



la fédération  
des entreprises  
d'insertion

Efficacité économique,  
finalité sociale

# Décryptage

# Décrets loi inclusion



Soutenu par



Délégation générale  
à l'emploi et à la  
formation professionnelle



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

Octobre 2021

# Nouvelles modalités de prescription

## La prescription élargie

# Liste de prescripteurs nationaux stabilisée dans l'arrêté  
*(annexe 1 de l'arrêté du 1<sup>e</sup> septembre)*

*Exemple prescripteurs : Pole Emploi, Missions locales, PLIE, CAF, ASE...  
Liste complète dans la slide suivante.*

# Possible d'avoir aussi des prescripteurs départementaux  
habilités pendant 5 ans (renouvelable) par le préfet de  
département.

*(précisé dans la ligne 20 de l'annexe 1)*

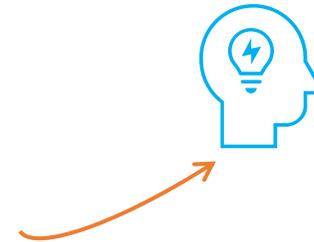


*Nota : les prescripteurs ne sont pas soumis au  
nombre de critères fixés par l'arrêté mais doivent  
réaliser un diagnostic socio-professionnel.*

## Quel impact pour l'entreprise d'insertion ?

# Importance à se rapprocher des  
différents prescripteurs de mon  
territoire pour avoir accès à un large  
vivier de candidats.

# Si je travaille bien avec une  
association ou un organisme de mon  
territoire, me rapprocher du préfet  
pour proposer que ce dernier soit  
habilité prescripteur.



*« Cela me permet d'embaucher des  
candidats éligibles à l'IAE mais qui ne  
remplissent pas tous les critères  
administratifs »*

# Nouvelles modalités de prescription

## La prescription élargie – liste complète des prescripteurs :

### Article

ANNEXES

ANNEXE 1

LISTE DES PRESCRIPTEURS D'UN PARCOURS D'INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE

1. Pôle emploi, les organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées (cap emploi) et les missions locales ;
2. Les caisses d'allocations familiales (CAF) et les caisses de la Mutualité sociale agricole (MSA) ;
3. Les services des conseils départementaux chargés de l'action sociale et de l'aide sociale à l'enfance (ASE) ou les organisations désignées par le conseil départemental dans le cadre d'une délégation de gestion ;
4. Les centres communaux d'action sociale (CCAS) ou centres intercommunaux d'action sociale (CIAS) ;
5. Les plans locaux pour l'insertion et l'emploi (PLIE) ;
6. Les organismes mentionnés au [8° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles](#) ;
7. Les organismes agissant en faveur du logement et de l'hébergement des personnes défavorisées agréés par l'autorité administrative (pour les activités d'ingénierie sociale, financière et technique ou pour les activités d'intermédiation locative et la gestion locative sociale, prévues à l'article L. 365-1 du CCH) ;
8. Les centres d'accueil de demandeurs d'asile (CADA) et les hébergements d'urgence pour demandeurs d'asile (HUDA) ;
9. Les services pénitentiaires d'insertion et de probation (SPIP) ;
10. Les services de la protection judiciaire de la jeunesse (PJJ) ;
11. Les centres d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF) ;
12. Les associations de prévention spécialisées, telles que définies à l'[article L. 121-2 du code de l'action sociale et des familles](#) ;
13. L'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) ;
14. Les points et bureaux information jeunesse (PIJ/BIJ) ;
15. Les centres d'adaptation à la vie active (CAVA) ;
16. Les structures porteuses d'un agrément national organisme d'accueil communautaire et d'activité solidaire (OACAS) ;
17. Les centres de soins, d'accompagnement et de prévention en addictologie (CSAPA) ainsi que les centres d'accueil et d'accompagnement à la réduction de risques pour usagers de drogues (CAARUD) ;
18. Les établissements pour l'insertion dans l'emploi (EPIDE) ;
19. Les écoles de la deuxième chance (E2C) ;
20. Les organismes habilités par le préfet de département pour une durée de cinq ans au plus, renouvelable, après avis du conseil départemental de l'insertion par l'activité économique (CDIAE).

# Nouvelles modalités de prescription

## L'autoprescription

# Le décret stabilise l'auto-prescription, mise en place depuis plusieurs mois de façon expérimentale sur la plateforme.

(article R. 5132-1-1 du Code du travail)

# L'arrêté stabilise la liste des critères d'éligibilité.

*On distingue les critères de niveau 1 (ex : demandeurs d'emploi de + 24 mois) et les critères de niveau 2 (ex : plus de 50 ans, habitants QPV).*

*Liste exhaustive précisée dans l'[annexe 2 de l'arrêté](#) (slide suivante).*

# L'arrêté précise le nombre de critères requis par structure.

1 critère de niveau 1 ou 2 critères de niveau 2 pour les ETTi et AI.

1 critère de niveau 1 ou 3 critères de niveau 2 pour les Ei et ACI.

[Article 2 de l'arrêté](#)

## Quel impact pour l'entreprise d'insertion ?

# L'auto-prescription, mise en place depuis plusieurs mois sur la plateforme de l'inclusion, continue dans son fonctionnement actuel.

# La liste des critères est la même qu'actuellement avec un ajout sur la mobilité (diagnostic mobilité d'un prescripteur). Il est demandé à la SIAE de conserver les justificatifs pendant 24 mois (article R. 5132-1-7).

# Le **nombre de critères fixés restent le même pour les ETTi et les Ei**. Le seul changement est pour les Ai qui ont maintenant la possibilité de recruter avec 2 critères de niveau 2.

**Pour les EiTI : le nombre de critères n'est pas précisé dans le décret mais il est bien de 3 critères de niveau 2 ou 1 critère de niveau 1.**

# Nouvelles modalités de prescription

## L'auto-prescription – critère de niveau 1:

ANNEXE 2

LISTE DES CRITÈRES D'ÉLIGIBILITÉ ET DES JUSTIFICATIFS CORRESPONDANTS

Critères permettant la confirmation directe de l'éligibilité à un parcours	Justificatif administratif correspondant	Durée de validité du justificatif
Bénéficiaire du Revenu de solidarité active (RSA)	Attestation de bénéficiaire du RSA	Justificatif datant de moins de 3 mois avant la date de délivrance par la plateforme de l'inclusion du récépissé d'enregistrement
Allocataire de l'allocation de solidarité spécifique (ASS)	Attestation de bénéficiaire de l'ASS	
Allocataire de l'allocation adulte handicapé (AAH)	Attestation de bénéficiaire de l'AAH	
Demandeurs d'emploi de très longue durée (DETLD) (24 mois et plus)	Avis de situation PE ou récapitulatif des périodes d'inscription (en cas de radiation)	

# Critères de niveau 2:

Critères	Justificatifs administratifs correspondants	Durée de validité du justificatif
Niveau d'études 3 ou infra	Attestation sur l'honneur ou diplôme	Attestation datant de moins de 3 mois avant la date de délivrance par la plateforme de l'inclusion du récépissé d'enregistrement
Sénior (-50 ans)	Copie pièce d'identité (carte d'identité, passeport, permis de conduire)	Présentation d'un document officiel d'identité
Jeunes (-26 ans)		
Sortant de l'aide sociale à l'enfance (ASE)	Attestation sur l'honneur	Justificatif datant de moins de 12 mois avant la date de délivrance de la plateforme de l'inclusion du récépissé d'enregistrement
Demandeurs d'emploi de longue durée (12 mois et plus)	Avis de situation Pole Emploi ou récapitulatif des périodes d'inscription ou de radiation	Justificatif datant de moins de 3 mois avant la date de délivrance de la plateforme de l'inclusion du récépissé d'enregistrement
Travailleurs handicapés	Notification de décision de la maison départementale des personnes handicapées ou attestation de demande de renouvellement	Décision valide au moment du recrutement
Parent isolé	Attestation Allocation de soutien familial	Justificatif datant de moins de 3 mois avant la date de délivrance de la plateforme de l'inclusion du récépissé d'enregistrement
Personnes sans hébergement ou hébergé ou ayant un parcours de rue	Certificat de domiciliation. A défaut : déclaration sur l'honneur d'un travailleur social ou d'une association.	Justificatif datant de moins de 3 mois avant la date de délivrance de la plateforme de l'inclusion du récépissé d'enregistrement
Réfugiés statutaires, protégés subsidiaires ou demandeurs d'asile	Titre de de séjour valide ou demande de renouvellement du titre de séjour. Pour les demandeurs d'asile : autorisation temporaire de travail.	Titre valide au moment de la délivrance par la plateforme de l'inclusion du récépissé d'enregistrement
Résident zone de revitalisation rurale (ZRR)	Justificatif de domicile (facture eau, électricité, internet, téléphone)	Justificatif de moins de 6 mois avant la date de délivrance de la plateforme de l'inclusion du récépissé d'enregistrement
Résident de quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV)	Justificatif de domicile (facture eau, électricité, internet, téléphone)	Justificatif de moins de 6 mois avant la date de délivrance de la plateforme de l'inclusion du récépissé d'enregistrement
Sortant de détention ou personnes placées sous main de justice	Billet de sortie ou attestation du juge d'application des peines	Justificatif de moins de 6 mois avant la date de délivrance de la plateforme de l'inclusion du récépissé d'enregistrement
Maitrise de la langue française	Evaluation FLE inférieur au niveau A1	Justificatif de moins de 6 mois avant la date de délivrance de la plateforme de l'inclusion du récépissé d'enregistrement
Mobilité	Diagnostic mobilité délivré par un prescripteur habilité	Justificatif de moins de 6 mois avant la date de délivrance de la plateforme de l'inclusion du récépissé d'enregistrement

# Nouvelles modalités de prescription

## Les contrôles dans le cadre de l'auto-prescription

# Les déclarations d'éligibilité seront contrôlées par la DDETS dans l'année de l'enregistrement de la personne sur la plateforme.

[Article R. 5132-1-12](#) et suivants

# La procédure de contrôle est précisée comme suit :

# La DDETS transmet à la SIAE la liste des personnes éligibles visées par le contrôle (contrôle sur échantillonnage).

# La SIAE dispose d'un délai de **six semaines** pour lui répondre et lui envoyer les pièces justificatives.

# En cas de manquement, le préfet de département peut suspendre pour une durée déterminée ou retirer à la SIAE sa capacité d'auto-prescription. La décision est annoncée dans les cinq mois à compter de la fin du premier délai des 6 semaines.

[Article R. 5132-1-14](#)

## Quel impact pour l'entreprise d'insertion ?

# Il est **impératif de conserver les justificatifs d'éligibilité pendant vingt-quatre mois en cas de contrôle.**

La SIAE fournit les justificatifs demandés et les pièces sont de nature à justifier l'éligibilité: le contrôle s'est bien passé et la SIAE peut continuer l'auto-prescription.

La SIAE ne fournit pas les bons justificatifs ou elle dépasse le délai de réponse :

Elle dispose d'un nouveau délai de 6 semaines pour renvoyer les justificatifs ou partage ses observations écrites pour répondre aux demandes qui lui ont été faites.



# Nouvelles modalités des parcours d'insertion

## Suspension, prolongation et renouvellement de parcours

### # La suspension de parcours :

#### [Article R. 5131-1-3](#)

Le parcours est suspendu en cas de suspension du contrat de travail pendant plus de quinze jours, de rupture ou de fin du contrat. La suspension est déclarée par la voie du téléservice par le prescripteur ou la SIAE. Après douze mois de suspension consécutifs, le parcours peut prendre fin après examen de la situation du salarié.

### # La prolongation de parcours au-delà de 24 mois :

#### [Article R. 5132-1-8](#)

- **Soit par le prescripteur** (tout refus de prolongation doit être motivé par écrit et notifié) :
  - Pour un travailleur handicapé (12 mois max dans la limite de 5 ans).
  - Pour une personne de cinquante ans au moins rencontrant des difficultés particulières d'insertion durable dans l'emploi (12 mois max dans la limite de 7 ans).
- **Soit par la SIAE** :
  - En cas de CDI Inclusion (12 mois max jusqu'à la rupture du contrat).
  - En cas de formation en cours jusqu'au terme de la formation (6 mois max).

### # Le renouvellement de parcours :

#### [Article R. 5132-1-4](#)

À l'issue des 24 mois, la personne n'est plus éligible à un parcours avant l'écoulement d'un délai de 2 ans. À titre exceptionnel, après examen de sa situation, un nouveau parcours peut être prescrit dans les deux ans suivant la fin du parcours, à l'initiative d'un prescripteur ou à la demande de la SIAE qui emploie l'intéressé ou souhaite l'employer (refus du prescripteur écrit et motivé).



## Quel impact pour l'entreprise d'insertion ?

# Les suspensions de parcours se font dorénavant directement sur la plateforme de l'inclusion, par la SIAE ou le prescripteur.

# Les prolongations de parcours se font dorénavant directement sur la plateforme de l'inclusion, en fonction des cas par la SIAE ou le prescripteur.

# Le délai de carence reste fixé à deux ans. Des dérogations exceptionnelles peuvent être accordées par les prescripteurs.

# Nouvelles modalités des parcours d'insertion

## Suspension & prolongation de parcours : méthodo plateforme

### La suspension de parcours :



Sur la plateforme de l'inclusion



A partir de 5 jours après la délivrance du pass IAE



Lien méthodo :

<https://doc.inclusion.beta.gouv.fr/mon-monde-demploi-employeur-solidaire/suspendre-un-pass-iae>

### La prolongation de parcours au-delà de 24 mois :



Sur la plateforme de l'inclusion



A partir de 3 mois avant l'échéance du pass IAE



Lien méthodo :

<https://doc.inclusion.beta.gouv.fr/mon-monde-demploi-employeur-solidaire/prolonger-un-pass-iae>

# Nouvelles modalités des parcours d'insertion

## Temps partiel en CDDi & nouveau nom du FDI

### # Le temps partiel en CDDi :

[Article R. 5132-1-8](#)



*La demande doit être faite sur le site [Mes démarches simplifiées](#).*

La loi prévoit des possibilités de temps partiel pour le CDDi (c'est-à-dire en deçà de 20h) :

- Le temps partiel ne peut être autorisé pour un autre contrat dans une SIAE ou une entreprise adaptée;
- Le temps partiel ne peut être proposé qu'à partir de quatre mois de parcours ;
- Le temps partiel ne peut être accordé pour plus de six mois. Toutefois la dérogation peut être renouvelée une fois, après examen de la situation de l'intéressé par le préfet.

Il peut être demandé par (dans les deux cas, la DDETS doit donner son accord) :



#### L'entreprise :

Dans ce cas, l'entreprise doit fournir :

- Tout document visant à établir une promesse d'embauche pour un contrat de travail à temps partiel;
- Un document précisant les actions d'accompagnement dans l'emploi qu'il envisage de mettre en œuvre pendant la période dérogatoire pour faciliter la transition professionnelle.



#### Le salarié en parcours :

Dans ce cas, il doit fournir une demande écrite à son employeur, qui peut lui accorder ou non cette dérogation.

### # Le nouveau nom du FDI:

[Article R. 5132-44](#)

Le FDI change officiellement de nom pour devenir **le fonds de développement de l'inclusion**. Il est indiqué que ces fonds sont désormais gérés par le préfet de département ou le préfet de région.

Le scope du fonds de l'inclusion reste inchangé et permet de financer :

- De l'aide au conseil nécessaires à l'identification, à l'élaboration et au suivi des projets de développement d'activités;
- De l'aide au démarrage, au développement et, à titre exceptionnel, à la consolidation de l'activité de ces organismes.

# Nouvelles modalités de conventionnement

## Champ territorial, secteur d'activité & triple exclusivité

### # Secteur d'activité pour les Ei :

[Pour les Ei : article R. 5132-2](#)

Le décret précise que le **secteur d'activité** indiqué dans la convention des Ei doit correspondre au niveau section NAF.

### # Champ territorial pour les Ei et les ETTi :

[Pour les Ei : article R. 5132-2](#)

[Pour les ETTi : article R. 5132-10-7](#)

La convention des Ei et ETTi indique leur champ territorial d'intervention lorsque celui-ci dépasse le ressort du département.

### # Labellisation qualité et projet social:

[Pour les Ei : article R. 5132-2](#)

[Pour les ETTi : article R. 5132-10-7](#)

Dans la partie dédiée à l'accompagnement social des conventions Ei et ETTi : le décret précise qu'il est possible de mentionner la détention d'un label délivré par un tiers certificateur permettant d'attester de la qualité du projet d'insertion de l'entreprise.



## Quel impact pour l'entreprise d'insertion ?

# L'entreprise d'insertion ne peut plus se voir restreindre son niveau d'activité sur un secteur inférieur à une section NAF.

# Pour les Ei et les ETTi : leur champ territorial d'activité est par défaut celui du département, il ne peut être inférieur. S'il est plus large que celui du département, cela est indiqué dans la convention.

# Toutes les ETTi et Ei peuvent mettre en avant la qualité de leur projet social certifiée par le label RSEI (certification délivrée par l'AFNOR).

*Si aujourd'hui la détention d'un label ne simplifie pas de manière automatique le conventionnement, la fédération continue à travailler sur cette proposition.*

# Nouvelles modalités de conventionnement

## Triple exclusivité & dérogation aux 480h pour les AI

### # Triple exclusivité pour les ETTI:

[Article R. 5132-10-7](#)

Le loi inclusion avait précisé la notion de triple exclusivité sur la notion d'activité (en ajoutant « d'insertion » dans l'intitulé du travail temporaire), de public (seules les personnes éligibles selon les critères de la prescription sont accompagnées) et de moyens (en indiquant que les ETTi « consacrent l'intégralité de leurs moyens humains et matériels à cette fin »).

Le décret précise que la convention indique « les modalités selon lesquelles la condition d'activité exclusive est respectée, notamment l'intégralité des moyens humains et matériels ». Une instruction de la DGEFP relative à ce sujet doit être produite dans les prochains jours.

### # Dérogation aux 480h pour les AI:

[Art. D. 5132-18-1](#)

Le préfet de département peut autoriser, pour trois ou six ans, une dérogation à la règle des 480 heures.

Le décret précise notamment qu'il tient alors compte:

- de la nature et de l'intensité des activités des ETTi du département (rédaction retenue dans le cadre du pacte d'ambition IAE).
- que le CDIAE doit être préalablement consulté.

Une instruction spécifique sur le sujet doit accompagner dans les jours à venir la sortie des textes.



## Quel impact pour l'entreprise d'insertion ?

**# Toute convention ETTI doit préciser comment la triple exclusivité est mise en place dans l'entreprise.** Le guide de la triple exclusivité de la fédération est un support pour cette obligation ; il sera complété dans les prochains jours par une instruction des services de l'Etat.

**# L'examen de la nature et l'intensité des activités ETTi est un préalable à l'autorisation de la dérogation des 480h pour les associations intermédiaires.**

Une cartographie des zones blanches d'activité doit aider à limiter les dérogations aux seuls besoins des territoires non pourvus en besoins suffisants en IAE.

# CDI Inclusion

## # Pour qui ?

Pour les Ei : [art. D. 5132-10-5](#) // Pour les ETTi : [art D. 5131-10-15](#)

Le CDI inclusion est réservé aux salariés de plus de 57 ans, ayant déjà réalisé au moins douze mois de parcours. Il est demandé au préalable aux Ei et aux ETTi d'examiner au préalable la situation de la personne (emplois et actions de formations effectués). **La disposition est d'application immédiate > il est possible de proposer des CDI Inclusion aux salariés qui remplissent les critères énoncés.**

Point d'attention pour les ETTI : Dans le cadre d'un CDI Inclusion, la durée totale d'une mission ne peut excéder 36 mois.

## # Combien de CDI Inclusion ?

Pour les Ei : [article D. 5132-10-5-2](#) // Pour les ETTi : [article D. 5132-10-17](#)

Le nombre de CDI inclusion est **plafonné à 20% des ETPi conventionnés**, tant pour les Ei que pour les ETTi. Il est possible d'obtenir une dérogation à ce plafond, à hauteur de 30% des ETPi, délivrée par le préfet de département (sur la base du nombre de postes conventionnés et du prévisionnel des fins / ruptures des CDI inclusion).

## # Quelle aide au poste ?

Pour les Ei : [article D. 5132-8-2](#) // Pour les ETTi : [article D. 5132-10-13-2](#)

L'aide aux postes est de **100% du montant socle de l'aide aux postes la première année du CDI Inclusion puis est de 70% les autres années** (sans limite de nombre d'années).

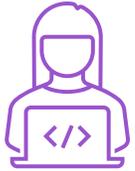
## # Comment ça marche ?

[Article D. 5132-10-5-1](#)

Une procédure temporaire est mise en place jusqu'à la fin de l'année sur la plateforme « Mes démarches simplifiées ». La procédure temporaire est expliquée dans les slicdes suivantes

# CDI Inclusion – la méthode

*Procédure temporaire, jusqu'au 31 décembre 2021 - (nouvelle procédure pour le 1<sup>e</sup> janvier 2022 à venir)*



Sur le site **« Mes démarches simplifiées »**, sur le même fonctionnement que les demandes de FDI 2020 et 2021 mais avec des formulaires dédiés.

Pour ceux qui ont créé des comptes pour les demandes de FDI -> réutiliser les mêmes identifiants.  
Pour les autres, besoin de se créer un compte dédié.

## PROCEDURE ETAPE PAR ETAPE :

**1**

**Dépôt de la demande par la SIAE sur le site « Mes démarches simplifiées ». Besoin de renseigner :**

- Le nombre d'ETP que la structure souhaiterait accompagner en bénéficiant de ce type de contrat (dans la limite de 20% des ETP de la convention).
- Le nombre de postes fixés par la convention.

Pour rappel, il est possible de signer des CDI Inclusion avec les salariés en parcours depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2021 (date d'entrée en vigueur des Décrets). Il faut déclarer sur « Mes démarches simplifiées » les contrats CDI Inclusion avant le 30 novembre 2021.

**L'instruction est automatiquement générée sur « Mes démarches simplifiées ».**

# CDI Inclusion – la méthode

*Procédure temporaire, jusqu'au 31 décembre 2021 - (nouvelle procédure pour 2022 à venir)*

## PROCEDURE ETAPE PAR ETAPE :

2

### Instruction de la demande par la DDETS sur deux critères :

- Le respect du plafond des 20% des ETP.
- Le fait que les personnes qui passent en CDI Inclusion aient bien fait au préalable 12 mois de parcours minimum.

3

### Signature de la convention par la DDETS :

- La signature se fait sur « Mes démarches simplifiées ».
- Les informations sont renseignées dans l'extranet IAE et transmises à l'ASP par la DDETS.

4

### Modalités de versement de l'aide au poste des CDI Inclusion :

- Dans le cadre de la procédure temporaire, les SIAE perçoivent au moment de la validation des CDI Inclusion **une avance correspondant à 40% du montant de l'AAP du CDI Inclusion.**
- Les SIAE **recevront le solde en janvier 2022** en fonction du nombre d'heures réalisées par les personnes en CDI Inclusion.

**Pour cela, les structures doivent déclarer le nombre d'heures réalisées sur le site « Mes démarches simplifiées » :**

# Déclarations des heures réalisées en septembre et en octobre : à faire entre le 1<sup>er</sup> et le 15 novembre 2021.

# Déclarations des heures réalisées en septembre, octobre, novembre et en décembre : à faire entre le 1<sup>er</sup> et le 15 janvier 2022.

*Si CDI Inclusion conclu avant le 31 octobre, les heures de septembre et octobre doivent être déclarées 2 fois.*

# CDI Inclusion – la méthode

*Procédure temporaire, jusqu'au 31 décembre 2021 - (nouvelle procédure pour 2022 à venir)*

## PROCEDURE ETAPE PAR ETAPE :

5

### Bilan des CDI Inclusion par la DDETS et la SIAE :

- La DDETS en janvier 2022 pourra, pour le versement de l'acompte, dresser un bilan intermédiaire des CDI Inclusion. Les éléments suivants pourront être demandés :
  - La liste des salariés concernés
  - Les volumes horaires travaillés par les salariés (cf. énoncé sur la slide précédente)
  - Les contrats de travail concernés : les CDI Inclusion signés
  - La justification d'un pass IAE.



## IMPORTANT : NE PAS FAIRE DE DOUBLE DECLARATION DANS L'ASP :

**L'aide au poste « CDI Inclusion » n'est pas cumulable avec l'aide au poste classique.**

A cette fin, entre le 1er septembre et le 31 décembre 2021, les structures continuent de déclarer dans l'Extranet IAE 2.0 les salariés accompagnés, sans déclarer les heures de travail. Les structures devront alors cocher la case « salarié toujours accompagné » au cours de cette déclaration (suivi mensuel d'activité) avec un nombre d'heures travaillées à zéro.

# Contrat passerelle

## Règles génériques

### # C'est quoi?

[Article 2 du décret](#)

Le contrat passerelle est une expérimentation de trois ans, ouverte aux EI et aux ACI qui leur permet de mettre un ou plusieurs salariés, engagés dans un parcours depuis au moins quatre mois, à disposition d'une entreprise utilisatrice classique.

La **mise à disposition est possible pendant trois mois, renouvelable une fois. Elle se fait de manière non-lucrative.**

**L'accompagnement socio-professionnel est maintenu pendant la mise à disposition en entreprise.**

### # Comment mettre en place des contrats passerelle?

Pour mobiliser des contrats passerelles, l'EI doit signer une convention avec le préfet de département. La **convention précise le nombre de postes que l'EI peut mettre à disposition.**

La convention contient aussi :

- # 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 ;
- # Les modalités de suivi, de contrôle et d'évaluation de la convention ;
- # Les modalités de suspension du versement de l'aide financière prévue au premier alinéa en cas de non-respect par la structure des engagements mentionnés.

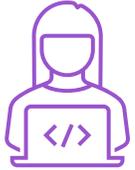
### # Quelle aide au poste ?

Un arrêté a précisé le montant de l'aide aux postes : **2050 € pour 6 mois pour chaque poste occupé à temps plein.**

Le montant est le même pour les EI et les ACI.

# Contrat passerelle – la méthode

*Procédure temporaire, jusqu'au 31 décembre 2021 - (nouvelle procédure pour le 1<sup>e</sup> janvier 2022 à venir)*



Sur le site **« Mes démarches simplifiées »**, sur le même fonctionnement que les demandes de FDI 2020 et 2021 mais avec des formulaires dédiés.

Pour ceux qui ont créé des comptes pour les demandes de FDI -> réutiliser les mêmes identifiants.  
Pour les autres, besoin de se créer un compte dédié.

## PROCEDURE ETAPE PAR ETAPE :

**1**

**Dépôt de la demande par la SIAE sur le site « Mes démarches simplifiées ». Besoin de renseigner :**

- Le nombre d'ETP prévisionnels de mises à disposition dans le cadre d'un contrat passerelle.
- Le nombre de personnes physiques.
- Le nombre de postes d'insertion fixés par la convention.

Pour rappel, il est possible de mettre en place des contrats passerelle depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2021 (date d'entrée en vigueur des Décrets). Il faut déclarer sur « Mes démarches simplifiées » les contrats passerelle mis en place en 2021 avant le 30 novembre 2021.

**L'instruction est automatiquement générée sur « Mes démarches simplifiées ».**

# Contrat passerelle – la méthodo

*Procédure temporaire, jusqu'au 31 décembre 2021 - (nouvelle procédure pour 2022 à venir)*

## PROCEDURE ETAPE PAR ETAPE :

2

### Instruction de la demande par la DDETS avec la vérification des éléments suivants :

- Le type de structure (EI / ACI).
- La durée maximale du contrat passerelle (3 mois, renouvelable une fois).
- Que le salarié soit effectivement en parcours depuis au moins 4 mois

3

### Signature de la convention par la DDETS :

- La signature se fait sur « Mes démarches simplifiées ».
- Les informations sont renseignées dans l'extranet IAE et transmises à l'ASP par la DDETS.

4

### Modalités de versement de l'aide au poste des contrats passerelle:

- Dans le cadre de la procédure temporaire, les SIAE perçoivent au moment de la validation des contrats passerelle **une avance correspondant à 40% du montant de l'AAP du contrat passerelle.**
- Les SIAE **recevront le solde en janvier 2022** en fonction du nombre d'heures réalisées par les personnes en contrats passerelle.

**Pour cela, les structures doivent déclarer le nombre d'heures réalisées sur le site « Mes démarches simplifiées » :**

# Déclarations des heures réalisées en septembre et en octobre : à faire entre le 1<sup>er</sup> et le 15 novembre 2021.

# Déclarations des heures réalisées en novembre et en décembre : à faire entre le 1<sup>er</sup> et le 15 janvier 2022.

*Si contrat passerelle conclu avant le 31 octobre, les heures de septembre et octobre doivent être déclarées 2 fois.*

# Contrat passerelle – la méthode

*Procédure temporaire, jusqu'au 31 décembre 2021 - (nouvelle procédure pour 2022 à venir)*

## PROCEDURE ETAPE PAR ETAPE :

5

### Bilan des contrats passerelle par la DDETS et la SIAE:

- La DDETS en janvier 2022 pourra, pour le versement de l'acompte, dresser un bilan intermédiaire des contrats passerelle. Les éléments suivants pourront être demandés :
  - La liste des salariés concernés
  - Le volume des heures travaillées par le salarié
  - Les contrats de travail concernés : les contrats passerelle signés
  - La justification d'un pass IAE.

La SIAE devra aussi indiquer les mesures d'accompagnement mises en place dans le cadre du contrat passerelle.



## IMPORTANT : NE PAS FAIRE DE DOUBLE DECLARATION DANS L'ASP :

**L'aide au poste « contrat passerelle » n'est pas cumulable avec l'aide au poste classique.**

A cette fin, entre le 1er septembre et le 31 décembre 2021, les structures continuent de déclarer dans l'Extranet IAE 2.0 les salariés accompagnés, sans déclarer les heures de travail. Les structures devront alors cocher la case « salarié toujours accompagné » au cours de cette déclaration (suivi mensuel d'activité) avec un nombre d'heures travaillées à zéro.