



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL
ET DES SOLIDARITÉS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Instruction N° DGEFP/MIP/METH/MPP/2026/39 du 3 avril 2026 relative au Fonds d'inclusion dans l'emploi (FIE) en faveur des personnes les plus éloignées du marché du travail (parcours emploi compétences, contrats initiative emploi, insertion par l'activité économique, entreprises adaptées, entreprises adaptées de travail temporaire, groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification)

Le ministre du travail et des solidarités

à

Mesdames et Messieurs les préfets de région

Copie à :

Mesdames et Messieurs les préfets de département
Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux de l'économie,
de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS)
Monsieur le directeur régional et interdépartemental de l'économie,
de l'emploi, du travail et des solidarités (DRIEETS)
Mesdames et Messieurs les directeurs de l'économie,
de l'emploi, du travail et des solidarités (DEETS)
Monsieur le directeur de la Direction régionale et interdépartementale
de l'hébergement et du logement (DRIHL)
Mesdames et Messieurs les directeurs des directions départementales
de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS)
Mesdames et Messieurs les directeurs des directions départementales de l'emploi,
du travail, des solidarités et de la protection des populations (DDETSPP)
Monsieur le directeur général de France Travail
Monsieur le président de l'Union nationale
des missions locales (UNML)
Monsieur le président de l'Association de gestion du Fonds
pour l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH)
Madame la présidente du Fonds pour l'insertion des personnes
handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)
Monsieur le président du Conseil national handicap et emploi
des organismes de placement spécialisés (CHEOPS)
Monsieur le directeur général de l'Agence de services et de paiement (ASP)
Monsieur le contrôleur budgétaire et comptable ministériel

Référence	NOR : TRSD2606611C - 2026/39
Date de signature	03/04/2026
Emetteur(s)	Ministre du Travail et des Solidarités Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP)
Objet	Fonds d'inclusion dans l'emploi (FIE) en faveur des personnes les plus éloignées du marché du travail (parcours emploi compétences, contrats initiative emploi, insertion par l'activité économique, entreprises adaptées, entreprises adaptées de travail temporaire, groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification, clauses sociales).
Action(s) à réaliser	-Remontée des programmations relatives au FIE -Dialogues de gestion et conventionnement des structures
Résultat(s) attendu(s)	Application des règles relatives au FIE au titre de 2026.
Echéance(s)	Programmation : Trois semaines après la publication de la circulaire.
Contact(s) utile(s)	<p>Sous-direction des parcours d'accès à l'emploi Mission insertion professionnelle (MIP) Tél. : 01 44 38 28 31 Mél. : dgefp.mip@emploi.gouv.fr</p> <p>Mission de l'emploi des travailleurs handicapés (METH) Tél. : 01 44 38 28 81 Mél. : meth.dgefp@emploi.gouv.fr</p> <p>Sous-direction du financement et de la modernisation Mission du pilotage et de la performance (MPP) Tél. : 01 44 38 33 48 Mél. : dgefp-mpp@emploi.gouv.fr</p>
Nombre de pages et annexe(s)	7 pages + 5 annexes (32 pages) FICHE N° 1 : Insertion par l'activité économique (IAE) FICHE N° 2 : Entreprises adaptées (EA) FICHE N° 3 : Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) FICHE N° 4 : Clauses sociales d'insertion (CSI) FICHE N°5 : Ventilation régionale et pilotage budgétaire du Fonds d'inclusion dans l'emploi
Résumé	En 2026, le pilotage des dispositifs sera orienté vers la qualité de l'accompagnement et la réponse aux besoins des entreprises, dans la poursuite des travaux entamés en 2025. Les moyens seront orientés en prenant en compte la capacité effective des structures à accompagner les publics vers l'emploi et en cohérence avec les priorités établies par les comités territoriaux pour l'emploi.

Mention Outre-mer	Ces dispositions s'appliquent aux Outre-mer, à l'exception de la Polynésie française, de la Nouvelle Calédonie, et de Wallis et Futuna.
Mots-clés	Fonds d'inclusion dans l'emploi (FIE), Insertion par l'activité économique (IAE), entreprises adaptées (EA), entreprises adaptées de travail temporaire (EATT), parcours emplois compétences et contrats initiatives emploi (PEC, CIE), groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ), clauses sociales d'insertion (CSI).
Classement thématique	<i>Emploi / Insertion</i>
Texte(s) de référence	<ul style="list-style-type: none"> - Article L. 5134-19-1 du code du travail et suivants relatifs au contrat unique d'insertion ; - Article L. 5134-20 du code du travail et suivants relatifs au contrat d'accompagnement dans l'emploi ; - Article L. 5134-65 du code du travail et suivants relatifs au contrat initiative emploi ; - Article L. 5132-1 du code du travail et suivants relatifs à l'insertion par l'activité économique ; - Article L. 5213-13 du code du travail et suivants relatifs aux entreprises adaptées ; - Article L. 1253-1 du code du travail et suivants relatifs aux groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification.
Circulaire / instruction abrogée	CIRCULAIRE N° DGEFP/MIP/METH/MPP/2025/41 du 4 avril 2025 relative au Fonds d'inclusion dans l'emploi (FIE) en faveur des personnes les plus éloignées du marché du travail (parcours emploi compétences, contrats initiative emploi, insertion par l'activité économique, entreprises adaptées, groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification)
Circulaire / instruction modifiée	Néant.
Rediffusion locale	Diffusion aux préfets de région, directrices et directeurs régionaux et départementaux de l'emploi, du travail et des solidarités ; à France Travail et aux prescripteurs de contrats aidés.
Visée par le SGMCAS XX/XX/2026	
Document opposable	Oui
Déposée sur le site Légifrance	
Publiée au BO	
Date d'application	date

Dans un contexte de ralentissement du marché du travail où persistent toutefois d'importantes difficultés de recrutement en fonction des secteurs et des emplois, les leviers du fonds d'inclusion dans l'emploi (FIE) doivent permettre le rapprochement des demandeurs d'emploi avec les entreprises et concourir à l'atteinte de l'objectif du plein emploi.

En 2026, vous veillerez particulièrement à :

- **Piloter et articuler les dispositifs en cohérence avec les stratégies et actions territoriales** décidées et mises en œuvre dans les comités territoriaux pour l'emploi, en veillant aux publics seniors, en situation de handicap, et bénéficiaires des minima sociaux, ainsi qu'aux publics en précarité de logement visés par la convention conclue le 5 septembre 2025 entre les ministères de l'emploi et du logement ;
- **Orienter les moyens au regard de la capacité effective des structures à accompagner les publics vers le marché du travail** ; celle-ci sera appréciée dans le cadre des dialogues de gestion sur la base des résultats en termes de sortie en emploi et en emploi durable au regard des caractéristiques des publics accompagnés. Vous prendrez également en compte la dynamique du bassin d'emploi et votre connaissance de la qualité et de l'intensité du travail d'accompagnement réalisé, qui doit offrir aux personnes des opportunités en entreprise notamment par des immersions (PMSMP) ;
- **Développer les relations des structures de l'insertion par l'activité économique (SIAE) et des entreprises adaptées (EA) avec les entreprises du territoire** pour inscrire ces dernières dans des partenariats économiques ou des filières d'avenir et multiplier les opportunités d'immersion et de recrutement pour les publics en insertion.

Vous disposerez de toute latitude en termes de fongibilité des crédits pour financer des **initiatives territoriales au service des projets de votre territoire décidés en comités territoriaux pour l'emploi, et le cas échéant procéder à des réallocations au sein du fonds d'inclusion dans l'emploi**. Cette souplesse vous permet d'articuler les outils de la politique d'insertion professionnelle au service des stratégies territoriales, dans le respect des orientations nationales du FIE. **Elle appelle un pilotage particulièrement vigilant afin de respecter et d'optimiser vos enveloppes financières, dans un contexte où l'exécution budgétaire 2026 est particulièrement contrainte.**

Vous veillerez à présenter la circulaire relative au fonds d'inclusion dans l'emploi en comité d'administration régionale ainsi que dans les comités territoriaux pour l'emploi.

1. Insertion par l'activité économique (IAE) : veiller au ciblage des publics, à la qualité de l'accompagnement et au renforcement des liens entre les structures d'insertion et les entreprises

Le budget dédié aux aides aux postes s'élève à **1 289,6 M€ en autorisations d'engagement (AE) et 1 297,98 M€ en crédits de paiement (CP)**. Les structures de l'insertion par l'activité économique contribuent, comme les autres dispositifs d'insertion, à l'effort de soutenabilité des finances publiques. Aussi, **vous veillerez, à travers les conventionnements, à orienter ces moyens financiers prioritairement vers les structures mettant en œuvre un accompagnement vers le marché du travail de qualité et s'adressant à un public particulièrement éloigné de l'emploi, en restant vigilants à prévenir les effets d'éviction. Vous veillerez également à préserver le mix IAE de votre territoire en 2026 et à prévenir toute augmentation de la part des Ateliers et chantiers d'insertion à l'échelle départementale ou régionale.**

L'année 2026 doit ainsi permettre de renforcer le pilotage par la qualité de l'IAE, et en particulier le ciblage des personnes les plus éloignées du marché du travail, en particulier des allocataires du RSA, soutenir la mobilisation de la formation et des immersions professionnelles pendant les parcours et le développement des relations avec les entreprises. Une attention sera portée au développement des relations des SIAE avec les organismes référents du réseau pour l'emploi pour encourager l'inscription à France Travail, permettre l'accès à l'offre de service du réseau et éviter les ruptures d'accompagnement.

Vous veillerez également à renforcer le lien avec les employeurs privés et publics pendant les parcours pour anticiper et sécuriser les sorties.

À ce titre, **les crédits spécifiques dédiés à l'IAE dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences (PIC IAE) s'établissent à 70M € en AE et 68,06 M€ en CP.** L'offre de formation de France Travail et des Régions notamment dans le cadre des plans régionaux d'investissement dans les compétences pourra être mobilisée de manière complémentaire pour les salariés inscrits comme demandeurs d'emploi. L'axe 2 du PIC doit permettre de soutenir l'optimisation des financements via la coordination des acteurs, la mutualisation des actions de formation, l'articulation des financements ainsi que l'outillage des structures.

Vous serez vigilants à la mobilisation des départements en matière de cofinancement de l'IAE et veillerez, dans la mesure du possible, à adopter une approche coordonnée dans le contexte de baisse des crédits sur les contrats aidés, en soutenant la réorientation de ces financements vers l'insertion par l'activité économique dès lors que la collectivité territoriale y consent.

L'année 2026 constitue enfin la première année d'utilisation de la plateforme SIAE Connect qui simplifie, en les dématérialisant, les démarches administratives liées aux conventionnements avec les SIAE du territoire.

2. Consolider la capacité de réponse des entreprises adaptées (EA) par un pilotage resserré des moyens financiers dans les territoires

Le budget dédié aux aides aux postes s'élève à 471,9 M€ en AE et 473,62 M€ en CP. **Ce budget préserve les emplois de transition** – contrat à durée déterminée tremplin, mise à disposition, entreprises adaptées de travail temporaire, emploi pénitentiaire. Dans un contexte de ralentissement du marché du travail, ces solutions passerelles doivent être pleinement mobilisées au service des parcours de retour ou d'accès à l'emploi durable personnes en situation de handicap.

Dans cette optique, vous soutiendrez les actions visant à renforcer le lien entre les entreprises adaptées et les entreprises adaptées de travail temporaire avec les employeurs privés et publics afin d'anticiper et sécuriser la sortie du parcours : le développement des périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) en cours de parcours, l'accompagnement de l'employeur final pour sécuriser la mise en emploi à l'issue du parcours, mais aussi la mise en œuvre d'actions de formation à partir d'un besoin de compétences identifié sur le bassin d'emploi.

Les entreprises adaptées, comme tous les autres dispositifs, participent à l'effort collectif de soutenabilité de nos finances publiques. Cet effort sera supporté par les ETP socle.

Cet exercice 2026 appelle à relever un défi collectif pour assurer un **pilotage resserré** par les DREETS en veillant à maintenir un **dialogue régulier et transparent** au sein des comités régionaux.

Le pilotage des crédits relève de la responsabilité du niveau régional (DREETS sous l'autorité des préfets de région) qui veillent à l'homogénéité des pratiques et des critères opérés pour soutenir les structures plus qualitatives et performantes. Une attention particulière sera portée à l'effectivité des accompagnements mis en œuvre, notamment en matière de médiation vis-à-vis des employeurs, et à leurs résultats sur les parcours des bénéficiaires, en particulier en vue de l'accès des salariés à un emploi durable.

La tenue des comités régionaux de suivi des entreprises adaptées et entreprises adaptées de travail temporaire, qui sont des instances opérationnelles des comités

régionaux pour l'emploi, est indispensable à la conduite de cet exercice, notamment pour partager l'information sur les moyens disponibles, leur répartition et le choix de critères.

Ce comité doit plus largement garantir un partage transparent de l'information sur l'état des lieux des structures agréées dans le territoire, en associant notamment l'AGEFIPH, et permettre l'identification des structures en difficultés et des outils d'accompagnement territoriaux mobilisables, comprenant l'accès aux marchés publics.

Vous veillerez également à mieux faire connaître les entreprises adaptées et les entreprises adaptées de travail temporaire comme porteuses de solutions auprès des acteurs des filières économiques du territoire.

Enfin, l'État poursuit son soutien aux entreprises adaptées en maintenant un financement, au titre du **plan d'investissement dans les compétences (PIC) en 2026, à hauteur de 11M€ en AE et 10,68 M€ en CP**. L'AGEFIPH, qui assure la gestion du dispositif pour le compte de l'État, informera une fois par trimestre les DREETS de la mobilisation du PIC EA à l'échelle de chaque région.

3. Contrats aidés

En 2026, l'enveloppe consacrée aux contrats aidés est en forte baisse (**31,6M d'euros en AE, 54,5M d'euros en CP**), réduisant de fait le volume de contrats aidés pouvant être prescrits en 2026. Vous conservez la possibilité d'ajuster leur programmation, avec comme priorité de limiter les prescriptions aux renouvellements lorsque ces derniers sont strictement nécessaires au regard de la situation de la personne. Vous pourrez allouer des contrats lorsque les priorités territoriales ou les besoins identifiés localement le justifient particulièrement.

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

Les GEIQ mettent à disposition des entreprises adhérentes des personnes éloignées du marché du travail, dans le cadre de contrats en alternance. Ils participent ainsi d'une démarche d'insertion professionnelle, mais également de développement de filières et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) territoriale et d'offre de services aux entreprises. Pour 2026, les crédits s'établissent à **12,88 M€ en AE et en CP**.

Vous veillerez à vous appuyer sur ce dispositif notamment dans le cadre du renforcement des liens entre SIAE et entreprises, et à intégrer ces acteurs dans les politiques territoriales et les comités territoriaux pour l'emploi.

5. Clauses sociales

La loi climat et résilience prévoit l'inscription de considérations sociales dans tous les marchés publics supérieurs aux seuils européens à compter d'août 2026. Les clauses sociales d'insertion constituent des opportunités de mise en situation professionnelle pour des publics éloignés du marché du travail et font partie des outils mobilisables pour introduire plus systématiquement de l'expérience professionnelle dans l'accompagnement des publics les plus fragiles. Le réseau des facilitateurs de clauses sociales qui s'est densifié ces dernières années est déterminant pour accompagner les acheteurs et les publics en insertion : **4,7 M€ en AE et en CP** y sont alloués en 2026. Vous veillerez à le stabiliser en 2026 et à poursuivre sa pleine mobilisation, en coopération avec le coordinateur régional et les partenaires du réseau pour l'emploi, au bénéfice de parcours d'insertion durable sur le marché du travail.

Comme en 2025, des échanges réguliers seront organisés au niveau ministériel, afin de garantir un pilotage national resserré du Fonds d'inclusion dans l'emploi répondant à l'exigence et aux ambitions politiques du Gouvernement.

Je compte sur votre mobilisation dans la mise en œuvre de cette circulaire par laquelle vous œuvrez à la transformation des politiques d'insertion au profit des personnes éloignées de l'emploi et des entreprises.

Le ministre du Travail et des Solidarités

Jean-Pierre FARANDOU

A handwritten signature in black ink, consisting of a vertical line on the left, a large loop on the right, and a long horizontal stroke at the bottom.

Fiche 1 : Insertion par l'activité économique (IAE)

L'insertion par l'activité économique (IAE) est une solution de parcours structuré mobilisable dans le cadre du réseau pour l'emploi. Elle permet d'apporter une réponse ciblée à certains types de publics éloignés de l'emploi définis par l'arrêté du 1er septembre 2021 fixant les critères d'éligibilité. Elle contribue au développement des territoires et à la réponse à leurs enjeux économiques, sociaux, démographiques et environnementaux, et peut s'inscrire dans des filières territoriales d'avenir ou en tension (transition écologique, industrie et défense, santé, petite enfance, autonomie, etc.).

Dans la continuité de 2025, l'année 2026 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**, dans le contexte de déploiement de l'accompagnement intensif et 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** pour permettre l'insertion durable des bénéficiaires sur le marché du travail classique.

Le budget dédié aux aides aux postes s'établit à **1 289,6 M€ en AE et 1 297,98 M€ en CP**.

En 2026, les services de l'État mettront l'accent sur les priorités précisées ci-après.

1. En 2026, les moyens seront orientés en priorité vers les structures de l'IAE démontrant une capacité à accompagner et insérer les publics les plus éloignés du marché du travail

1.1. Orientation des moyens : pilotage par la qualité

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 pour des publics aux caractéristiques comparables.

Vous apprécierez ces résultats en termes de sortie en emploi au regard notamment des caractéristiques des publics accompagnés, des moyens mis en œuvre en terme d'accompagnement socio-professionnel, de formation, 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 réalisé et des partenariats mobilisés, qui doit offrir aux personnes des opportunités en entreprise, notamment par des immersions (PMSMP), des mises à disposition diversifiées ou des clauses sociales. La participation de la structure à un programme du Pacte des Solidarités tel que CVG, Premières Heures en Chantier, ou SEVE devra également être prise en compte.

Le dialogue de gestion, organisé avec la structure, France Travail, et le cas échéant le département et les autres co-financeurs de la structure ou l'administration pénitentiaire, doit permettre d'apprécier la qualité de l'accompagnement réalisé, au regard notamment des objectifs fixés l'année précédente. Le dialogue de gestion s'appuie sur la présentation par la structure de son projet d'insertion, de son bilan annuel d'activité et de ses perspectives, remis dans le cadre du dossier unique d'instruction (DUI). Le renseignement et dépôt de ce DUI s'effectuent à compter de 2026 via le système d'information SIAE Connect.

Vous tiendrez également compte, pour déterminer le niveau de conventionnement applicable à la structure, **du nombre d'ETP conventionnés et réalisés au cours de l'année civile 2025**

et veillerez à la saturation des crédits attribués, sans toutefois pénaliser les structures qui auraient sous-consommé en début d'année, en vertu des consignes nationales de prudence émises en période de services votés.

Vous pourrez par ailleurs valoriser et soutenir **les démarches de partenariat ou de mutualisation de fonctions entre structures** : partenariats communs avec des prescripteurs ou acteurs économiques du territoire, mutualisation de fonctions support entre SIAE, d'accompagnement à la levée des freins ou de développement de la relation avec les entreprises, mise en place d'échanges de pratiques entre professionnels¹.

La qualité du travail d'accompagnement des structures, appréciée à l'aune des sorties en emploi au regard des caractéristiques des publics accompagnés, restera toutefois le critère prioritaire.

En 2026, vous veillerez également à préserver le mix IAE existant de votre région ou de votre département, en prévenant toute augmentation du poids relatif des ACI à l'échelle de votre territoire, en particulier sur les territoires où la part des ACI est supérieure à la moyenne nationale ou régionale.

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. En vertu de l'article L.5132-1 du code du travail, il n'est pas possible de conventionner une SIAE à 0 ETP sans constituer un détournement de l'objet de l'insertion par l'activité économique.

Dans ce cadre, il est demandé aux DREETS et aux DDETS de prévoir et organiser le processus de réallocation entre structures et entre départements tout au long de l'année, notamment via la « bourse aux postes » au plus tard au mois d'août, en dialogue avec les SIAE.

Création ou développement de structures

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

- La capacité à intégrer les publics les plus en difficulté ;
- La qualité de l'accompagnement socio-professionnel proposé et de l'encadrement technique sur le support d'activité ;
- La couverture territoriale en offre d'insertion vers l'emploi ;
- L'orientation vers les secteurs et métiers qui recrutent sur le territoire, plus particulièrement ceux connaissant des tensions de recrutement ou d'avenir ;
- Les travaux avec les entreprises du territoire pour la conception de parcours prenant en compte leurs besoins en termes de compétences ;
- L'utilité économique et sociale et la 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 ;
- La soutenabilité du modèle économique de la structure.

Dans la continuité des années précédentes, les projets 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

¹ [Le centre de ressources du Dispositif local d'accompagnement de l'ESS \(DLA\) dédié à l'IAE \(CR DLA IAE\) | Avise](#)

chantiers d'insertion, **et conditionnés à la fermeture d'une structure sur votre territoire**. Les projets de transformation des ACI, de fusion de SIAE afin de constituer des ensembles et générer des économies d'échelles et le partage de ressources humaines pourront également être encouragés sur votre territoire lorsqu'ils sont pertinents, et être orientés en amont vers le DLA. Vous veillerez, s'agissant des structures en milieu pénitentiaire, à coordonner votre action avec celle des directions interrégionales des services pénitentiaires (DISP) et à en informer la DGEFP.

Vous veillerez à tenir compte de la soutenabilité du financement dans une logique pluriannuelle.

Cas particulier des ACI publics

Les « ACI publics » désignent les ACI portés par une collectivité ou un établissement public, où l'employeur est une personne publique, le plus souvent un centre communal d'action sociale (CCAS). Vous veillerez, afin de prévenir tout risque d'effet d'aubaine, **à ce que le support d'activité et le projet d'insertion répondent avant tout à l'objectif d'accès durable au marché du travail**. Vous accorderez également une attention particulière à ce que la collectivité porteuse n'applique pas de condition de résidence préalable à l'embauche dans la structure.

Structures en difficulté

Vous prêterez une attention particulière à la détection précoce des difficultés des SIAE et à leur soutien lorsque ces dernières présentent un potentiel de redressement pérenne. Vous mobiliserez les acteurs du territoire pertinents (co-financeurs locaux, réseaux de l'IAE, France Active, CODEFI, DARP, etc.) de manière à prévenir l'aggravation des difficultés et veillerez à vous rapprocher des services en charge des mutations économiques. Le dialogue de gestion constitue une opportunité de détection des difficultés : vous pourrez orienter les structures vers le dispositif local d'accompagnement (DLA), ainsi que vers tout autre acteur local pertinent.

En cas de fermeture de structure, vous veillerez à orienter les salariés en insertion vers leur organisme référent du réseau pour l'emploi (France Travail, mission locale, Cap Emploi, conseil départemental) afin d'éviter autant que possible les ruptures de parcours. Vous en informerez France Travail ainsi que la C2IAE.

Ressources pour l'accompagnement des structures en difficulté

Guide de la cellule de liaison et d'accompagnement des structures de l'ESS en difficulté, février 2026 : [guide_structures_ESS_difficulte.pdf](#)
Ressources de l'Avise : [Ressources | Avise](#)

La mobilisation du Fonds départemental d'inclusion (FDI) « consolidation » 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.

1.2. Outils à l'appui de ces orientations

Dossier unique d'instruction et procédure de conventionnement

Les démarches administratives relatives au remplissage des dossiers uniques d'instruction (DUI), et à la procédure de conventionnement entre les SIAE et les DDETS, sont désormais entièrement dématérialisées et s'effectuent obligatoirement au moyen

de la plateforme « SIAE Connect ». Déployée à compter de la campagne 2026 sur l'ensemble du territoire, cette plateforme permet de simplifier l'établissement des bilans, des demandes de renouvellement et des conventions et ainsi réduire les délais de traitement et de signature. Dans un souci de simplification administrative, vous veillerez à limiter le nombre de documents demandés en complément du DUI uniformisé à l'échelle nationale.

De nouvelles fonctionnalités seront apportées à la plateforme en 2026, afin de tenir compte des retours des utilisateurs, et parfaire la simplification des démarches des SIAE et des services déconcentrés.

Déclarations et suivi des réalisations via la DSN

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. **Depuis le 1er janvier 2025, les SIAE sont fortement incitées 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 dans une optique de simplification des démarches des structures et de fiabilisation des données de réalisation. **Vous veillerez à accompagner les SIAE qui ne seraient pas encore passées à la DSN en 2026 vers ce mode de déclaration, dans l'objectif de généralisation en 2027.**

Modifications liées au passage à la DSN

Avec la généralisation de la DSN, la remontée des données dans l'extranet ASP se produit :

- Autour du 8 du mois pour les SIAE de plus de 50 salariés
- Autour du 18 du mois pour les SIAE de moins de 50 salariés. Ces dernières n'auront pas la capacité de vous fournir les données mensuelles du mois précédent au 15 mois et ne pourront plus sortir de la DSN pour ce motif.

Les SIAE peuvent corriger si besoin les données préremplies sur l'extranet et doivent les valider. **Vous veillerez à accompagner les SIAE pour assurer le bon usage de cette fonctionnalité par l'ensemble des structures.**

En 2026, les motifs de sortie de la DSN sont réduits et une solution est mise en place par l'ASP pour remédier au décalage de trésorerie pour les structures en procédant au versement automatique du forfait sur les deux premiers mois de l'année, au lieu du premier mois uniquement auparavant.

2. Dans le contexte de la réforme pour le plein emploi, vous veillerez à ce que les structures s'adressent aux personnes les plus éloignées du marché du travail et à prévenir les effets d'éviction à l'entrée, en lien avec les prescripteurs habilités

Le ciblage des publics éloignés de l'emploi repose sur la mobilisation de l'ensemble des prescripteurs habilités et sur le respect des critères fixés par l'arrêté du 1^{er} septembre 2021 fixant la liste des critères d'éligibilité des personnes à un parcours d'insertion par l'activité économique et des prescripteurs mentionnés à l'article L. 5132-3 du code du travail.

En 2026, vous prêterez une attention particulière à ce que les parcours IAE s'adressent notamment aux publics suivants :

- **Les bénéficiaires du revenu de solidarité active (BRSA)**, pour lesquels les parcours IAE sont reconnus comme une solution de parcours structurée équivalant à un accompagnement intensif ;

- **Les personnes en précarité de logement**, en vertu de la convention nationale de partenariat pour l'accès et le maintien en emploi des personnes en précarité de logement signée par la ministre chargée du logement, la ministre chargée de l'emploi, France Travail, Action Logement, l'Union social pour l'habitat et Les Entreprises s'engagent le 5 septembre 2025.
 - **Vous pourrez notamment réunir les prescripteurs habilités du secteur de la veille sociale-hébergement-logement** (centres d'hébergement et de réinsertion sociale, centres d'hébergement d'urgence, résidences sociales, opérateurs d'intermédiation locative) de manière à leur présenter l'offre d'insertion sur votre territoire et améliorer la qualité des prescriptions ;
- Les **demandeurs d'emploi de très longue durée** (DETLD) ;
- Enfin, vous serez vigilants à **l'égalité entre les femmes et les hommes** pour l'accès aux parcours IAE.

A cette fin, vous pourrez vous appuyer sur les pratiques développées dans le cadre des programmes Collectif vers l'Accompagnement Global (CVG), Premières Heures en Chantier (PHC) et TAPAJ qui permettent de proposer des parcours dans l'IAE à des personnes en situation de grande précarité (personnes en précarité de logement, confrontées à des problématiques sociales, de santé et d'addiction, etc.). Vous prêterez une attention particulière aux SIAE participant à ces programmes et veillerez à leur allouer les ETP leur permettant de poursuivre leur participation à ces programmes.

En partenariat avec les services pénitentiaires d'insertion et de probation (SPIP), vous pourrez sensibiliser les SIAE aux enjeux propres aux personnes placées sous main de justice (PPSMJ), qu'elles soient en aménagement de peine (placement extérieur, semi-liberté, 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.

3. Vous encouragerez la construction de parcours permettant la levée des freins, la mobilisation de la formation et des immersions et mises à disposition, et plus généralement le renforcement des liens avec les entreprises en vue d'une insertion durable dans l'emploi

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

Depuis le 1er janvier 2025, l'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi 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 IAE comme employeurs et responsables de proximité du parcours en IAE**. Conformément au référentiel de l'accompagnement intensif (cf. arrêté du 4 août 2025), l'IAE est une modalité d'intensification des parcours inscrite au contrat d'engagement.

Les structures de l'IAE sont fortement invitées à **proposer à leurs salariés leur inscription auprès de l'opérateur France Travail**, pour permettre la désignation d'un organisme référent de parcours du réseau pour l'emploi, l'accès à l'offre de services France travail et sécuriser la sortie du parcours. En cas d'auto-prescription, la SIAE est tenue de prendre l'attache de l'organisme référent de parcours pour initier la relation d'accompagnement tripartite (salarié – organisme référent du réseau pour l'emploi – SIAE).

La mobilisation des partenaires sur la levée des freins

Dans une logique interministérielle, vous êtes invités à approfondir la **connaissance des partenaires et des leviers permettant aux SIAE d'accompagner les personnes à lever**

les freins d'accès à l'emploi, par exemple en leur faisant connaître l'outil DORA². Vous favoriserez notamment l'accès au logement des personnes en parcours, en développant des partenariats avec les services intégrés de l'accueil et de l'orientation – SIAO, et en renforçant l'interconnaissance des SIAE avec les acteurs d'accueil-hébergement-insertion AHI³. Vous mobiliserez les solutions de garde d'enfants (accueils à vocation d'insertion professionnelle AVIP, aide à la garde d'enfants de France Travail), de mobilité (plateformes et solutions de mobilité solidaires, etc.) et de santé physique et mentale (missions d'accompagnement santé des CPAM, prestation Défi Santé Emploi de France Travail⁴, structures participant au programme TAPAJ, etc.). Vous pourrez enfin faire connaître l'offre d'évaluation et de développement des compétences numériques sur votre territoire, et notamment celle déployée entre PIX et France Travail.

La mobilisation de la formation pendant le parcours

Le PIC IAE est renouvelé dans son fonctionnement actuel pour 2026. Il doit permettre l'accès à des formations qui participent à lever les freins (illettrisme, illectronisme, 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 entreprises 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, mobilisables au regard du double statut des publics en parcours d'insertion, salariés et le plus souvent demandeurs d'emploi. Vous pourrez encourager les SIAE à orienter les salariés en sortie de parcours vers des actions de formation en situation de travail (AFEST), ou de préparation opérationnelle à l'emploi, ou toute autre modalité de formation qualifiante.

Vous êtes invités, en lien avec la DGEFP, à relancer l'animation régionale de la formation avec l'ensemble des acteurs impliqués dans la formation des salariés en insertion de votre région. A ce titre, il vous est demandé d'organiser deux COPIL PIC IAE en 2026 en veillant à associer les représentants de l'IAE, les OPCO et France Travail, le cas échéant les directions interrégionales des services pénitentiaires, et, autant que possible, le conseil régional. Vous pourrez associer à ces temps les chargés de mission en région de l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI).

Ces COPIL devront permettre de travailler la complémentarité des offres de formation afin de répondre au mieux aux besoins des personnes accompagnées dans l'IAE, en lien avec leur projet professionnel et en tirant parti de leur double statut de salariés et pour la plupart de demandeurs d'emploi. Cette instance pourra notamment être dédiée aux objets suivants :

- Un accès facilité et mutualisé à la formation en matière de compétences de bases,
- La coordination des acteurs mobilisés sur la lutte contre l'illettrisme ;
- Une offre de formation permettant la construction de parcours qualifiants en lien avec le besoin de compétences des entreprises du bassin d'emploi ;
- L'accompagnement et l'outillage des salariés permanents des structure pour permettre une montée en compétence des structures en matière d'ingénierie de formation.

A l'appui de cette animation régionale, la DGEFP vous transmettra les données relatives aux actions de formation engagées et réalisées par les OPCO au titre du PIC IAE.

² [DORA : recensement et mise à jour de l'offre d'insertion](#)

³ Conformément à la convention nationale de partenariat du 5 septembre 2025 pour l'accès et le maintien en emploi des personnes en précarité de logement, une instruction dédiée viendra préciser ces points.

⁴ Cette nouvelle prestation Défi Santé Emploi sera déployée à compter du mois d'avril 2026 et permettra d'analyser l'impact de l'état de santé sur le projet professionnel du demandeur d'emploi. Elle sera réalisée en parallèle de l'accompagnement par le conseiller France Travail et consistera en un diagnostic suivi, le cas échéant, d'un appui ponctuel à la réalisation des démarches de santé en lien avec le projet professionnel.

Enfin, ces COPIL seront également l'occasion de suivre la mise en œuvre des projets retenus dans le cadre de l'axe 2 du PIC IAE ainsi que leurs résultats.

Comme en 2025, vous bénéficierez en 2026 de crédits délégués aux DREETS (notification BOP-T) pour soutenir la coordination et l'ingénierie de formation sur votre territoire. Ces crédits doivent vous permettre de lancer un appel à projet afin de financer en priorité des projets visant à développer une dynamique partenariale et territoriale autour des enjeux d'accès à la formation. Les actions menées dans ce cadre avoir pour objectif notamment d'encourager la mobilisation collective autour de projets de formation inter-SIAE, d'accompagner la montée en compétences des structures et de leur encadrement en matière d'ingénierie de formation et de déployer des actions de formation en situation de travail à la sortie du parcours en SIAE. Des crédits complémentaires sont délégués aux régions Auvergne-Rhône-Alpes et Provence Alpes Côte d'Azur afin de leur permettre de financer les derniers mois des contrats liés à l'expérimentation « Pro-EI » portés par la Fédération des entreprises d'insertion, cette expérimentation ayant pris fin en 2025.

Comme les années précédentes, 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, en lien avec les OPCO Uniformation, EP et Santé.

La mise en relation avec les entreprises

Quelles que soient les caractéristiques des bénéficiaires, la probabilité d'exercer un emploi de droit commun à la sortie d'une SIAE est accrue pour les personnes ayant pu bénéficier, dans le cadre d'un parcours en AI ou en ETTI, d'une série de mises à disposition et/ou, sinon, d'une immersion (PMSMP) au sein d'une ou plusieurs entreprises du territoire⁵.

Afin de favoriser les sorties en emploi des salariés en parcours, vous veillerez à **inciter les ACI et les EI à mobiliser les périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)** au sein d'une entreprise accueillante, les ETTI et les AI procédant déjà de la sorte via la mise à disposition et les contrats d'intérim.

Il est 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 au sein de la structure 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 peut prescrire une PMSMP vers une autre SIAE, mais uniquement aux fins de découvrir un métier/secteur ou de confirmer un projet professionnel. Un ACI faisant partie des programmes CVG ou PHC peut en mobiliser également pour l'objectif d'initier une démarche de recrutement vers une autre SIAE.

Vous serez vigilants à ce que le levier des PMSMP soit utilisé prioritairement aux fins d'immersions au sein d'entreprises classiques. Vous pourrez notamment mobiliser les référents du réseau pour l'emploi, les clubs et réseaux d'entreprise tels que Les entreprises s'engagent ou les clubs FACE à cette fin.

Dans les situations le justifiant au regard des besoins des personnes accompagnées, de la structure et du territoire, **vous pourrez accompagner les ACI et les EI qui le souhaitent à**

⁵ BLASCO, Julien. *Quelle insertion professionnelle après un parcours en insertion par l'activité économique*, janvier 2024, DARES Analyses n°9. [Quelle situation professionnelle après un parcours en insertion par l'activité économique ?](#)

s'adosser à une AI ou une ETTI de manière à mobiliser le levier de la mise à disposition aux fins d'insertion dans l'emploi durable. 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, dans les cas où celle-ci va au-delà du seuil de commercialisation autorisé (30%).

Le déploiement du **programme SEVE**, prévu 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 2026. Vous serez attentifs à préserver les crédits des SIAE qui auraient intégré ce programme en 2025 ou 2026 pour ne pas déstabiliser les structures durant cette période de professionnalisation.

Vous serez également attentifs 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 durable⁶.

Les SIAE sont encouragées à **accompagner les salariés en insertion vers des métiers en tension sur leur territoire et lorsque cela est possible d'inscrire leur activité au sein de filières porteuses, en prenant appui sur les diagnostics des Comités locaux pour l'emploi et sur les données de France Travail en matière de besoin de main d'œuvre. Elles sont invitées** à s'inscrire dans des filières qui se structurent progressivement au niveau territorial ou national, en particulier en lien avec la **transition écologique** (mobilité douce, circuits courts, rénovation énergétique des bâtiments, agriculture et maraîchage biologique, gestion des espaces naturels et de la biodiversité, etc.) ou le **secteur médico-social**.

Les pôles territoriaux de coopération économique (PTCE) et les clubs locaux d'entreprises (Les entreprises s'engagent, clubs FACE) constituent des opportunités intéressantes dans le cadre de ces démarches. Le cas échéant, vous pourrez animer une C2IAE dédiée au renforcement des liens avec les entreprises pour y définir une stratégie territoriale permettant de mobiliser les acteurs pertinents localement. Vous veillerez également à la bonne articulation entre France Travail et les SIAE, en particulier leurs liens avec les Task force Entreprise.

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. En particulier, les **clauses sociales d'insertion** permettent une expérience en entreprise classique pendant le parcours en IAE. Les parcours en SIAE, particulièrement en AI, en ETTI ou 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 et à inciter les SIAE à tirer profit au mieux de la commande publique (clauses sociales, marchés réservés).

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 permettre le respect de l'article 35 de la Loi climat et résilience qui entre en vigueur à compter d'août 2026 : **inscrire des considérations environnementales dans 100% des marchés et des considérations sociales dans tous les marchés supérieurs aux seuils européens**. 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 (cf. fiche dédiée).

⁶ Se reporter à l'instruction n°DGEFP/SDPAE/MIP/2021/212 du 19 octobre 2021

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 ;
- A minima, 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).

Lorsque la collectivité territoriale cofinance les aides au poste dans le cadre de la CAOM, **le montant de l'aide au poste est distinct et plafonné pour chaque financeur**. La part cofinancée par la collectivité est plafonnée à hauteur du montant indiqué dans l'annexe financière. La part Etat est plafonnée à hauteur du montant total de l'annexe financière moins le montant financé par la collectivité indiqué dans l'annexe financière.

Vous porterez une attention particulière au pilotage et au suivi de la CAOM en 2026, et vous assurerez *a minima* du maintien du cofinancement des départements :

- **Vous serez particulièrement attentifs au niveau de l'engagement du 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 cofinancement des départements au regard de la réduction des volumes de contrats aidés et de la baisse mécanique du financement départemental qui en résulte ;
- **Une attention particulière devra être accordée au niveau et à la qualité des prescriptions par le département de personnes allocataires du RSA vers les structures co-financées ;**
- 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 comme les CAOM une fois signées devront être transmises à la DGEFP.

Nous vous rappelons en outre que, conformément à l'instruction 2025-2027 relative aux contractualisations insertion-emploi entre l'Etat et les conseils départementaux, la participation de l'Etat n'a pas vocation à compenser les co-financements des conseils départementaux dans le cadre de leurs obligations légales relatives à l'IAE et aux contrats aidés. **De manière générale, les conventionnements portés par l'Etat ne peuvent pas compenser les baisses de financement des départements.**

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

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 le bon fonctionnement de **la Commission inclusion et IAE (C2IAE)**, mise en place au sein des Comités départementaux pour l'emploi (CDPE). **Vous serez également attentifs à la représentation du secteur de l'IAE au sein des CDPE.**

La C2IAE doit permettre de favoriser l'articulation et la complémentarité des dispositifs et politiques publiques dans le champ de l'inclusion. Vous veillerez, en articulation avec la conférence des financeurs, à la mise en visibilité de l'offre et à la cohérence des projets d'insertion par l'activité économique avec les besoins de la population et avec le maillage territorial des autres solutions structurantes. Vous veillerez à ce que la mobilisation des solutions de droit commun du territoire soit possible par les SIAE en appui de la levée des freins tel qu'évoqué précédemment. Enfin, vous identifierez les cas de parcours « sans solution » pouvant être traités par la conférence des financeurs.

Les acteurs du réseau pour l'emploi, et en particulier France Travail, poursuivent l'animation de rencontres des SIAE **sous forme de comités territoriaux d'animation (CTA)**, en partenariat avec les DDETS/DEETS, en vue de partager les pratiques professionnelles, les possibilités de recrutement au sein des structures, l'offre de services mobilisables pour les salariés en insertion, les possibilités d'immersion et de visites d'entreprises les opportunités de recrutement en sortie de parcours. Cette animation locale sera 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'article 204 de la loi de finances initiale pour 2026 prolonge l'expérimentation « Territoire zéro chômeur de longue durée » (TZCLD) jusqu'au 31 décembre 2026, dans les mêmes termes qu'en 2025. Aussi, vous pourrez veiller à ce que le co-financement des conseils départementaux couvre bien l'année civile complète. En 2026, les crédits ne permettront de conventionner que deux nouvelles EBE sur les territoires habilités par le décret du 11 février 2026.

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 et qu'aucune autre solution (SIAE, EA) n'est adaptée au projet socio-professionnel de la personne ;
- S'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) se poursuit dans les mêmes termes qu'en 2025. Le conventionnement avec les acteurs sera renouvelé pour un an dans le cadre du modèle de convention communiqué en début d'année. Le niveau de conventionnement sera déterminé, comme pour les autres SIAE, à l'aune de la qualité de l'accompagnement mis en œuvre, des caractéristiques des publics accompagnés, des résultats de sorties, dont l'autonomisation financière des personnes en parcours fait partie.

Fiche 2 : Entreprises adaptées

La loi pour le plein emploi a posé l'accès à l'emploi en milieu ordinaire comme un droit, dont la mise en œuvre effective repose sur de nouvelles missions confiées à France Travail en lien avec les Cap emploi. Permettre le libre choix de son projet professionnel aux personnes en situation de handicap passe par la capacité à proposer notamment aux plus éloignées du marché du travail, un éventail des solutions de mise en emploi en proximité dans leurs territoires. Les entreprises adaptées (EA) et les entreprises adaptées de travail temporaire (EATT) sont porteuses de cette réponse de proximité dans les bassins d'emploi et peuvent aussi participer du dynamisme des filières économiques de leurs régions d'implantation.

En 2026, le contexte de resserrement des moyens financiers pose le défi d'un pilotage régional resserré et transparent afin de maintenir la possibilité pour les entreprises adaptées et les EATT de construire des parcours d'accompagnement de qualité assurant une insertion durable dans l'emploi, tels que définis par l'instruction n° DGEFP/METH/2025/31 du 21 mars 2025 relative aux entreprises adaptées et entreprises adaptées de travail temporaire. La préservation des moyens en 2026 des dispositifs de transition professionnelle (CDD tremplin, mise à disposition, travail temporaire, EA en milieu pénitentiaire) soutient la poursuite de la transformation des entreprises adaptées et la diversification des modalités d'accompagnement en situation de travail susceptibles d'être proposées aux personnes en situation de handicap privées d'emploi ou risquant de perdre de leur emploi.

L'enveloppe financière dédiée aux entreprises adaptées et entreprises adaptées de travail temporaires s'élève à 471,9M€ en autorisations d'engagement et 473,62 M€ en crédits de paiement en 2026, soit 25 856 ETP, dont 1 514 ETP pour les dispositifs de transition et 20 ETP pour les EA implantées en établissement pénitentiaire.

Pour rappel, le soutien apporté par l'Etat aux Entreprises Adaptées contribue à compenser les conséquences du handicap et les actions engagées liées à l'emploi des personnes en situation de handicap qu'elles salarient.

Les ETP sont financés dans la limite du conventionné entre l'Etat et la structure. Les crédits notifiés constituent un plafond à ne pas dépasser pour les conventionnements. En vertu des articles L.5213-13-1 à L.5213-13-3 du code du travail et complétés par l'article R.5213-76 du même code, il n'est pas possible de conventionner une entreprise adaptée ou une entreprise adaptée de travail temporaire sans l'aide financière contribuant à compenser les conséquences du handicap et les accompagnements des travailleurs handicapés salariés. Une telle démarche constitue un détournement de l'objet et des avantages associés à l'agrément entreprise adaptée ou entreprise adaptée de travail temporaire.

I. Assurer un pilotage régional concourant à une optimisation de l'allocation des crédits et de la qualité de gestion des aides en EA et EATT

Le pilotage resserré des crédits est l'enjeu fort de cette année 2026 et se trouve au cœur d'un groupe de travail initié dès la mi-2025 par la DGEFP en lien avec des DREETS pilotes et l'UNEA.

En réponse à cet enjeu fort, le pilotage des crédits et des structures en 2026 devra s'attacher à :

1- Organiser des comités régionaux réguliers et transparents

Le comité régional des entreprises adaptées intègre progressivement le comité régional pour l'emploi en tant qu'instance de travail dédiée.

Les préfets ou leurs représentants organisent ce comité au moins trois fois par an en associant pleinement les représentants des entreprises adaptées (l'UNEA- Délégué régional et chargé de mission territorial), les représentants des collectivités territoriales, les opérateurs du service

public de l'emploi (France travail, Cap emploi, mission locale), l'association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) et le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

Le comité régional de suivi doit ainsi garantir un partage transparent de l'information sur l'état des lieux des structures agréées dans le territoire,

A cet effet, à partir d'un ordre du jour coconstruit les DR(I)EETS sous l'autorité des préfets veilleront à partager avec les membres du comité de suivi les informations relatives aux moyens disponibles et aux modalités de répartition des crédits au moment de la notification du fonds d'inclusion dans l'emploi et des exercices de reprogrammation. Ce comité devra également établir un état des lieux des structures sur le territoire, et traiter de la mobilisation du PIC en EA, de la situation des structures en difficulté, des outils territoriaux d'accompagnement ou de développement mobilisables, de l'accès aux marchés publics, de la situation du marché du travail, du recrutement en lien avec les opérateurs du service public de l'emploi et le profil des salariés, et de la mobilisation des outils du parcours dont les PMSMP. Il sera établi pour chaque session un relevé de décisions.

2- Poursuivre les efforts d'homogénéisation du pilotage à l'échelle régionale des enveloppes financières des EA et des EATT

Le pilotage des crédits relève de la responsabilité des DR(I)EETS qui veillent à l'homogénéité des pratiques et des critères retenus pour soutenir les structures les plus qualitatives et performantes. Dans l'affectation des enveloppes régionales, elles porteront une attention particulière à l'effectivité des accompagnements mis en œuvre, notamment en matière de médiation vis-à-vis des employeurs, et à leurs résultats sur les parcours des salariés accompagnés et en matière d'accès à l'emploi durable.

Vous veillerez également à la pleine mobilisation des dispositifs de transition : CDD tremplin, mise disposition et EATT en vous assurant de la capacité des structures à mettre en œuvre les attendus notamment en matière de parcours renforcé d'accompagnement (Cf. l'instruction n° DGEFP/METH/2025/31 du 21 mars 2025 relative aux entreprises adaptées (EA) et entreprises adaptées de travail temporaire (EATT)). Il s'agira ainsi de faciliter l'accès à l'emploi durable auprès des employeurs « classiques », dont les besoins de main d'œuvre restent importants du fait du recentrage de l'obligation d'emploi sur l'emploi direct.

S'agissant des EA implantées en établissement pénitentiaire, la stabilité des moyens doit être garantie pour les implantations dans les sites déjà identifiés et conventionnés.

En ce sens, les circuits de signature des CPOM et des avenants financiers devront être fluidifiés au maximum en utilisant notamment les possibilités ouvertes par le système d'information EA 2 en matière de signature dématérialisée.

Afin d'accompagner les services déconcentrés de l'Etat et les entreprises adaptées, le groupe de travail a permis d'identifier des outils et des indicateurs à l'appui d'un pilotage des structures et d'une répartition des crédits mieux partagés, par exemple un outil d'analyse de la situation financière et comptable des structures.

Le suivi de la qualité du pilotage des crédits se traduira également par la mise en place d'indicateurs visant à mesurer les efforts fournis collectivement en termes de taux de consommation des crédits, de tenue des dialogues de gestion et des comités de suivi et de la fluidification des circuits de signatures et de remontée des déclarations mensuelles. Ces indicateurs seront complétés par des éléments permettant d'apprécier les effets du pilotage sur l'emploi des personnes en situation de handicap dans les entreprises adaptées, la sécurisation des parcours et la cohérence territoriale des décisions prises.

3- Assurer un dialogue de proximité régulier avec les structures

Les dialogues de gestion annuels sont un temps structurant de la relation entre les services de l'Etat et les EA / EATT. Ils offrent une occasion pour les dirigeants des structures d'aborder leur stratégie sur leur territoire d'implantation et les interactions qu'ils ont avec les acteurs économiques. Ces dialogues de gestion doivent faire l'objet de comptes-rendus systématiques et partagés avec les structures.

Au-delà des dialogues de gestion, les services de l'Etat au niveau régional et / ou départemental veilleront à favoriser une communication régulière avec les EA / EATT, notamment pour actualiser leurs prévisions de consommations, identifier leurs besoins et les risques auxquels elles sont confrontées tant d'un point de vue financier qu'administratif (par exemple, changement de Siret ou de coordonnées – adresse et bancaire).

L'exigence de résultats au terme des parcours proposés aux personnes handicapées les plus éloignées doit être pleinement prise en compte dans le conventionnement et le pilotage des moyens alloués sur le territoire.

II. Poursuivre la transformation du modèle en répondant aux enjeux d'accompagnement des salariés en situation de handicap et via le développement économique des structures.

Les entreprises adaptées contribuent à l'emploi inclusif et au développement économique des territoires. Leurs actions s'inscrivent dans une logique combinant consolidation des parcours, développement économique et impact territorial.

En 2026, une triple exigence doit guider l'action des services de l'Etat dans le soutien aux entreprises adaptées et EATT.

- i) Une optimisation des moyens adossée au 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, notamment les filières industrielles dans le cadre du Plan Industrie, et une coopération avec les autres acteurs économiques (privés et publics), ainsi qu'avec les opérateurs du réseau pour l'emploi.

Les DR(I)EETS, en lien avec le service public de l'emploi et les représentants des entreprises adaptées dont l'Union nationale des entreprises adaptées (UNEA), veilleront à accompagner les équipes dirigeantes dans :

- le ciblage des publics les plus éloignés du marché du travail notamment en systématisant le recours à « Handimatch » mais aussi à travers les partenariats privilégiés avec les ESAT et les établissements d'enseignement adapté (ULIS, EREA...) ;
- la formation des équipes permanentes.

III. Soutenir les modèles favorisant la transition professionnelle ou s'inscrivant dans les secteurs porteurs

1. Soutenir les structures s'inscrivant pleinement dans les dispositifs de transition professionnelle

Le soutien à la consolidation du modèle des entreprises adaptées et des EATT repose sur la capacité des structures à proposer à leurs salariés des solutions de transition professionnelle

répondant à l'objectif d'insertion dans l'emploi durable. Ce soutien aux parcours de transition professionnelle devra se traduire dans la programmation des crédits notifiés. Ainsi, vous veillerez à ce que les moyens financiers prévus pour les CDD tremplin, les EATT, les mises à disposition soient mobilisés de manière optimale afin de répondre aux besoins des structures.

Dans ce cadre, la formation des salariés est également essentielle. L'Etat maintient son soutien en 2026 au plan d'investissement dans les compétences (PIC), à hauteur de 11 M€ en AE et 10,68 M€ en CP. L'Agefiph devra, une fois par trimestre faire un point d'étape sur les programmes de formation financés par le PIC EA avec un focus sur les parcours diplômants, et bénéficiant aux entreprises de votre territoire.

Concernant plus spécifiquement les EATT, des développements du système d'information sont en cours afin de mieux valoriser les contrats mission formation et de mieux prendre en compte les événements des parcours des intérimaires. De surcroît, les DREETS devront mettre en œuvre la modulation critérisée à partir de critères de performance, tenant compte par exemple, de l'accompagnement socio-professionnel renforcé, des actions de formation et des résultats de sortie. Une fiche dédiée sera intégrée prochainement à l'instruction DGEFP/METH/2025/31 du 21 mars 2025 relative aux entreprises adaptées (EA) et entreprises adaptées de travail temporaire (EATT).

2. Mieux valoriser les entreprises adaptées et EATT dans votre territoire

Aujourd'hui, de nombreuses entreprises adaptées déploient leur activité dans le secteur industriel et plus spécifiquement le secteur de l'aéronautique ou de l'armement. Parmi ces entreprises, certaines recherchent la diversification de leurs activités. Vous veillerez à les accompagner en mobilisant les solutions existantes en lien avec les collectivités territoriale, les chambres consulaires, France Active et la Banque des Territoires.

Par ailleurs, vous porterez également une attention particulière à la capacité des EA et EATT à répondre à la commande publique (marchés réservés) et à permettre à des salariés en EA et intérimaires en EATT de bénéficier de clauses sociales. A ce titre, la mise relation du coordinateur régional des clauses sociales et des facilitateurs locaux avec les EA et EATT du territoire sera essentielle 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).

Fiche 3 – 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 (208 structures et 378 implantations en 2024) qui misent sur le potentiel de publics éloignés du marché du travail pour satisfaire les besoins de recrutement de leurs entreprises membres (8 515 entreprises en 2024).

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 social et professionnel personnalisé.

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, de professionnalisation ou d’apprentissage.

Les GEIQ sont essentiellement mono-sectoriels, principalement dans une quinzaine de secteurs d’activité spécifiques, tels que le bâtiment, l’industrie, le sport, l’aide à la personne, les transports, l’agriculture ou 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 critères définis par un arrêté du 15 août 2015.

Leur activité et leurs résultats sont évalués chaque année par cette commission au regard des 14 critères fixés par arrêté en prenant également en compte l’avis des services déconcentrés.

1. Aide à l’accompagnement et publics éligibles

Afin de soutenir le modèle d’insertion par 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 socio-professionnel des personnes qu’ils embauchent correspondant :

- aux critères des publics des structures d’insertion par l’activité économique ;
- ou aux critères complémentaires définis par l’arrêté du 10 mars 2022 ;
- ou aux prescriptions faites par des prescripteurs habilités.

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 (DETL) (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. Calendrier prévisionnel 2026

◆ La labellisation des GEIQ

La Commission nationale d'attribution de l'appellation GEIQ se tiendra les 26 et 27 mai 2026. Votre avis sera sollicité en amont de cette commission.

A l'issue de la procédure, la fiche d'instruction du label permettant à la commission nationale d'attribution de l'appellation GEIQ de se prononcer sur les renouvellements du label peut être demandée au GEIQ ; **la fiche de synthèse du dossier de labellisation pourra désormais être téléchargée sur l'outil des Emplois de la Plateforme de l'inclusion permettant d'effectuer les bilans d'exécution des conventions avec les GEIQ.**

◆ La dématérialisation des bilans des conventions avec les GEIQ

En 2026, dans un objectif de simplification et d'harmonisation qui s'inscrit dans le principe « dites-le nous une fois », les exercices de bilan des conventions avec les GEIQ se font de manière dématérialisée, à partir des données issues de la labellisation, via un outil développé par les Emplois sur la Plateforme de l'inclusion. Dans ce cadre, les bilans des conventions doivent être réalisés à partir des données issues de la plateforme.

Des temps d'appropriation de l'outil informatique sont prévus pour les DREETS et DDETS avant l'ouverture de l'outil en juin.

Le calendrier prévisionnel pour l'exercice des bilans d'exécution des conventions 2025 s'étendra **du 1^{er} juin au 24 septembre 2026** sur l'outil des Emplois de la Plateforme de l'inclusion. Les parcours éligibles à l'aide apparaîtront sur cet outil. Le versement total ou partiel du solde de l'enveloppe conventionnée avec le GEIQ, ou le cas échéant la nécessité d'un reversement par rapport au 1^{er} versement de 75% de l'enveloppe conventionnée (dans le cadre de l'article D6325-27 du code du travail), **sera à valider directement à l'aide de ce service.** Il vous est demandé d'effectuer des vérifications des critères d'éligibilité via des contrôles par sondage en sollicitant des justificatifs auprès des GEIQ dans le cadre fixé par l'arrêté du 10 mars 2022, hors parcours prescrits dans la mesure où les prescriptions par des prescripteurs habilités ne sont pas soumises aux critères d'éligibilité fixés par 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. A l'instar de ce qui est prévu par l'instruction DGEFP/SDPAE/MIP/2022/83 du 5 avril 2022 pour l'IAE, les contrôles porteront sur 20% des GEIQ, sur une base indicative de 2 à 20 parcours.

Par ailleurs, le nombre d'aides à 1 400 € et à 814 € envisagé dans le cadre des conventions avec les GEIQ est prévisionnel. Il sera tenu compte de l'ensemble des réalisations effectives en nombre de recrutements ouvrant droit à une aide de 1 400€ ou 814€, dans la limite de l'enveloppe conventionnée.

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 portés par les GEIQ de l'industrie, en lien avec le plan du Gouvernement en faveur de ce secteur, notamment pour les secteurs de la défense, de l'aéronautique et du nucléaire.
- Des **projets collectifs inter-GEIQ et/ou des projets d'animation territoriale des 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, 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 2026

Les crédits disponibles en faveur des GEIQ s'établissent à **12.88 M€ en AE et CP**. Ils font l'objet d'une répartition entre régions au regard du réalisé 2025, sous réserve d'ajustements à la marge.

Vous recherchez autant que possible 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, auxquels il est important que les GEIQ soient associés.

Fiche 4 : 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 pour des publics qui sont éloignés du marché du travail. Elle fait partie des solutions mobilisables dans les parcours d'accompagnement intensif des personnes les plus éloignées du marché du travail, comme le rappelle le référentiel pour l'accompagnement intensif entériné par le CNE au mois de juillet dernier⁷.

Les clauses ont bénéficié à 88 000 personnes en 2024 (23 300 ETP), 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, des habitants des QPV ou des personnes ayant le statut de réfugiés.

Le Plan national des achats durables (PNAD) 2022-2025 – en cours de renouvellement - avait fixé un objectif 30% des contrats de la commande publique avec une considération sociale. La loi du 22 août 2021 dite "climat et résilience" va plus loin en imposant que, **dès le 21 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 européens⁸ 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) tels que définis par les articles L2113-12 à L2113-14 du Code de la commande publique ou plus largement de l'économie sociale et solidaire (articles L.2113-15 et L.2113-16 du même code).

En 2022, 2023 et 2024, des appels à projets « Augmentation du nombre de facilitateurs et coordinateurs sur le territoire national - volet social » ont permis la création de postes de

⁷ [Arrêté du 6 août 2025 portant approbation de la délibération du Comité national pour l'emploi relative au référentiel de l'accompagnement intensif - Légifrance](#)

⁸ [Commande publique : nouveaux seuils européens applicables au 1er janvier 2026 | economie.gouv.fr](#)

coordinateur régionaux et l'augmentation du nombre de facilitateurs (désormais plus de 600 facilitateurs). En 2025, l'appel à projet PNAD a été renouvelé afin de poursuivre l'accompagnement du développement des clauses sociales d'insertion prioritairement dans les marchés publics de l'État en consolidant le nombre de facilitateurs (environ 600 ETP) et de coordinateurs dans les régions.

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 et suivre la mise en œuvre des heures clausées).

Le coordinateur régional est l'interlocuteur privilégié de la DREETS. Il constitue une porte d'entrée pour les donneurs d'ordre. Il oriente les acheteurs vers les facilitateurs, coordonne les facilitateurs d'une même région ou d'un même département. Il assure un rôle d'interface entre les différents acteurs et assure un rôle pivot entre le niveau régional et le niveau local.

En 2026, un nouvel appel à projet PNAD devra permettre de poursuivre la consolidation du réseau des facilitateurs et des coordinateurs régionaux dans le contexte de la montée en charge des clauses sociales du fait de l'entrée en vigueur des obligations de la loi Climat et résilience et des JO 2030. Aussi, le montant délégué via le BOPT aux DREETS s'élève à 4,7 M€ en AE et en CP.

Les DREETS devront porter une attention particulière à l'objectif d'insertion sur le marché du travail des clauses sociales, à la qualité de ces clauses (nature et durée des contrats, inscription dans un parcours d'accompagnement et 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.

Ces acteurs devront être associés aux instances de gouvernance du réseau pour l'emploi en tant que de besoin et peuvent être utilement mobilisés dans le cadre de l'objectif de renforcement du lien entre les SIAE, les EA et les entreprises du territoire et du développement des immersions en entreprises classiques pendant le parcours en IAE (cf. Fiche 2 de la présente instruction). Enfin, vos services devront porter une attention particulière à la couverture territoriale dans le cadre de l'AAP PNAD 2026.

Il est attendu des DREETS :

- i. **Le suivi des conventions en cours** en adéquation avec les objectifs de maillage du territoire, d'accompagnements des donneurs d'ordre, de montée en charge de la clause et de qualité fixés dans les appels à projets. ~~(OBI)~~ Sont en particulier attendus le suivi du nombre d'heures générées par les marchés, publics ou privés, accompagnés par les facilitateurs, mais aussi la prise en compte du nombre de donneurs d'ordre mobilisés, du nombre d'entreprises suivies ainsi que le nombre de bénéficiaires et la nature des contrats de travail. La nécessité de couvrir les donneurs d'ordre du territoire doit également être prise en compte ⁹.
- ii. **Le lancement en 2026 d'un nouvel appel à projets** pour consolider le nombre de facilitateurs et de coordinateurs présents sur le territoire grâce au PNAD 2022-2025 ;
- iii. **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

⁹ En moyenne, un ETP de facilitateur assure le suivi de 57 000 heures pour 8 donneurs d'ordre. Cela se traduit en moyenne par 171 contrats pour 135 bénéficiaires, travaillant au sein de 70 entreprises.

cadre **des comités territoriaux pour l'emploi**. Il s'agit de mobiliser les acteurs économiques et de l'emploi du territoire pour anticiper les besoins en main d'œuvre, pour promouvoir les structures d'insertion et du handicap qui mettent à disposition les publics pour honorer les clauses, pour construire des parcours autour de l'expérience permis par la clause, et pour envisager le financement dans la durée des postes de coordinateur et de facilitateurs de clauses. Comme pour 2025, 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). Les stratégies régionales devront être transmises à la DGEFP pour le 30 juin 2026 au plus tard.**

iv. **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, en complément des enveloppes FSE des collectivités ;
 - ✓ 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.).

Ces financements pourront couvrir :

- des 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, en particulier sur des opérations locales structurantes ;
- toute autre action destinée à accompagner la montée en charge et l'évaluation et la mesure d'impacts de ce dispositif (contribution à l'insertion dans l'emploi durable des bénéficiaires).

**Fiche 5 : 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)

Les PEC et CIE sont notifiés par la présente circulaire au sein d'une enveloppe unique de 31,6 M€ en AE et de 54,5 M€ en CP.

L'enveloppe notifiée couvre les prescriptions et renouvellements réalisés en 2026, ainsi que le coût attaché au « stock » de contrats en cours. **L'exercice de programmation sera piloté en AE uniquement.** Ne seront indiqués, dans l'outil de programmation, que les AE et CP flux. **Vous disposez d'une latitude accrue pour réallouer tout ou partie de l'enveloppe notifiée au sein du FIE en fonction des orientations définies localement.**

Les montants notifiés sont calculés à partir d'hypothèses de paramètres de prise en charge moyens identiques à 2025 soit :

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 %

Nous vous invitons à ne pas modifier les arrêtés préfectoraux en vigueur lorsque ceux-ci contiennent déjà les paramètres ci-dessus.

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	
	AE	CP
Auvergne-Rhône-Alpes	1 510 037 €	2 601 565 €
Bourgogne-Franche-Comté	865 421 €	1 490 990 €
Bretagne	553 874 €	954 241 €
Centre-Val-de-Loire	525 417 €	905 213 €
Corse	17 253 €	29 725 €
Grand Est	1 349 720 €	2 325 363 €
Hauts-de-France x TOTAL	4 360 078 €	7 511 755 €
Île-de-France	3 031 938 €	5 223 570 €

Normandie	842 039 €	1 450 706 €
Nouvelle-Aquitaine	1 185 964 €	2 043 236 €
Occitanie	1 568 684 €	2 702 606 €
Pays de la Loire	330 531 €	569 455 €
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	2 200 522 €	3 791 167 €
Métropole	18 341 478 €	31 599 593 €
Guadeloupe	507 171 €	873 778 €
Guyane	991 964 €	1 709 005 €
La Réunion	8 034 134 €	13 841 599 €
Martinique	2 244 698 €	3 867 276 €
Mayotte	1 511 005 €	2 603 233 €
Saint-Pierre-et-Miquelon	0 €	0 €
Outre-Mer	13 288 972 €	22 894 890 €
Total	31 630 450 €	54 494 483 €

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

Les crédits disponibles s'établissent à **1 289,6 M€ en AE** et de **1 297,98 M€ en CP** pour le financement des aides au poste des AI, ACI, EI, ETTI, des EITI et des CDI Inclusion.

En 2026, la ventilation régionale des crédits de l'IAE fait l'objet d'un rééquilibrage afin de préserver les territoires historiquement sous-dotés au regard de leurs besoins. Ce rééquilibrage demeure mesuré et progressif : il porte sur moins de 5% de l'enveloppe nationale.

Comme exposé par le rapport IGAS relatif à l'IAE de janvier 2023, d'importantes disparités entre régions sont constatées, avec un investissement de l'Etat pouvant varier du simple au triple entre les régions. La répartition régionale 2026 tient donc compte de ces disparités, en effectuant un rééquilibrage en faveur des régions sous-dotées, tout en reconduisant le poids de chaque région à hauteur de 95%. Ce rééquilibrage vise à limiter ces inégalités territoriales, tout en tenant compte de l'implantation existante des SIAE sur le reste du territoire.

Afin d'identifier les territoires sous-dotés, moyennement dotés et sur-dotés, il est effectué une comparaison entre l'offre (le budget régional de l'IAE en €) et la demande (le nombre d'allocataires du RSA dans la région), exprimée en « pour 100 » (le budget régional IAE pour 100 allocataires du RSA).

Les DREETS sont invitées, dans leurs programmations départementales, à tenir compte des besoins des territoires au regard notamment de la proportion d'allocataires du RSA inscrits comme demandeurs d'emploi ou la présence de quartiers prioritaires de la ville (QPV) ou de zones France Ruralité Revitalisation (ZFRR).

Les montants unitaires des aides au poste sont établis à compter du 1er janvier 2026 comme suit :

Montant socle	EI	ETTI	ACI	AI	EITI
Métropole	13 461 €	4 837 €	24 203 €	1 638 €	455 €
Mayotte	10 442 €	3 751 €	18 774 €	1 271 €	353 €

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 également revalorisé pour 2026 et atteint 455 € / mois 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.

Crédits 2026 de l'insertion par l'activité économique	
Régions	Montant Notifié
Auvergne-Rhône-Alpes	141 260 166 €
Bourgogne-Franche-Comté	65 228 447 €
Bretagne	42 053 474 €
Centre-Val-de-Loire	41 562 473 €
Corse	7 524 154 €
Grand Est	154 158 595 €
Hauts-de-France	197 104 910 €
Île-de-France	149 735 296 €
Normandie	69 173 683 €
Nouvelle-Aquitaine	109 889 536 €
Occitanie	84 323 312 €
Pays de la Loire	64 742 134 €
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	89 922 117 €
France Métropolitaine	1 216 678 296 €
Guadeloupe	11 048 691 €
Guyane	8 580 517 €
La Réunion	22 508 094 €
Martinique	25 239 896 €
Mayotte	5 506 374 €
Total DOM	72 883 571 €
France entière	1 289 561 867 €

Les annexes financières signées avec les structures en début d'année 2026 pourront être révisées sur la base des dialogues de gestion et au regard de la programmation établie par la DREETS.

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. En cas d'écart important non justifié entre le conventionné et le réalisé, qui ne serait pas lié à

l'application des consignes de prudence de début de gestion, vous proposerez à la structure un avenant ajusté en fonction des réalisations en cours d'année.

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

En 2026, les crédits disponibles s'élèvent à 471,90 M€ en autorisations d'engagement et à 473,62 M€ en crédits de paiement pour le financement des aides au poste des entreprises adaptées et entreprises adaptées de travail temporaire.

Ces crédits permettent de reconduire les aides consacrées aux emplois de transition, et impliquent une réduction de 654 ETP socle.

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. La répartition régionale des crédits 2026 utilise :

- Pour les aides au poste « socle » la référence (ETP et financière) issue de la reprogrammation 2025 transmise par les services régionaux et du réalisé 2025, à laquelle une baisse de 2,6% est appliquée ;
- 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 déclarés en 2025 pour chaque dispositif.

Les montants unitaires des aides au poste « socle » et des aides relatives aux dispositifs de transition professionnelle (tenant compte de la revalorisation du Smic en 2026) sont établis par ETP :

AAP "socle" -50 ans	AAP "socle" 50-55 ans	AAP "socle" 56 ans et +	MAD	CDD Tremplin	EATT
18 445 €	18 683 €	19 164 €	4 911 €	12 600 €	5 355 €

Montant des aides financières à Mayotte					
AAP "socle" -50 ans	AAP "socle" 50-55 ans	AAP "socle" 56 ans et +	MAD	CDD Tremplin	EATT
14 304	14 494	14 865	3 808	9 775	4 154

La répartition 2026 repose sur un montant unitaire moyen pour l'aide au poste « socle » prenant en compte, outre le montant du Smic au 1er janvier 2026 l'impact du vieillissement au regard de la pyramide des âges observée dans chaque région et les écrêtements.

En 2026, pour la première fois, le coût unitaire moyen est établi sur la base des pyramides des âges régionales et permet d'opérer un rééquilibrage pour des territoires dont la structure par âge des travailleurs en situation de handicap éligibles aux aides est très différente de celle constatée au national.

Le montant de la part modulée susceptible d'être versée sur décision de la DREETS/DEETS aux entreprises ayant perçu en 2025 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 » précisera 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.

Vision en €

	Dispositifs de transition professionnelle									
	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	dont moyens indicatifs en EA Pénitentiaires
	AE	AE	AE	AE	AE	AE	AE	AE	AE	AE
Auvergne-Rhône-Alpes	56 068 484 €	53 312 289 €	22 828 €	2 491 846 €	2 379 103 €	112 743 €	145 338 €	9 024 €	136 314 €	96 182 €
Bourgogne-Franche-Comté	23 811 210 €	23 201 916 €	4 987 €	544 912 €	520 257 €	24 655 €	59 396 €	3 688 €	55 708 €	0 €
Bretagne	37 907 692 €	37 456 676 €	6 585 €	181 235 €	173 035 €	8 200 €	263 196 €	16 341 €	246 855 €	0 €
Centre-Val de Loire	29 790 024 €	28 592 585 €	11 090 €	1 128 583 €	1 077 521 €	51 063 €	1 581 €	98 €	1 483 €	56 186 €
Corse	90 655 €	90 655 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Grand Est	39 167 302 €	37 568 866 €	18 171 €	1 422 700 €	1 358 330 €	64 370 €	157 565 €	9 783 €	147 782 €	0 €
Hauts-de-France	54 227 336 €	52 558 220 €	13 227 €	1 403 118 €	1 339 634 €	63 484 €	205 061 €	12 732 €	192 329 €	47 710 €
Île-de-France	44 471 710 €	41 243 168 €	16 974 €	2 986 543 €	2 851 417 €	135 126 €	188 278 €	11 690 €	176 588 €	36 747 €
Normandie	29 460 298 €	28 841 405 €	3 676 €	561 731 €	536 315 €	25 415 €	53 486 €	3 321 €	50 165 €	0 €
Nouvelle Aquitaine	47 678 733 €	44 737 222 €	15 479 €	2 536 166 €	2 421 417 €	114 749 €	357 281 €	22 183 €	335 098 €	32 585 €
Occitanie	37 096 508 €	36 035 591 €	5 805 €	767 283 €	732 567 €	34 716 €	183 255 €	11 378 €	171 877 €	104 574 €
Pays de la Loire	50 332 499 €	49 976 417 €	33 920 €	118 813 €	113 437 €	5 376 €	203 349 €	12 626 €	190 723 €	0 €
Provence-Alpes-Côte d'Azur	16 284 668 €	15 528 256 €	0 €	643 055 €	613 960 €	29 095 €	113 358 €	7 038 €	106 320 €	0 €
Total Métropole	466 387 119,5331 €	449 143 264,1515 €	152 743,2931 €	14 785 984,6813 €	14 116 993,6625 €	668 991,0188 €	1 931 144,4693 €	119 901,9300 €	1 811 242,5392 €	373 982,9378 €
Guadeloupe	1 102 325 €	1 089 128 €	0 €	13 197 €	12 600 €	597 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Guyane	716 487 €	712 638 €	0 €	3 849 €	3 675 €	174 €	0 €	0 €	0 €	0 €
La Réunion	1 800 504 €	1 671 036 €	520 €	51 152 €	48 838 €	2 314 €	77 796 €	4 830 €	72 966 €	0 €
Martinique	1 674 215 €	1 605 295 €	0 €	68 920 €	65 802 €	3 118 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Mayotte	154 878 €	154 878 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Saint-Pierre-et-Miquelon	- €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Total Outre-mer	5 448 409 €	5 232 974 €	520 €	137 118 €	6 204 €	6 204 €	77 796 €	4 830 €	72 966 €	- €
Total France entière	471 835 528 €	454 376 239 €	153 263 €	14 923 103 €	14 123 198 €	675 195 €	2 008 941 €	124 732 €	1 884 208 €	373 983 €

Vision en ETP

	Dispositifs de transition professionnelle					Dont cibles EA en établissement
	Cibles indicatives en ETP	dont cibles ETP Socle	dont cibles ETP MAD	dont cibles ETP CDDT	dont cibles ETP EATT	
Auvergne-Rhône-Alpes	3 074	2 850	5	189	25	5
Bourgogne-Franche-Comté	1 294	1 241	1	41	10	-
Bretagne	2 067	2 005	1	14	46	-
Centre-Val de Loire	1 621	1 530	2	86	0	3
Corse	5	5	-	-	-	-
Grand Est	2 148	2 009	4	108	28	-
Hauts-de-France	2 961	2 814	3	106	36	3
Île-de-France	2 471	2 207	3	226	33	2
Normandie	1 597	1 545	1	43	9	-
Nouvelle Aquitaine	2 656	2 396	3	192	63	2
Occitanie	2 026	1 929	1	58	32	6
Pays de la Loire	2 733	2 681	7	9	36	-
Provence-Alpes-Côte d'Azur	899	831	-	49	20	-
Total Métropole	25 552	24 042	31	1 120	338	20
Guadeloupe	59	58	-	1	-	-
Guyane	39	38	-	0	-	-
La Réunion	107	89	0	4	14	-
Martinique	91	85	-	5	-	-
Mayotte	8	8	-	-	-	-
Saint-Pierre-et-Miquelon	-	-	-	-	-	-
Total Outre-mer	304	280	0	10	14	-
Total France entière	25 856	24 322	31	1 131	352	20

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

Comme en 2025, en cohérence avec la mise en place du réseau pour l'emploi, **les latitudes de fongibilité entre dispositifs restent élargies** 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 régionales transmises 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 doit rester suffisante pour couvrir les renouvellements, en dialogue 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 aux niveaux régional et départemental ;
- Les enveloppes dédiées aux dispositifs de CDD tremplin, mise à disposition (MAD) et EATT doivent être préservées afin de garantir l'objectif de mobilisation prioritaires des transitions professionnelles ;
- L'enveloppe globale devra être respectée en autorisations d'engagement.

Vous pourrez également réallouer des crédits d'aides au poste en IAE pour **financer du FDI consolidation** conformément à la circulaire n°2002/28 du 28 juillet 2005 relative aux fonds départementaux d'insertion, et pourrez solliciter l'accord de la DGEFP pour déroger au plafond de 22 500 € par structure.

Enfin, la fongibilité vers les initiatives territoriales est déplaçonnée. 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 soutiennent les orientations de la présente circulaire**, par exemple en s'appuyant sur les inter-réseaux locaux (financement de postes mutualisés d'appui aux structures sur les aspects RH, formation, juridique par exemple)
- **qui s'inscrivent dans les priorités déterminées par les 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. Chaque action financée devra prévoir lors du conventionnement les modalités de son évaluation et de l'impact au profit des publics et/ou de la résorption des tensions de recrutement.

Peuvent également être financées dans ce cadre des **actions relatives à la mobilisation des clauses sociales** en complément des crédits du 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) / aides au poste	aides au poste IAE / aides au poste EA / Contrats aidés (PEC-CIE) /	Demande formulée en programmation ou reprogrammation	N/A	En cas de fongibilité au profit de l'IAE : à la condition de ne pas accroître la part des ateliers et chantiers d'insertion dans le mix (stabilité du mix régional/ départemental)

entreprises adaptées				Conserver les marges pour le financement des renouvellements et, le cas échéant, les engagements pris par l'Etat dans le cadre des CAOM 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 ou résultats (taux d'insertion) Doit être couplé à la transmission d'un plan de redressement pouvant mobiliser le DLA ou tout autre dispositif pertinent localement/

2.2. Les exercices de programmation / reprogrammation permettent 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 plus tard au mois d'août.**

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.

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 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>

Rapports web et tableaux de bord des structures d'insertion par l'activité économique¹⁰

Vous pourrez vous appuyer sur les deux tableaux de bord relatifs à l'IAE, dédié au suivi ETP/financier et dédié aux caractéristiques des salariés en insertion, leur situation à la sortie et l'encadrement. Ces outils ont été mis en place depuis 2 ans, afin de renforcer la capacité d'analyse de vos services dans la préparation des dialogues de gestion, les décisions en matière de niveau de conventionnement et la détermination des objectifs propres à chaque structure. Ces indicateurs doivent vous aider dans l'analyse comparée des structures de vos territoires, à la maille nationale, régionale, départementale.

Le tableau de bord relatif au suivi ETP/financier est actualisé à une fréquence hebdomadaire. Le tableau de bord relatif aux publics et sorties a été actualisé avec les données de réalisation 2025.

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 relatifs aux entreprises adaptées¹¹

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 aidés¹²

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.

¹⁰ POP IAE : Dispositif par thème-> emplois et insertion -> IAE-> IAE - Suivi ETP et financier

POP IAE : Dispositif par thème-> emplois et insertion -> IAE-> IAE – publics et présence en emploi

¹¹ POP Entreprises adaptées : Dispositif par thème-> emplois et insertion -> Entreprises adaptées

¹² POP Contrats aidés : Dispositif par thème-> emplois et insertion -> PEC / CUI- Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi