises adaptées : [Dispositif par thème-> emplois et insertion -> Entreprises adaptées](#)

leurs évolutions à l'échelle de la structure. Il complète le tableau de bord déployé depuis 2024 permettant le **suivi ETP/financier** actualisé à une fréquence hebdomadaire.

Ces indicateurs doivent vous appuyer dans l'analyse comparée des structures de vos territoires.

Par ailleurs, des jeux de données sont mis à disposition des utilisateurs afin de leur permettre de disposer des données brutes et de les retraiter afin d'assurer le suivi et pilotage territorial.

Rapports web et tableaux de bord des entreprises adaptées

Plusieurs rapports web permettent de disposer d'informations détaillées concernant les caractéristiques des structures, les statuts des annexes financières, le nombre et les profils des travailleurs handicapés recrutés (âge, sexe, niveau de formation à l'embauche, minimum social...), la part des prescripteurs dans ces recrutements, la durée des parcours, les taux de sortie. Pour l'ensemble de ces rapports des filtres peuvent être appliqués sur les données de façon à permettre aux utilisateurs de sélectionner les données selon des axes géographique (région CPOM, département), temporel, activité économique, ou type de structure.

Au-delà, de ces rapports, des tableaux de bord peuvent être téléchargés. Ils présentent le suivi financier et en ETP pour l'année en cours et les années précédentes. Les données présentées sont disponibles aux niveaux national, régional, départemental et à la maille de la structure.

Rapports web et jeux de données des contrats aidés

Plusieurs rapports web fournissent des données actualisées chaque semaine sur les caractéristiques des bénéficiaires, des contrats et des employeurs. Comme pour l'ensemble des rapports, des filtres permettent aux utilisateurs de croiser les données selon différents axes (géographique, temporel, type de contrat aidé, convention initiale).

Par ailleurs, des jeux de données sont mis à disposition des utilisateurs afin de leur permettre de disposer des données brutes et de les retraiter afin d'assurer le suivi et pilotage territorial.