

ACCORD RÉGIONAL ÎLE-DE-FRANCE

ENTRE

la DIRECCTE,

le CONSEIL RÉGIONAL,

PÔLE EMPLOI,

ET

les RÉSEAUX de l'Insertion par l'Activité écono-
mique

Le 27 septembre 2016



Efficacité économique,
finalité sociale



ACCORD CADRE ENTRE L'ÉTAT, LE CONSEIL RÉGIONAL, POLE EMPLOI, ET LES RESEAUX DE L'INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE EN ILE-DE-FRANCE

- Vu la loi n°98-657 du 29 juillet 1998 d'orientation relative à la lutte contre les exclusions, et le décret en Conseil d'Etat du 7 juin 2006 pris en application de l'ordonnance n°2004-637 ;
- Vu la loi n°2008-126 du 13 février 2008 relative à la réforme du service public de l'emploi ;
- Vu la loi n°2008-1249 du 1er décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion ;
- Vu le Décret n°99-106 du 18 février 1999 relatif à l'agrément par l'Agence nationale pour l'emploi des personnes embauchées dans les organismes d'insertion par l'activité économique ;
- Vu la circulaire DGEFP/DGAS du 3 octobre 2003 relative à l'aménagement de la procédure d'agrément par l'ANPE et au suivi des personnes embauchées dans une structure d'insertion par l'activité économique et ses 3 fiches techniques ;
- Vu la circulaire DGEFP n°2008-21 du 10 décembre 2008 relative aux nouvelles modalités de conventionnement des structures de l'insertion par l'activité économique ;
- Vu l'instruction DGEFP n° 2014-02 du 5 février 2014 relative au pilotage des dispositifs de l'insertion par l'activité économique ;
- Vu les délibérations du conseil d'administration de Pôle emploi du 19 décembre 2008, relatif à la création de Pôle emploi ;
- Vu la convention pluriannuelle entre l'Etat, l'Unedic et Pôle emploi du 18 décembre 2014.
- Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale
- Vu l'Accord Cadre National IAE entre l'Etat, Pôle Emploi et les Réseaux IAE du 10 septembre 2015

LE PRÉSENT ACCORD EST CONCLU ENTRE :

Entre L'ETAT,

Représenté par la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE Ile-de-France)

dont le siège est situé 19 rue Madeleine Vionnet, 93300 Aubervilliers

Représenté par Madame Corinne CHERUBINI, en qualité de Directrice régionale ci-après dénommée « la Direccte Ile-de-France »,

Pôle emploi,

représenté par la Direction Régionale de Pôle emploi Ile-de-France,

dont le siège est situé 3 rue Galilée, Immeuble Pluton, 93884 Noisy le Grand cedex,

Représenté par Monsieur Philippe BEL, en qualité de Directeur régional, ci-après dénommé « Pôle emploi Ile-de-France »,

Le Conseil Régional Ile-de-France,

Représenté par sa Présidente, Madame Valérie PÉCRESE,

Dont le siège est situé 33, rue Barbet-de-Jouy, 75007 Paris

ci-après dénommée la Région

Le Comité National des Régies de Quartier (CNLRQ),

Représenté par Madame Clotilde BREAUD, en qualité de Présidente

Dont le siège est situé 54, avenue Philippe Auguste, 75011 Paris

ci-après dénommé CNLRQ

Le COORACE Ile-de-France,

dont le siège est situé 17, rue Froment, 75011 Paris

représenté par Monsieur Patrick RADJEF en qualité de Président

ci-après dénommé COORACE

L'association régionale de la Fédération Nationale des Associations d'Accueil et de Réinsertion Sociale (FNARS) Ile de France,

dont le siège est situé 26 Bis rue de St Pétersbourg 75008 Paris

Représenté par Madame Martine THEAUDIERE, en qualité de Présidente

ci-après dénommé FNARS

L'association Chantier Ecole Ile-de-France,

dont le siège est situé 6 rue Arnold Géraux 93450 L'île Saint-Denis

représenté par Monsieur Franck WITE, son président

ci-après dénommé « CHANTIER école »

La Fédération des Entreprises d'insertion Ile de France,

dont le siège est situé 12 rue de la Lune, 75002 Paris

représenté par Monsieur Sébastien MORICEAU, son président

ci-après dénommé « fédération des entreprises d'insertion »

L'association Régionale pour le Développement de l'Insertion par l'Economique (ARDIE)

dont le siège est situé 5 Boulevard Barbès 75018 Paris

représenté par Monsieur Eric MASSE Le GOANVIC en qualité de Président ci-après dénommé « ARDIE ».

CNLRQ, COORACE, FNARS, CHANTIER ECOLE, La Fédération des Entreprises d'insertion, l'ARDIE sont conjointement dénommés « les réseaux de l'IAE (insertion par l'activité économique) ». Tous les signataires sont dénommés conjointement « les parties ».

→ L'Insertion par l'activité économique est née dans les années 1970, il y a près de 50 ans de la nécessité de redonner un emploi aux personnes qui étaient les plus éloignées du marché du travail, en se fondant sur le principe selon lequel le fait d'occuper un emploi et de travailler est un facteur essentiel d'insertion sociale. Dans le contexte d'aggravation des déséquilibres économiques, sociaux et environnementaux, les structures de l'insertion par l'activité économique (SIAE) ont plus que jamais un rôle prépondérant pour influencer sur les mutations en cours et offrir des possibilités de retour à l'emploi durable aux personnes les plus en difficulté sur le marché du travail, en s'associant sur les territoires avec tous les acteurs qui luttent contre le chômage et l'exclusion. Les SIAE travaillent de manière étroite avec le service public de l'emploi et les entreprises sur les territoires. L'insertion par l'activité économique est ainsi au cœur des politiques d'accès et de retour à l'emploi. Ce sont plus de 28.000 franciliens qui sont accompagnés chaque année par 405 structures.

→ La signature, en janvier 2011, du premier accord-cadre national entre l'Etat, Pôle emploi et les réseaux nationaux de l'insertion par l'activité économique (IAE) a été une première étape décisive dans la structuration de la coopération entre les signataires. Cet accord a permis de redynamiser les relations et de mettre en œuvre de réelles avancées sur les pratiques opérationnelles dans le champ de l'IAE et de permettre une amélioration de la connaissance mutuelle de chaque signataire. Ces avancées ont été soulignées dans le rapport d'évaluation du cabinet Geste/Pluricité publié en avril 2014.

→ Suite à la réforme du financement de l'IAE et avec la mise en œuvre de la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale du 5 mars 2014, le nouvel accord-cadre national signé le 10 septembre 2015 doit être un levier pour améliorer les processus opérationnels, sécuriser et enrichir les parcours des salariés en insertion au sein des SIAE sur les territoires.

→ En Ile de France, l'accord régional signé le 8 novembre 2011 s'est inscrit dans cette volonté d'accompagner et de placer dans l'emploi, les publics les plus en difficulté. Cet accord a permis d'organiser la collaboration et de préciser les dispositions prises pour l'animation du dispositif régional.

→ Dès 2014, la préparation de l'accord cadre régional est portée par le COPIL IAE (Comité de Pilotage régional) et les travaux complémentaires du COR IAE (Comité Régional d'Orientation et d'animation de l'IAE) composé :

- De l'Etat, de Pôle emploi, des Représentants des Réseaux de l'IAE, du Conseil Régional.
- Il a permis d'assurer l'accompagnement de la Réforme et de partager les grandes orientations stratégiques définies par l'Accord National :
- Valoriser les efforts d'insertion des structures grâce à la généralisation du financement par l'aide au poste ;
 - Progresser sur la gouvernance, la coordination et la nécessité des différents financeurs pour clarifier ce qu'ils attendent du secteur de l'IAE ;
 - Développer la collaboration avec d'autres partenaires publics notamment le Conseil Régional et les Conseils Départementaux.

Les groupes de travail mis en place pour la rédaction de l'accord ont souligné la volonté des partenaires de renforcer leur coopération en matière de suivi des parcours des salariés en insertion et de leur sortie afin de faciliter l'accès à l'emploi durable.

→ La mise en œuvre de la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale impacte l'action des différents signataires du présent accord cadre. Les nouveaux dispositifs qu'instaure la loi (cadre unifié pour les périodes de mise en situation en milieu professionnel ; mobilisation des périodes de professionnalisation et des préparations opérationnelles à l'embauche pour les salariés en parcours d'insertion dans les SIAE, compte personnel de formation) permettent d'enrichir les outils du parcours et de préparation à la sortie. En lien avec les travaux des CDIAE et du CNIAE ainsi que les orientations du comité national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CNE-FOP) et des comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CRE-FOP), les signataires s'attacheront à faciliter l'accès à la formation professionnelle des salariés de l'IAE.

→ Dans le cadre de leurs missions respectives, les têtes de réseaux de l'IAE, la DGEFP et Pôle emploi s'accordent pour renforcer leur coopération et améliorer la gouvernance du secteur en vue de faciliter le retour à l'emploi des salariés en parcours d'insertion. Le présent accord cadre et ses déclinaisons régionales sont, à ce titre, des leviers importants pour un pilotage opérationnel partagé au niveau national et régional. Les SIAE, Pôle emploi et l'Etat s'articulent ainsi pour sécuriser les parcours et identifier des solutions sur le champ de l'emploi et de la formation. En Ile-de-France, l'importance du parcours professionnel en IAE et sa sécurisation est soulignée.

→ Il repose sur un renforcement des liens entre les prescripteurs et les SIAE au niveau local pour l'accès à l'offre d'insertion IAE, auprès des publics pour lesquels il constitue un levier vers l'emploi. Une meilleure connaissance de l'offre de service de chaque partenaire mobilisée pendant l'accompagnement, ainsi qu'une consolidation des acquis professionnels valorisée à l'issue de la période d'insertion complètent le dispositif.

L'attention particulière sur la sortie d'IAE s'inscrit dans le projet Pôle emploi 2015-2020 visant le renforcement de la personnalisation des services et des modalités d'accompagnement adaptées.

→ Le travail sur le parcours professionnel et plus particulièrement l'accès à la formation pour les salariés en IAE permettront sur la région, l'émergence de dispositifs nouveaux, conduits avec le Conseil Régional Ile-de-France.

Enfin, les liens avec le monde économique et la valorisation du secteur de l'IAE auprès des entreprises, des autres employeurs et des partenaires institutionnels au plus près des territoires constituent un axe essentiel de développement.

→ Ces priorités seront reprises lors du Comité Technique d'Animation (CTA), piloté et animé par Pôle emploi. Il est l'instance opérationnelle qui assure un suivi global des parcours des personnes en insertion, coordonne et garantit la mise en œuvre opérationnelle de l'IAE, et dans le cadre de son action, remédie aux éventuels dysfonctionnements, porte les ajustements et identifie des bonnes pratiques. L'activité des CTA s'inscrit en articulation avec celle des CDIAE, chargés d'assurer le pilotage stratégique de l'IAE et la déclinaison au niveau local des orientations IAE régionales.

→ Dans le cadre de leur action au bénéfice de l'insertion par l'activité économique, les partenaires s'engagent également à éviter toute forme de discrimination et favoriser la mixité des publics (égalité socioprofessionnelle homme/femme, etc.).

Au sens du présent accord cadre, est dénommé par :

- « IAE » : le dispositif d'insertion par l'activité économique, tel que défini par la loi du 29 juillet 1998 relative à la lutte contre l'exclusion.

- « SIAE » : l'ensemble des structures de l'insertion par l'activité économique (associations intermédiaires (AI), entreprises d'insertion (EI), entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI), ateliers et chantiers d'insertion (ACI).

Il est convenu et arrêté entre les parties ce qui suit :

1.1 PRÉSENTATION DE LA DIRECTION RÉGIONALE DES ENTREPRISES, DE LA CONCURRENCE, DE LA CONSOMMATION, DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI (DIRECCTE ILE-DE-FRANCE)

→ La Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) composée de l'Unité Régionale et des 8 Unités Départementales en Ile de France, est le service déconcentré commun du Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social et du Ministère de l'Economie des Finances et du Commerce extérieur. Il met en œuvre les politiques du gouvernement dans le domaine de l'emploi sous le pilotage de la Délégation Générale à l'Emploi, la Formation Professionnelle (DGEFP).

Ses services sont articulés autour de 3 Pôles :

Le Pole 3 E (Entreprises, emploi, économie) soutient les entreprises dans leur compétitivité, leur développement et les mutations économiques (DECI) et pilote régionalement les politiques de l'emploi et de lutte contre le chômage (DPE). Il déploie également le programme FSE (DFSE).

Le Pole T (Politique du Travail) assure l'application du code du travail et promeut la qualité de vie au travail et le dialogue social.

Le Pole C (Concurrence, Consommation, Métrologie) veille au respect des règles de concurrence et à la loyauté des relations commerciales.

Au sein du Pôle 3 E, le Département des Politiques de l'Emploi (DPE), a la responsabilité du pilotage de la politique IAE (Insertion par l'Activité Economique), déployée en 2014 en mettant en place avec l'ensemble des partenaires le Comité d'Orientation Régional IAE, qui a élaboré la « Stratégie Régionale IAE 2015-2017 ». Il s'appuie sur les Unités Départementales pour le déploiement de cette politique au niveau départemental, en finançant environ 400 structures en Ile de France. Plus largement, le secteur de l'IAE est accompagné dans son développement au sein de l'Economie sociale et Solidaire, notamment avec l'appui des DLA (Dispositif Local d'Accompagnement).

La DIRECCTE s'appuie également sur le Service Etudes Statistiques et Evaluation (SESE) qui, par sa capacité d'expertise, contribue à la réflexion stratégique régionale et à l'évaluation des politiques publiques mises en œuvre.

Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) composée de l'Unité Régionale et des huit Unités Départementales en Ile de France, est le service déconcentré commun du Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social et du Ministère de l'Economie des Finances et du Commerce extérieur. Il met en œuvre les politiques du gouvernement dans le domaine de l'emploi sous le pilotage de la Délégation Générale à l'Emploi, la Formation Professionnelle (DGEFP).

1.2. PRÉSENTATION DE PÔLE EMPLOI ILE-DE-FRANCE

→ Pôle emploi, né de la fusion entre l'Assurance chômage (ASSEDIC) et l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE), a été créé par la loi du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi. Il constitue désormais l'opérateur public de référence du marché de l'emploi.

→ Pôle emploi a pour mission d'accueillir, informer, orienter et accompagner les personnes, qu'elles disposent ou non d'un emploi, à la recherche d'un emploi, d'une formation ou d'un conseil professionnel, de prescrire toute action utile pour développer leurs compétences professionnelles et améliorer leur employabilité, de favoriser leur reclassement et leur promotion professionnelle, de faciliter leur mobilité géographique et professionnelle et de participer aux parcours d'insertion sociale et professionnelle. Pôle emploi s'est engagé dans son plan stratégique à faire plus pour ceux qui en ont le plus besoin, à prendre en compte les besoins et spécificités des populations et des territoires, à agir en proximité avec ses partenaires sur les territoires. Son action s'inscrit en complémentarité de celle des acteurs économiques et de ceux en charge de l'insertion dans le but de renforcer le retour à l'emploi durable.

→ L'IAE constitue pour Pôle emploi un outil à privilégier pour favoriser le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi éloignés du marché du travail.

Pôle emploi Ile-de-France, doté de huit Directions territoriales, participe à la définition de la stratégie départementale pour l'IAE au sein du CDIAE, à la négociation des conventions avec les structures d'insertion par l'activité économique, conventions dont il est d'ailleurs signataire.

Au niveau local, les agences locales de Pôle emploi travaillent en collaboration avec les SIAE et peuvent mettre en œuvre des conventions de coopération locale bilatérale afin d'organiser les modalités opérationnelles de mise en œuvre.

Pôle emploi est également garant de l'accès des publics au dispositif. A ce titre, il est en charge de la délivrance des agréments pour les publics embauchés par les SIAE.

Enfin, pour assurer une bonne coordination opérationnelle entre les acteurs et optimiser le suivi effectué par les structures auprès des salariés en insertion, Pôle emploi est chargé d'organiser et d'animer les CTA (comités techniques d'animation).

1.3 PRÉSENTATION DE LA RÉGION ILE-DE-FRANCE

→ La Région Ile-de-France représente 6,1 millions d'emploi et près de 31% du PIB national. Elle concentre sur son territoire 887 750 entreprises. Le Conseil régional Ile-de-France intervient dans de nombreux domaines : transports, lycées, formation, développement économique...

La loi NOTRe du 7 août 2015 consacre la place de la Région en tant que chef de file en matière de développement économique. Elle devient la collectivité responsable de la définition des orientations en matière de développement économique. Elle participe, par ailleurs, à l'articulation des politiques de l'emploi sur son territoire. La Région copilote ainsi avec l'Etat, le Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (CREFOP). En outre, la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale renforce les compétences de la région en matière de formation professionnelle.

En outre, le Conseil régional Ile-de-France et Pôle emploi ont renouvelé leur collaboration dans la convention-cadre approuvée en CR n°149-16 du 8 juillet 2016. Le renforcement de cette coopération vise deux objectifs majeurs : accélérer le retour à l'emploi des Franciliens en recherche d'emploi et satisfaire les besoins en recrutement des entreprises de la région.

D'autre part, la Région Ile-de-France et l'Etat ont signé le 14 avril 2016 un engagement commun, intitulé feuille de route partagée Etat-Région, chacun dans le cadre de ses compétences, pour :

- accélérer le développement économique et favoriser les secteurs et les entreprises créatrices d'emploi,
- faciliter l'accès à la formation,
- développer l'emploi.

La Région affirme sa volonté de renforcer les partenariats autour de l'IAE et d'intensifier la coopération entre les partenaires en s'appuyant sur leur complémentarité et leur savoir-faire. Par son investissement dans le COR IAE, la Région participe à la définition de la stratégie régionale pour l'IAE. En outre, elle s'est tout particulièrement impliquée dans le groupe de travail relatif à la formation des salariés en insertion. Les actions de la Région notamment celles en matière de formation professionnelle tendent à améliorer la qualification et l'employabilité du public IAE.

1.4 PRÉSENTATION DU COMITÉ NATIONAL DE LIAISON DES RÉGIES DE QUARTIER (CNLRQ)

→ Tournées, sur leur territoire, vers la mise en activité des habitants les plus éloignés de l'emploi, les Régies de Quartier se reconnaissent partie prenante du mouvement de l'Insertion par l'Activité Economique tout en affirmant ne pas vouloir se réduire à cela.

Véritables opérateurs du développement local, leur action sur un territoire – défini à partir du sentiment d'appartenance à un espace géographique et social – constitue un des fondements de leurs missions. Leur intervention se situe dans la proximité de ceux qui y vivent et des acteurs institutionnels et sociaux qui y assurent des responsabilités. Les Régies de Quartier contractualisent avec des donneurs d'ordre public et privé pour assurer ces services et, grâce à leur ancrage territorial et leur proximité, sont susceptibles de contribuer à l'émergence de nouvelles activités.

Pour effectuer leur mission, les Régies de Quartier embauchent prioritairement les habitants de leur territoire avec une attention aux groupes sociaux les plus vulnérables en matière d'insertion sociale et professionnelle.

Dans le cadre de conventionnement des structures d'insertion par l'activité économique, elles peuvent mobiliser des postes d'insertion en utilisant le contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI), ce qui est confirmé depuis la Loi de lutte contre les exclusions de 1998 (article 18), par le Plan de Cohésion Sociale de 2005 et la Loi instaurant le RSA (2008).

Sur le champ de l'IAE, la Régie de Quartier relève du secteur mixte et visée à l'article L5132-2 du code du Travail.

Le CNLRQ a la volonté de soutenir un partenariat entre les Régies de Quartier et Pôle emploi, dans le respect de valeurs partagées, pouvant servir le projet d'insertion de ces habitants en tant qu'acteurs de leur devenir.

Une Régie de Quartier salarie en moyenne 54 salariés (42 ETP), dont 50 % de contrats de droit commun et 50 % répartis entre contrats aidés secteur marchand (CDDI) et contrats aidés secteur non marchand. Son Conseil d'administration réunit en moyenne 15 bénévoles impliqués dans la vie de l'association. En Ile-de-France, 35 Régies en activité, 90% interviennent dans les quartiers prioritaires (80 quartiers couverts re-présentant plus de 800.000 habitants).

1.5 PRÉSENTATION DU COORACE

→ Créé en 1994, COORACE Île-de-France rassemble 48 entreprises qui entreprennent au service de l'emploi pour tous. Elles partagent une même vision : celle d'une société intégrante dans laquelle chacun peut construire sa place en tant que citoyen et acteur des échanges économiques et sociaux. A son service, elles participent à l'émergence d'un nouveau modèle de développement économique, solidaire et durable, an-cré dans les territoires, créateur de richesses, de services et d'emplois de qualité accessibles à tous. Ces entreprises participent ainsi, sur l'ensemble du territoire francilien, à l'intégration par l'emploi des personnes en situation de précarité et au développement économique local.

COORACE Île-de-France et ses adhérents ont pour ambition de réfléchir à une logique globale de parcours d'insertion, à la mutualisation et à la coopération économique, à travers notamment le développement de groupes économiques solidaires (GES) ou de pôles territoriaux de coopération économique (PTCE). En s'appuyant sur l'ensemble des outils d'insertion (AI, ACI, EI, ETTI) et sur des entreprises de l'économie sociale et solidaire (ESS), l'ambition des adhérents COORACE est créer des emplois et d'agir pour le développement de territoires solidaires.

COORACE Île-de-France accompagne ses adhérents sur les territoires dans le développement de leurs projets et activité. Il favorise les synergies locales avec les acteurs de l'emploi et représente ses adhérents et l'IAE auprès des acteurs institutionnels.

Dans la perspective d'amélioration permanente des pratiques et dans le souci d'une meilleure visibilité de l'action des SIAE, COORACE a développé la démarche qualité CEDRE-ISO qui s'inscrit dans la volonté de développement des compétences et de structuration des SIAE. CEDRE-ISO propose un cadre de référence permettant l'amélioration de l'accompagnement et de l'insertion des salariés en parcours. COORACE Île-de-France accompagne et soutien ses adhérents dans la mise en œuvre de cette démarche qualité. Au-jour'd'hui 12 adhérents de Coorace Île-de-France sont certifiés CEDRE et 13 ont entamé la démarche.

1.6 PRÉSENTATION DE LA FÉDÉRATION NATIONALE DES ASSOCIATIONS D'ACCUEIL ET DE RÉINSERTION SOCIALE (FNARS)

→ La Fédération Nationale des Associations d'Accueil et de Réinsertion Sociale est une fédération regroupant des organismes et associations autonomes qui ont en commun la volonté d'aider les plus démunis et de faire bouger la société pour faire reculer l'exclusion.

La Fnars fédère au plan national près de 870 associations et organismes publics qui, ensemble, gèrent près de 2 800 établissements et services.

Au niveau régional, la FNARS Ile-de-France rassemble 170 associations qui gèrent 396 établissements agissant pour l'inclusion sociale :

- services d'accueil et d'orientation, centres de jour, services d'urgence, d'écoute téléphonique (n° urgence 115),
- centres d'hébergement, centres maternels, lieux de vie, foyers, hôtels sociaux, résidences sociales, pensions de familles et maisons relais, services d'instruction du RSA, centres de soins ou de cure, halte-garderie, crèches, médiation familiale....
- services de relogement, d'accompagnement social lié au logement, dispositifs de baux glissants,...
- structures de l'insertion par l'activité économique, Espaces Emploi, Ateliers d'Adaptation à la Vie Active, organismes de formation, jardin d'insertion,

Sur le champ de l'Insertion par l'Activité Economique, ses adhérentes portent plus de 80 actions conventionnées Ateliers et Chantier d'Insertion, 10 Associations Intermédiaires et 9 Entreprises d'Insertion.

LA FNARS :

- lutte contre les exclusions, en favorisant notamment l'accès à l'emploi et au logement des personnes qui en sont les plus éloignées,
- dénonce les décisions et les actions qui tendent à accroître l'exclusion et les inégalités sociales,
- sensibilise l'opinion publique et les décideurs aux situations d'exclusion,
- fait progresser l'accompagnement des personnes en difficulté,
- facilite les échanges, la réflexion et la co-construction de propositions politiques avec les associations adhérentes, les personnes accompagnées, et les partenaires,

- observe et analyse grâce à des études, des enquêtes et des sondages sur les personnes accompagnées sur l'évolution des métiers de l'insertion sociale et sur la vie associative. La FNARS analyse et évalue les actions et les dispositifs mis en place,
- soutient l'expérimentation de réponses innovantes pour lutter contre les exclusions et accompagne leur essaimage, appuie les porteurs de projets,
- participe au renforcement des capacités d'accompagnement des intervenants sociaux par des outils et des programmes de formation.

1.7 PRÉSENTATION DE CHANTIER ECOLE

→ CHANTIER école Île-de-France, créé en 2001, est un réseau d'acteurs de l'insertion et de la formation qui regroupe des structures adhérentes au réseau national autour de la charte. Au niveau national, c'est plus de 30 000 salariés en parcours d'insertion qui sont employés dans près de 650 structures. La délégation francilienne rassemble 95 adhérents, représentant 78 structures franciliennes gérant 186 chantiers école ou chantiers d'insertion avec plus de 2 000 postes conventionnés pour des parcours d'insertion et 820 permanents.

CHANTIER école Île-de-France et ses adhérents travaillent autour de valeurs communes dans le but d'améliorer la qualité des parcours d'insertion des personnes, en favorisant les échanges de pratiques, les réflexions collectives et les partenariats.

Les adhérents à CHANTIER école sont aussi des acteurs du développement durable du territoire, qui axent leur mission principale sur la progression des personnes en favorisant la démarche pédagogique liée à la situation de production, le développement, l'évaluation et la certification des acquis professionnels.

Les missions de CHANTIER école Île-de-France sont de :

- Communiquer, représenter et animer le réseau d'adhérents auprès de ses partenaires institutionnels
- Analyse et réflexion sur les politiques publiques et leurs effets,
- Réflexion sur l'évolution du modèle des ACI et l'innovation du secteur,
- Contribuer à la professionnalisation des acteurs de l'IAE, par la mise en œuvre de la formation ETAIE (encadrant technique d'activité d'insertion par l'économique) et par les actions de professionnalisation et la diffusion d'outils du réseau,
- Réaliser un recueil de données régional des ACI grâce à la collecte de données sur les ACI,
- Coordonner la mise en place des chantiers d'insertion en partenariat avec SNCF et SNCF Réseau et développer ses actions,
- Développer de nouveaux partenariats avec les entreprises, les acteurs de l'ESS et du monde associatif au bénéfice des adhérents et pour l'émergence de nouveaux ACI,
- Accompagner des porteurs de projet,
- Accompagner les ACI aux changements de politiques publiques.

1.8 PRÉSENTATION DE LA FÉDÉRATION DES ENTREPRISES D'INSERTION ILE-DE-FRANCE

→ La fédération des entreprises d'insertion Ile de France représente les EI (entreprises d'insertion) et ETTI (entreprises de travail temporaire d'insertion) auprès des acteurs publics, sociaux, économiques et professionnels de la région.

Elle défend leurs intérêts et vise à promouvoir leur modèle économique qui permet à des personnes en difficultés sociales et professionnelles de retrouver un emploi durable ou une solution positive grâce à un accompagnement et l'acquisition de compétences dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée d'insertion (CDDI).

L'Ile de France compte 150 entreprises d'insertion qui emploient 6 800 salariés en insertion, essentiellement dans les secteurs de la propreté, du BTP, de la collecte, tri et recyclage, de l'hôtellerie restauration et des espaces verts.

Elles génèrent un chiffre d'affaires annuel de plus de 150 millions d'euros.

La fédération des entreprises d'insertion Ile de France accompagne les porteurs de projets dans leur réflexion et leurs démarches. Elle favorise le développement des entreprises d'insertion existantes sur son territoire. Son équipe de permanents œuvre pour le rapprochement avec le monde économique (clauses d'insertion dans les marchés publics, achats responsables, conventions d'affaires, partenariats économiques).

Elle concourt à leur professionnalisation en proposant des formations pour l'ensemble des salariés permanents (encadrants techniques, chargés d'insertion, dirigeants, etc.). Elle est opératrice du micro-crédit pour les salariés en insertion de ses entreprises adhérentes. Elle met en œuvre une démarche de certification (Afaq-EI/ETTI) avec l'AFNOR.

Grâce à son rôle de veille permanente, elle anime et informe le réseau au sein duquel elle développe la mutualisation des expériences et des bonnes pratiques et l'innovation sociale tout en gardant comme fondement la lutte contre les exclusions.

1.9 PRÉSENTATION DE L'ARDIE

→ Depuis sa création 1997, l'ARDIE Île-de-France représente, auprès des pouvoirs publics et organisme constitués régionaux, les Associations Intermédiaires (AI) franciliennes qui accueillent, accompagnent et remettent à l'emploi des demandeurs d'emploi longue durée et des personnes en grande difficulté, personnelle et professionnelle. Les AI sont des acteurs essentiels de la lutte contre le chômage par la mise en œuvre de parcours d'insertion pour les personnes les plus éloignées de l'emploi. Par leur enracinement territorial fort, elles constituent une force d'action et de proposition originale, pertinente et efficace.

→ Par connaissance du terrain et son travail de réflexion, l'ARDIE, Fédération Francilienne des Associations Intermédiaires, éclaire les pouvoirs publics sur la spécificité de ces structures d'insertion par l'activité économique. La fédération défend des propositions élaborées et validées collectivement, soumises au principe de transparence et clairement articulées sur sa connaissance de l'action quotidienne des AI des problèmes qu'elles rencontrent et des défis auxquels elles sont confrontées. La fédération s'applique à défendre les AI franciliennes, leur modèle économique appuyé sur un projet associatif structurant, qu'elles soient fédérées ou non.

→ Les Associations Intermédiaires, membres du réseau, s'attachent à leur double mission, économique et sociale, et, en application de la charte de la fédération, veillent à valoriser chaque salarié en parcours d'insertion, dans le respect de toutes les dimensions de la personne humaine, afin qu'elle trouve, ou retrouve, une place dans notre société et puisse s'insérer durablement socialement tout autant que professionnellement.

L'INSERTION PAR L'ACTIVITE ECONOMIQUE EN ILE DE FRANCE (sources : SESE Direccte Ile-de-France)

→ En 2014, **405 structures** sont conventionnées en Ile de France, soit une augmentation de 6,5 % par rapport à 2010 (380 structures).

Les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) et les entreprises d'insertion (EI) restent prépondérants, représentant respectivement 38 % et 37 % des structures (correspondant à 150 et 155 structures).

Cependant on constate une augmentation importante des porteurs d'ACI en 4 ans, qui sont passés de 120 à 155 (+29 %), et un mouvement inverse mais moins important pour les entreprises d'insertion, qui passent de 162 à 151 structures (-6,8 %). Le nombre d'associations intermédiaires (AI) décroît légèrement depuis 2010 (passant de 83 à 76 structures, soit une proportion de 19 % des SIAE en 2014 au profit des entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) qui se sont nettement développées sur la période, passant de 15 à 23 structures (6 % des SIAE en 2014).

→ Les activités des SIAE restent dans les **secteurs** traditionnels. Le nombre d'heures travaillées dans le bâtiment- travaux publics (BTP) est en hausse de 17 % à 24 % entre 2010 et 2014 (notamment en raison de l'augmentation des ETTI), celui des services à la personne (SAP) diminue de 16 % à 11 % (en partie lié au fait que l'activité des AI diminue au profit des particuliers). Le secteur des espaces verts-agriculture et celui du nettoyage (hors SAP) sont les deux autres secteurs d'importance. Enfin, le transport-logistique ou la collecte-tri-recyclage représentent respectivement 6 et 8 % des heures travaillées. Toutes SIAE confondues, on compte 44 structures centrées sur des activités liées à la transition écologique en 2014, mais seulement 4 sur le secteur du numérique.

→ Au cours de l'année 2014, l'ensemble des SIAE franciliennes font travailler **27 582 salariés** soit 2 % de moins qu'en 2010. Les AI concentrent les plus gros effectifs, avec 53 % des salariés. Les ACI représentent ensuite 22 % des effectifs. Les ETTI et les EI représentent respectivement 14 % et 11 % des salariés. Les EI et ACI font appel à moins de salariés, respectivement 22 et 37 en moyenne par structure (contre 175 et 202 pour les ETTI et AI).

→ Les 7 349 emplois en **équivalent temps plein (ETP)** sont majoritairement réalisés dans les AI (31 %) et les ACI (30 %), puis les EI (22 %) et les ETTI (17 %). Les AI ont beaucoup de salariés travaillant à temps très partiel : 6 salariés pour un ETP. Pour les ACI et les ETTI le ratio est de 3 pour 1 ; de 2 pour 1 pour les EI

→ On constate une baisse importante (-35 %) des **effectifs de salariés permanents** entre 2010 (2 105 ETP) et 2014 (1 364 ETP), qui touche principalement les EI (- 54 %) et les AI (- 38 %). En revanche, ces effectifs sont stables dans les ACI et même en augmentation dans les ETTI (+ 34 %). En 2014, les permanents sont mobilisés à 54 % par de l'encadrement et 39 % par de l'accompagnement socio-professionnel. Parmi les **salariés en insertion**, la part des seniors (19 %), celle des jeunes (20 %) et celle des travailleurs handicapés (4 %) n'évoluent pas. En revanche, le déséquilibre hommes/femmes s'accroît (59 % de salariés masculins en 2014, contre 52 % en 2010). Il est particulièrement marqué dans les ETTI (88 % d'hommes) à la différence des AI comptant une majorité de femmes (54 %).

La part des bénéficiaires du RSA et des personnes en recherche d'emploi depuis plus de deux ans augmentent chacune de 3 % entre 2010 et 2014, pour atteindre respectivement 32 % et 41 %. Ces publics prioritaires sont particulièrement nombreux dans les ACI. Les publics de niveau infra V se renforcent (passant de 58 % à 61 %). La proportion de salariés en ZUS-CUCS augmente de 32 % à 36%.

→ On constate que 20 % des salariés en insertion sont venus par candidatures spontanées en 2014 comme en 2010. Parallèlement, sur cette période, il y a eu un renforcement du poids de Pôle emploi (de 19 % à 24 %) et de celui des services sociaux (de 9 à 13 %) parmi les orienteurs.

Les taux **d'accompagnement social et professionnel** augmentent de 10 points entre 2010 et 2014 (de 81 % à 91 %). Les modalités d'accompagnement professionnel identifiées en 2014 sont les Techniques de Recherche d'Emploi (TRE pour 63 % des salariés) et l'Aide au projet professionnel (pour 67 %) généralement réalisées en interne. Une minorité de salariés (6 %) a accès aux prestations de Pôle emploi. Dans les ACI, la période d'immersion a été progressivement mise en place pour atteindre 12 % des salariés en 2014.

→ Les SIAE déclarent mettre en place des **actions de formation** pour au moins 80 % de leurs salariés, exception faite des AI qui n'en dispensent qu'à 43 % en moyenne.

Il s'agit cependant pour 35 % des heures de formation, d'actions d'adaptation au poste réalisées en interne, courtes (30 h en moyenne) qui peuvent représenter la part majoritaire des heures de formation réalisées dans les EI. Les formations qualifiantes, estimées à 25 % des heures effectuées se situent en majorité dans les AI, les ETTI et les ACI, tout en représentant des réalités très différentes. Elles permettent en moyenne des parcours de 200 heures. Enfin, une part importante des heures de formation (17 %) est consacrée aux actions de remise à niveau dans les EI, les ACI et les AI.

→ On compte en 2014, toutes SIAE confondues, 28 % de **sorties** en emploi durable. Le taux est plus élevé dans les AI (34 %), à l'opposé des ACI (22 %). Le taux moyen de sorties dynamiques s'élève à 67 % en Ile de France en 2014. Les sorties positives (21 %) représentent une part importante des sorties. Les sorties dynamiques ont progressé de 6 points pour les ACI et les EI (respectivement 59 % et 62 % entre 2010 et 2014). La circulaire de janvier 2012 ayant modifié les modalités de décompte des sorties vers l'emploi pour les AI et les ETTI, la comparaison globale entre 2014 et 2010 est impossible pour ces deux catégories de SIAE.

ARTICLE 1

OBJET DE L'ACCORD CADRE

Le présent accord cadre a pour objectif de faciliter l'accès à l'emploi durable des salariés de l'IAE en améliorant la qualité des parcours des personnes en insertion.

Il vise à optimiser la mise en œuvre opérationnelle de l'IAE et à intensifier la coopération entre les partenaires en s'appuyant sur leur complémentarité et leur savoir-faire.

→ Il précise les actes d'engagements réciproques des signataires tout au long des étapes du parcours et prévoit une mobilisation continue de chacun pour améliorer les coopérations sur la base des pratiques, des initiatives territoriales et des enseignements dégagés.

Il vise également à donner plus de visibilité et de pérennité aux actions communes développées pour le public relevant de l'IAE.

LES SIGNATAIRES S'ENGAGENT SUR TROIS AXES :

Axe 1 : Partager la connaissance territoriale de l'IAE pour engager des actions communes

Axe 2 : Sécuriser et améliorer la qualité des parcours du public en insertion pour faciliter le retour à l'emploi

Axe 3 : Préciser et améliorer le pilotage opérationnel et les complémentarités entre les différentes instances

Pour chacun des axes, les partenaires s'engagent sur des objectifs opérationnels et des actions à mener. Leur mise en œuvre s'appuie sur les pratiques identifiées sur l'Ile de France pour apporter de manière continue des améliorations au dispositif et pour engager des réflexions ou actions innovantes.

Ces actions à mener seront développées et priorisées dans une feuille de route annuelle, définie par le comité de pilotage.

Ces travaux donneront lieu à une évaluation permettant de mesurer les effets sur le retour à l'emploi et l'amélioration qualitative des parcours d'insertion.

ARTICLE 2

LES AXES D'ENGAGEMENT

AXE 1 : PARTAGER LA CONNAISSANCE TERRITORIALE DE L'IAE POUR ENGAGER DES ACTIONS COMMUNES

→ Les échanges sur la connaissance territoriale de l'IAE, sur les offres de services de chacun des partenaires, sur les opportunités d'emploi sur le territoire, sur les actions menées sur les champs économique et social sont des atouts indispensables pour mener ensemble des actions innovantes à destination des publics les plus éloignés de l'emploi et pérenniser les bonnes pratiques identifiées.

Pour cela, l'engagement des partenaires se traduit par :

- a) Un partage des analyses des besoins des territoires dans les domaines de l'emploi, de la formation et de l'insertion professionnelle pour conduire des actions communes :

Pour cela, l'étude sur le marché du travail local portera à la fois :

- sur un examen des **propositions d'offres d'emploi et de postes de travail** avec une attention particulière sur les postes « bas niveau de qualification » mais aussi sur **une analyse de la demande d'emploi enregistrée et de données sociales locales**.

Par département, La Direccte et Pôle emploi pourront présenter et alimenter la réflexion à partir de leurs outils d'analyse.

Pour Pôle emploi : utilisation des fiches « météo de l'emploi », des dialogues territoriaux, de l'outil IMT (informations marché du travail).

Pour la Direccte : utilisation des chiffres clés et analyses départementales, des éléments de contexte produits pour les dialogues de gestion.

Les conseils départementaux contribueront à la réflexion à partir de leurs données sociales et analyses locales.

Pour les SIAE : utilisation des analyses réalisées par les têtes de réseau et le site «entreprenons –ensemble».

A partir de ces éléments des actions pourront s'engager pour améliorer les parcours des publics en in-sertion. Ce travail partagé lors d'un CTA annuel et en CDIAE permettra de définir les stratégies départementales.

Dans le cadre de la Feuille de route partagée Etat/Région en date du 14 avril 2016, cette analyse pourra s'appuyer sur l'établissement d'une carte unique des bassins d'emploi franciliens, des métiers en tension sur ces bassins et des formations nécessaires pour l'accès à ces métiers. La délimitation des territoires s'effectuant sur proposition du CREFOP.

-b) L'échange régulier autour des opportunités de recrutement des SIAE et de leur offre d'insertion

renforce la qualité de la prescription, fluidifie les processus de recrutement et facilite le parcours d'une structure à l'autre (extension d'agrément).

Cet échange est initié lors des dialogues de gestion, poursuivi lors des CTA et complété de manière plus opérationnelle dans les conventions de coopérations locales signées entre les SIAE et Pôle emploi.

-c) Développer les liens avec les acteurs du monde économique

Les signataires du présent accord-cadre s'engagent à promouvoir autant que possible l'IAE dans les différents partenariats qu'ils construisent avec les entreprises et les représentants du monde économique institutionnel ou associatif. Le site « entreprenons ensemble » (portail des SIAE permet de valoriser leurs offres de service) pourra assurer le relais favorisant les mises en relation dans le cadre du pilotage des clauses sociales.

AXE 2 : SECURISER ET AMELIORER LA QUALITE DES PARCOURS DU PUBLIC EN INSERTION POUR FACILITER LE RETOUR A L'EMPLOI

→ Selon l'étude Geste/Pluricité, la mise en œuvre du précédent accord-cadre a permis de faire connaître, d'outiller et de faciliter la mise en œuvre des processus d'orientation et de prescription des publics, ce qui est reconnu par les signataires comme une réelle avancée.

Cependant, l'orientation et la prescription restent encore trop souvent liées à des critères administratifs au détriment du diagnostic des besoins du public et aux possibilités d'accueil et d'emploi des SIAE sur le territoire. De ce fait, les prescripteurs sont parfois davantage dans une position de validation des profils des personnes repérées par les SIAE et pressenties pour être embauchées que dans une posture de positionnement d'un besoin au regard d'une offre d'insertion.

L'étude Geste/Pluricité a également souligné que l'action conjointe des partenaires en termes d'accompagnement et de suivi des salariés en insertion reste à clarifier et conforter.

En s'engageant sur la sécurisation et l'amélioration de la qualité des parcours du public en insertion, les partenaires réaffirment leur volonté commune de favoriser l'insertion dans l'emploi durable des personnes les plus éloignées du marché du travail. C'est par l'emploi que se réalise l'insertion. Cet engagement doit être concrétisé à travers la préparation du conventionnement des SIAE, lors des dialogues de gestion au cours desquels sont reconnus : le projet d'insertion de la structure, son activité son rôle d'employeur, ses perspectives d'embauche, ainsi que lors de la rédaction de convention de coopération locale et la tenue des CTA.

Il se matérialise dans des objectifs opérationnels partagés et des actions à mener tout au long des étapes du parcours : repérage des publics éligibles, embauche et accompagnement par la SIAE, coopération sur la sortie et la poursuite du parcours.

ETAPE 1- Du repérage des publics jusqu'à l'embauche par une SIAE

→ Les SIAE embauchent des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, afin de favoriser leur retour à l'emploi durable. Elles recrutent des publics spécifiques pour lesquels un accompagnement social (levée des freins à l'emploi, etc.) et professionnel (acquisition de compétences professionnelles, etc.) est un véritable levier pour accéder à un emploi durable, une formation, etc.

→ Afin de concrétiser le ciblage des dispositifs de l'IAE sur les publics qui en ont besoin, les processus d'orientation et d'agrément revêtent une importance particulière. Ils doivent permettre d'initier une relation de partenariat entre les SIAE, les orienteurs et les prescripteurs et de mettre en place un suivi commun des personnes agréées dans le cadre de leur parcours d'accès à l'emploi durable.

Objectifs partagés :

→ Cette étape vise à améliorer la qualité de l'orientation vers les structures de l'insertion par l'activité économique. Pour cela, trois objectifs ont été repérés :

- **Faciliter l'accès à l'IAE pour les personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières**, en s'assurant que les profils des personnes orientées coïncident avec les prérequis demandés par les SIAE,
- **Renforcer la lisibilité des organisations locales en matière d'orientation/de prescription/ d'agrément**, afin d'améliorer la lisibilité des parcours et leur pertinence,
- **Positionner les prescripteurs sur une fonction d'intermédiation au regard des opportunités de recrutement des SIAE.**

Afin de garantir des orientations et des prescriptions de parcours adaptées aux besoins des personnes et aux solutions proposées par les SIAE, il est nécessaire d'anticiper les recrutements des structures le plus en amont possible. Pour cela, le dépôt et/ou la diffusion des offres des SIAE de manière systématique auprès de Pôle emploi, des missions locales, de Cap emploi et des prescripteurs habilités, la participation de Pôle emploi aux dialogues de gestion et une bonne connaissance mutuelle des offres de service de Pôle emploi, des autres prescripteurs et des SIAE doivent être recherchés.

Les offres d'emploi devront être déposées à Pôle emploi. Le mode de diffusion des offres d'emploi, les modalités de recrutement seront définies entre la SIAE et le conseiller référent IAE. Ces offres pourront faire l'objet d'offres permanentes qui pourront être suspendues et réactualisées à la demande des SIAE. Selon les besoins des SIAE, le dépôt des offres d'emploi permettra leur diffusion, à tous les prescripteurs de droit (Mission locale et Cap Emploi) via OPUS.

Engagements :

→ Faciliter le repérage des publics et la validation des profils par Pôle emploi en amont des processus de recrutement par les SIAE, afin de fluidifier la délivrance de l'agrément et de mieux répondre aux contraintes et à la réalité économique des SIAE. Un renforcement des collaborations entre Pôle emploi et les SIAE, ainsi que l'utilisation de supports doivent permettre de mieux faire connaître les métiers et les postes de travail offerts par les SIAE (fiche de poste, fiche du dialogue de gestion présentée en CDIAE, fiches SIAE dans le répertoire du site « entreprenons-ensemble »...). L'envoi vers la SIAE doit donner lieu à un entretien diagnostic préalable, réalisé par les prescripteurs habilités.

→ **Mener une réflexion autour des orienteurs, des prescripteurs habilités et de leur collaboration avec Pôle emploi et les SIAE** afin de renforcer le maillage avec les acteurs sociaux sur le territoire pour fluidifier les processus de recrutement, améliorer la qualité des diagnostics socioprofessionnels et des orientations proposées aux personnes. Cette réflexion locale doit également permettre de mieux partager les besoins des personnes et faciliter ainsi l'intégration des publics cibles dans le dispositif IAE. Ce travail devra donner lieu à des approches communes et partagées entre les acteurs y compris territoriaux et pourra conduire à l'actualisation de la liste des prescripteurs habilités par le Préfet après avis du CDIAE. Ces échanges pour l'actualisation de la liste préfectorale, pourront se dérouler dans le cadre des CTA et devront faire l'objet d'une validation en CDIAE.

Le cahier des charges des prescripteurs sera réexaminé en comité de pilotage de l'accord-cadre, à l'occasion de l'échéance des premiers arrêtés pris.

Les modalités de collaboration SIAE/Pôle emploi seront renforcées par la signature de conventions de coopération.

En annexe 1 au présent accord cadre :

- Les fiches «Orientation-Prescription» IAE ;
- La fiche de délivrance de l'agrément IAE ;

→ **Optimiser les procédures liées à l'agrément délivré par Pôle emploi et l'embauche par la SIAE**

Une attention particulière est portée à l'agrément, élément charnière pour la mise en place d'une réelle dynamique d'insertion. Cette action doit permettre de s'assurer que les personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières sont bien celles qui sont orientées vers les structures de l'insertion par l'activité économique. Les partenaires du présent accord cadre travailleront à l'optimisation de la procédure d'agrément existante afin d'alimenter les travaux de la DGEFP sur le sujet. En Ile-de-France, les délais de délivrance de l'agrément ont été adaptés afin de faciliter l'embauche des salariés en IAE. Le processus d'agrément délivré par Pôle emploi est décrit en annexe 2

→ **Veiller au dépôt et/ou à la diffusion des offres des SIAE auprès du référent IAE de Pôle emploi des missions locales, de Cap emploi et des prescripteurs habilités** afin que chacun puisse orienter en fonction des besoins et des opportunités de postes

La SIAE reste seule juge de sa décision de recruter ou pas une personne déclarée éligible à l'IAE, notamment au regard de la capacité du candidat à répondre aux conditions d'exercice de l'activité professionnelle et des obligations contractuelles de la SIAE négociées au dialogue de gestion (diversités de publics, financements...).

ETAPE 2- LE SUIVI DES PARCOURS ET L'ACCOMPAGNEMENT DES PUBLICS EN INSERTION

La mission de suivi et d'accompagnement des personnes par les SIAE et les services publics de l'emploi (notamment Pôle emploi) s'appuie sur la capacité à proposer aux personnes concernées des conseils personnalisés, des solutions et des « outils » pour un retour à l'emploi durable : consolidation du projet professionnel, formations, périodes de mise en situation en milieu professionnel, ainsi que des actions pour lever les freins à l'emploi.

Objectifs partagés :

- Améliorer le suivi et la qualité des parcours des salariés en insertion
- Améliorer la coordination des interventions des acteurs
- Améliorer l'accès à la formation

Engagements :

→ **Renforcer le développement des compétences et des qualifications et consolider le projet professionnel des salariés de l'IAE.**

Ces objectifs seront entre autres recherchés en effectuant des échanges réguliers entre les référents IAE et les chargés d'insertion des SIAE. Ces échanges pouvant s'effectuer en bilatéral ou selon les dispositions locales au sein des comités de suivi.

- Favoriser les possibilités de parcours combinant plusieurs expériences dans des SIAE différentes, en s'appuyant sur l'extension d'agrément,
- Le recours à la PMSMP, en fonction de leurs parcours et de leurs besoins, doit permettre aux salariés en insertion de qualifier leurs acquis et selon les cas, susciter une relation contractuelle avec les entreprises. Les évaluations des PMSMP mises en œuvre sont systématiquement partagées avec les salariés (capitalisation des compétences acquises, structuration du projet professionnel) et constituent un élément du bilan pour le salarié qui sera partagé avec le conseiller Pôle emploi en fin de parcours.

→ **Faciliter l'accès à l'offre de service Pôle emploi au bénéfice des salariés en insertion en cours de parcours.**

Pour les demandeurs d'emploi, la période d'insertion par l'activité économique doit s'accompagner d'un maintien de l'inscription à Pôle emploi afin de garantir l'accès aux aides, mesures et autres actions partenariales de Pôle emploi et permettre l'actualisation du diagnostic du demandeur d'emploi.

- Pour faciliter le maintien de l'inscription ou la réinscription, une communication sera développée en direction des SIAE sur l'utilisation de Pôle emploi.fr.
- Ce maintien d'inscription permet l'accès à l'offre de service de droit commun de Pôle emploi, en fonction de la catégorie d'inscription.

→ Au niveau local, une coordination entre les SIAE et Pôle emploi permet d'identifier les prestations Pôle emploi mobilisables sur le territoire pour les salariés en insertion et partager les conditions de leur mobilisation, en fonction des besoins identifiés.

Cette offre de service définie dans la convention de coopération locale, peut prévoir la transmission régulière des calendriers d'ateliers organisés par l'agence locale ou celle du bassin d'emploi, la communication des offres de recrutement par MRS, des informations sur la politique événementielle locale, de questions d'ordre administratif en s'appuyant sur des échanges réguliers entre le conseiller référent IAE Pôle emploi et les conseillers d'insertion des structures SIAE.

Des informations collectives spécifiques pour le public en insertion par l'activité économique peuvent se développer (pour présenter notamment l'IAE auprès de nouveaux inscrits à Pôle emploi ou pour les salariés sortant du dispositif) selon les besoins identifiés localement.

● **Mettre en œuvre les possibilités d'accès à la formation pour les salariés de l'IAE** : Le renforcement et le développement de compétences des salariés en IAE constituent des leviers pour favoriser le retour à l'emploi. La loi n°2014-288 du 5 mars 2014 apporte un certain nombre de modifications qui vont faire évoluer les moyens d'accéder à la formation.

La mobilisation des dispositifs d'accès à la formation :

● **Le CPF** (compte personnel formation) : Les salariés en IAE bénéficient du compte personnel formation (CPF) et du conseil en évolution professionnelle. A ce titre, la période d'accompagnement en IAE doit favoriser pour chacun d'entre eux, avec l'appui de leur chargé d'insertion: l'ouverture du compte CPF, le repérage des formations éligibles et leur mise en œuvre.

● **La POE** : la mise en œuvre de POE individuelle ou collective peut être réalisée au cas par cas en fonction des besoins identifiés des salariés, en particulier en fin de parcours.

La mise en œuvre de POE en amont d'un parcours d'insertion reste exceptionnelle, les SIAE devront justifier de la nécessité d'acquérir des compétences avant l'entrée dans la structure et garantiront la possibilité de développer de nouvelles compétences dans le cadre du parcours en contrat de travail IAE.

● **L'accès à « Cap compétences* »** : Depuis 2016, la Région a mis en place une procédure simplifiée d'orientation et de recrutement des publics relevant du secteur de l'IAE vers l'accès au dispositif « Cap compétences »* du Conseil régional. Ces formations sont également accessibles dans le cadre du Compte personnel de formation.

Dans le cadre du plan d'urgence pour l'emploi fixant à 500 000 le nombre de places supplémentaires de formation pour 2016, la Région renforce son offre de formation et notamment Cap Compétences qui bénéficie de 7 000 places supplémentaires sur le territoire francilien. Il est prévu en tout 64 212 places supplémentaires en Ile-de-France. Les salariés de l'IAE relèvent pleinement du dispositif Cap compétences et peuvent y participer en articulation avec leur temps de travail.

Dès septembre 2016, de nouvelles formations seront proposées concernant l'anglais à visée professionnelle et la bureautique.

Par ailleurs, un nouveau dispositif « Compétences de base professionnelles » viendra compléter le programme Cap compétences, avec notamment des parcours visant l'apprentissage de la langue française dans un contexte professionnel, pour les personnes de niveau inférieur ou égal à A1.1.

● **Cap compétences** vise à faciliter l'insertion socio-professionnelle via le développement des compétences du socle de connaissances et de compétences CléA.

● **CLEA** : La certification CLEA a été créée par le COPANEF (Comité Paritaire Interprofessionnel National pour l'emploi et la formation), elle a pour objectif : de favoriser l'élévation du niveau de qualification de la population, de sécuriser les parcours professionnels, de développer la compétitivité des entreprises. La certification porte sur 7 domaines de compétences.

Une prestation d'évaluation préalable à la certification CLEA est mise en place en Ile-de-France. Tous les salariés et demandeurs d'emploi inscrits ou non peuvent en bénéficier.

→ **Pour favoriser l'accès à la formation**, le COR-IAE (comité d'orientation régional Ile-de-France de l'IAE) a mis en place un groupe projet réunissant le Conseil Régional, les OPCA, l'État, les réseaux de l'IAE, le Grafie (groupement régional des acteurs franciliens de l'IAE) et Pôle emploi pour :

- Organiser les offres de formation et leur financement ;
- Améliorer l'accès à une offre de formation diversifiée et répondant aux besoins des personnes, salarié en parcours SIAE en Ile-de-France ;
- Développer les leviers financiers complémentaires afin de maintenir l'effort de formation.

Cette dynamique pourrait s'adosser aux montages d'opérations de formation, avec les différents levier financiers possibles (OPCA, FSE, FPSPP, fonds de la Région, Pôle emploi, DIRECCTE...) permettant l'accès aux formations pour les salariés en IAE.

L'examen des besoins de formation des salariés en insertion sera partagé régulièrement avec les CDIAE et le groupe projet régional, pour la sensibilisation sur le sujet des instances régionales concernant la formation telles que le CREFOP.

Face aux réformes de la formation professionnelle et des modalités de financement de l'IAE, les travaux du COR IAE ont mis en lumière la nécessité de travailler sur de nouveaux modes d'organisation et de financement de la formation à la fois des salariés en insertion et des permanents du secteur de l'IAE. Une expérimentation portée par le GRAFIE doit synthétiser les problématiques repérées et les solutions existantes afin de parvenir à développer et essayer des outils pertinents, de préférence territoriaux et mutualisés.

La source principale d'information relative à l'offre de formation régionale est disponible sur le site de Défi Métiers www.defi-metiers.fr

→ Assurer la coordination des interventions des différents acteurs

- Développer et sécuriser les échanges d'informations entre les partenaires.
- Dans le cadre de l'accompagnement global mis en œuvre par Pôle emploi et les Conseils départementaux, un accord commun pour l'accès à la base de ressources sociales sera recherché ;
- Nécessité d'optimiser les 24 mois d'agrément afin qu'ils correspondent à une durée effective de travail pour le bénéficiaire, notamment par :
 - Le partage d'informations relatives au renouvellement de contrat de travail durant la période d'agrément,
 - L'examen de motifs de suspension d'agrément (hors cas déjà prévus) en CTA.
 - L'extension d'agrément qui favorise la continuité et la progressivité des parcours d'insertion doit être aussi un levier à proposer ;
 - Enfin, les demandes de prolongation d'agrément devront faire l'objet, d'un bilan professionnel entre la SIAE et le Pôle emploi local, avant toute poursuite de parcours dans les cas prévus par les textes réglementaires.

ETAPE 3 - LA SORTIE DE LA SIAE ET LA POURSUITE DU PARCOURS

Les sorties de SIAE se préparent le plus en amont possible. Afin de mieux les anticiper, la coopération des acteurs au sein des CTA, la mobilisation de l'offre de services de Pôle emploi, la valorisation des compétences acquises par les salariés en insertion ainsi que le développement des relations entre les SIAE et les autres acteurs du monde économique sont des actions à privilégier.

Objectifs partagés :

- **Préparer les sorties des salariés de l'IAE en s'appuyant sur les savoir-faire et ressources des différents acteurs**
- **Développer les partenariats avec le monde économique pour renforcer le taux d'accès à l'emploi**

Engagements :

- **S'appuyer sur le CTA**, dont une des missions est de travailler à l'anticipation des fins de parcours et des sorties du dispositif au regard des potentialités du marché du travail.
- Il permettra de partager des outils communs et des pratiques (bilans de fin de parcours, mobilisation de prestations et actions...)
- Des analyses économiques par bassin d'emploi pourront également être partagées.

→ Développer les collaborations avec le monde économique et informer les SIAE des recrutements.

- Pôle emploi donnera aux SIAE l'accès à l'appli Opus selon le cadre défini par la signature de convention de coopération locale pour l'accès aux informations sur le marché du travail, l'accès aux offres d'emploi et faciliter les mises en relation. Pôle emploi informera également les SIAE des offres d'emploi susceptibles d'être proposées aux salariés de l'IAE, notamment des recrutements des entreprises « grands comptes » ou, avec le concours de l'État, ceux envisagés dans le cadre de la déclinaison locale d'accords conclus avec les fédérations et les branches professionnelles. Les SIAE pourront être accompagnées par Pôle emploi dans l'usage de pole-emploi.fr pour les salariés en insertion et sur l'ensemble des outils digitaux.

→ L'ensemble des partenaires signataires de l'accord se coordonnent et mobilisent leurs réseaux, notamment au sein des CTA, pour définir les actions de prospection en direction des entreprises pouvant être menées et ce, selon les territoires, en lien avec les conseillers à dominante entreprise de Pôle emploi.

- L'organisation de **manifestations/forums/rencontres (job dating..)** consacrés à l'insertion ou la participation des signataires de l'accord à de telles actions est un moyen pour les candidats et pour les entreprises hors IAE de découvrir les métiers de ce secteur. L'État et Pôle emploi apportent, en tant que de besoin, leur concours et leurs compétences en termes d'organisation et de coordination des acteurs. Ils intègrent également l'IAE, quand cela est possible, aux manifestations qu'ils organisent et promeuvent ce secteur dans les différents partenariats qu'ils développent.
- Les **chantiers du Grand Paris**, en particulier dans le cadre de la mise en œuvre des clauses sociales dans les marchés publics, seront des opportunités à saisir pour les SIAE. Elles pourront valoriser leur offre de service, sur le site régional dédié entreprenons-ensemble.fr, ou au sein de partenariats locaux.

→ **Améliorer l'échange d'informations sur la situation du salarié en fin de parcours.**

Les SIAE formalisent les acquis du parcours d'insertion et les projets professionnels des salariés qu'ils accompagnent par l'utilisation de leurs outils de bilan. Ces outils complètent l'entretien réalisé entre la SIAE et le salarié en insertion en amont de la fin de contrat dans la SIAE.

Pour favoriser la continuité de parcours, éviter les ruptures professionnelles et la poursuite de la dynamique d'insertion, il est nécessaire lors de l'inscription à Pôle emploi, d'inciter les demandeurs d'emploi à transmettre ces éléments à leur conseiller Pôle emploi s'ils se réinscrivent, ainsi que vers leur accompagnateur (prescripteur de droit commun) : Mission locale ou Cap emploi, ou vers les prescripteurs habilités qui les ont orientés vers l'IAE.

La négociation et la signature des conventions de coopération locales entre SIAE et POLE

EMPLOI doit permettre :

- L'utilisation et le partage des outils de bilans ;
- de mettre en place des échanges entre le chargé d'insertion de l'IAE et le conseiller référent de Pôle Emploi ou lors de comités de suivi, pour examiner les suites de parcours.

Un retour sur ces suites de parcours en direction des prescripteurs de droit (Mission locale, Cap Emploi, Pôle emploi) et les prescripteurs habilités (par le Préfet) sera à envisager.

- **Favoriser les périodes de mise en situation en milieu professionnel** de nature à favoriser les suites de parcours et les placements en emploi et/ou les positionnements en formation.
- **Favoriser le recours aux suspensions d'agrément IAE** notamment pour permettre aux personnes en insertion d'être recrutées pour des CDD de courtes durées ou des missions d'intérim auprès d'employeurs tiers, tout en pouvant reprendre leur parcours d'insertion si ces expériences n'ont pas débouché sur un recrutement
- **Favoriser le recours à la PSDE** (prestation de suivi dans l'emploi) afin de consolider l'entrée sur le marché du travail marchand des salariés de l'IAE tout en continuant à être accompagné par leur conseiller d'insertion;
- **Développer des extensions d'agrément au sein d'autres SIAE pour une consolidation du parcours**

● **Utiliser les possibilités de l'offre de service de Pôle emploi mobilisables en fin de parcours en fonction du bilan professionnel.**

- La situation du demandeur d'emploi et ses acquis à l'issue de la période d'insertion doivent permettre à Pôle emploi d'envisager des suites dynamiques de parcours et des modalités de suivi et d'accompagnement les plus appropriées ;

Pourront être proposé :

- L'utilisation de la MRS [recrutement par simulation],
- Les préparations opérationnelles à l'embauche [POE] individuelles et collectives,
- Des actions de formations préalables au recrutement [AFPR],
- Après un diagnostic validé par le conseiller référent de Pôle emploi, des actions de formation,
- L'offre de service « Ateliers Pôle emploi » pourra être utilisée, notamment pour préparer la sortie de parcours.

→ Développer des projets communs entre SIAE pour une consolidation du parcours et une réponse au besoin de recrutement des acteurs économiques par la mise en œuvre de la mesure régionale « Passe-relles Entreprises ».

AXE 3 : PRÉCISER ET AMÉLIORER LE PILOTAGE OPÉRATIONNEL ET LES COMPLÉMENTARITÉS ENTRE LES DIFFÉRENTES INSTANCES

La coopération opérationnelle entre l'État, Pôle emploi et les SIAE doit être plus lisible sur les territoires.

Objectifs partagés :

- Renforcer le pilotage opérationnel local de l'IAE et sa qualité sur les territoires pour assurer un suivi efficace et pertinent des parcours d'insertion dans le cadre des CTA.
- Développer la complémentarité entre CTA et CDIAE, par la remontée des éléments qualitatifs vers les CDIAE, les travaux des CTA nourrissant ceux du CDIAE, permettre la formalisation et la régularité des échanges en cohérence avec l'instruction DGEFP n° 2014-02 du 5 février 2014 relative au pilotage des dispositifs de l'insertion par l'activité économique.

Engagements :

- **Partager la connaissance des outils, des instances et contribuer à leur fluidité et à leur complémentarité.** Pour cela, la participation et le niveau de représentation des partenaires dans les instances doit correspondre aux enjeux.
- **Définir un cadre pour l'animation des CTA sur les territoires afin d'améliorer l'articulation des interventions des différents acteurs, et en particulier la complémentarité entre CTA et CDIAE.**

Les axes de travail du CTA doivent alimenter le CDIAE, instance assurant le pilotage stratégique du secteur de l'IAE, notamment en vue de l'identification des publics cibles et en vue de l'élaboration d'un plan d'action partagé par l'ensemble des acteurs du territoire.

Outre les avis qu'il rend concernant les demandes de conventionnement des structures et les demandes de concours du fonds départemental pour l'insertion, le CDIAE s'assure en effet de la bonne adéquation entre l'offre et la demande d'insertion portée par les structures sur les territoires. Pour cela, un travail d'homogénéisation des remontées des CTA vers les CDIAE doit être favorisé.

- **Accroître l'implication de chaque acteur dans les CTA, instances pivot de la mise en œuvre opérationnelle de l'IAE sur le territoire, pour leur permettre d'assurer leur mission de suivi des parcours des salariés en insertion.**
- **Faciliter la communication et la généralisation des bonnes pratiques identifiées sur le territoire.**

En annexe 3 au présent accord cadre :

- le Rôle du CTA (comité technique d'animation)

ARTICLE 3**LE PILOTAGE DE L'ACCORD CADRE REGIONAL**

Le comité de pilotage régional assure le suivi et l'animation de l'accord. Il fixe les priorités parmi les actions à conduire et établit une feuille de route annuelle des travaux à mener. Chaque partie est impliquée dans le déploiement de l'accord et sa mise en œuvre.

Une feuille de route régionale des actions à mener sera établie annuellement.

Le comité de pilotage établit le cahier des charges des travaux prévus dans la feuille de route et définit les livrables attendus. Il supervise le calendrier annuel des réunions de groupes de travail. Il prendra des décisions par rapport aux propositions et livrables qui en résulteront.

Le pilotage du présent accord se fera au niveau régional au sein d'un comité de pilotage opérationnel

- Le secrétariat et l'animation sont assurés par Pôle emploi.
- Participants et contributeurs :
- Représentants Pôle emploi
- Représentants Etat
- Représentants des réseaux de l'IAE
- Représentants du Conseil Régional
- Périodicité des réunions : trimestrielle

Dans le cadre de ses travaux, le comité de pilotage sollicitera la participation de partenaires en tant que de besoin, notamment les représentants des conseils départementaux.

Les réunions du comité de pilotage ont pour objet :

- Le suivi et l'organisation des travaux ainsi que la détermination de suites à donner,
 - Le suivi des indicateurs de pilotage de l'accord,
 - La prise en compte des bonnes pratiques et des difficultés identifiées, lors des CTA et des CDIAE.
- Elles donnent lieu à un compte-rendu qui sera diffusé aux signataires de l'accord.

ARTICLE 4**MODALITÉS DE DÉCLINAISON DE L'ACCORD**

Cet accord régional devra faciliter les négociations des conventions de coopération locales entre Pôle emploi et les SIAE. La convention de coopération locale joue un rôle central dans la bonne articulation entre la SIAE et l'agence Pôle emploi. Négociée en bilatérale, elle permet de cadrer au mieux les relations entre la SIAE et l'agence locale, de l'orientation du DE à sa sortie de la SIAE.

La convention de coopération permet ainsi :

- De se donner les outils communs pour suivre au mieux la progression du parcours de la personne,
 - De sécuriser le recrutement par la SIAE,
 - De répondre aux enjeux d'emploi de chaque territoire,
- De sécuriser la sortie et de capitaliser sur le parcours de la personne pendant son activité dans la SIAE.

En annexe 4 au présent accord cadre :

- les points incontournables de la Convention de coopération locale

Chaque partenaire est engagé dans la mise en œuvre du présent accord :

- au niveau régional : Direccte Ile-de-France, Pôle emploi Ile-de-France et les Têtes de réseau représentantes des SIAE, le Conseil régional ;
- au niveau départemental : lors des CDIAE et des dialogues de gestion organisés par les Unités départe-mentales de la Direccte, avec la participation des Directions territoriales Pôle emploi, Les SIAE

ARTICLE 5

DURÉE DU PRÉSENT ACCORD

Le présent accord prend effet à compter de sa signature et jusqu'au **31 décembre 2018**.

ARTICLE 6.1

MODIFICATION DU PRÉSENT ACCORD CADRE

Le présent accord-cadre est examiné annuellement et révisé, si nécessaire, sur proposition de l'une ou l'autre des parties. Il peut être modifié par voie d'avenant préparé par le comité de pilotage.

ARTICLE 6.2

Le présent accord-cadre peut-être ouvert à d'autres signataires par voie d'avenant, après accord de tous les partenaires lors d'un comité de pilotage. La feuille de signature sera complétée du nouveau signataire.

ARTICLE 7

RÉSILIATION DU PRÉSENT ACCORD CADRE

Il pourra être mis fin au présent accord-cadre en cas de manquement(s) de l'une ou l'autre des parties à tout ou partie de ses engagements contractuels.

En cas de non respect de l'une ou l'autre des parties des obligations contractuelles nées du présent accord-cadre, la partie lésée, après avoir constaté le(s) manquement(s), met en demeure, par lettre recommandée avec accusé de réception, la partie auteur des manquements d'exécuter correctement ses engagements contractuels et ce dans un délai d'un mois à compter de la réception du courrier.

En cas de mise en demeure restée sans effet dans ce délai, la partie lésée pourra mettre fin au présent accord-cadre moyennant un préavis de 3 mois à compter de la date de réception de la décision par la partie auteur du ou des manquement(s). Cette résiliation n'ouvre droit à aucune indemnité.

Conséquences de la résiliation :

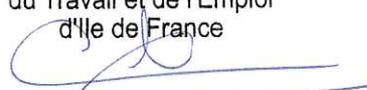
Que la résiliation soit demandée par l'une ou l'autre des parties, soit qu'elle résulte des manquements d'une partie à ses engagements contractuels, les conséquences de la résiliation ne peuvent conduire à l'annulation de tout ou partie des conventions locales de coopération signées entre Pôle emploi et les SIAE en vertu de l'article 13 de la loi n° 98-657 du 29 juillet 1998 d'orientation relative à la lutte contre les exclusions (voir supra 6.3.2), ni des conventions signées par l'Etat, Pôle emploi, la SIAE et les autres financeurs éventuels.

Fait à Paris

Le 27 Septembre 2016

Pour la Direction Régionale
des Entreprises, de la Concurrence,
de la Consommation, du Travail
et de l'Emploi (DIRECCTE IDF)

La Directrice régionale des Entreprises,
de la Concurrence, de la Consommation
du Travail et de l'Emploi
d'Ile de France


CORINNE CHERUBINI

Madame Corinne CHERUBINI
Directrice régionale

Pour le Comité National de Liaison des
Régies de Quartier (Délégation
des Régies de Quartiers d'IDF)


Comité National de Liaison
des Régies de Quartier
54 avenue Philippe Auguste - 75011 PARIS
Tél. : 01 48 05 67 58 - Fax : 01 48 05 38 67

Pol Madame Clotilde BREAUD
Frank Daher Présidente
Delphine Jérol

Pour l'Association Régionale de la
Fédération Nationale des Associations
d'Accueil et de Réinsertion Sociale
(FNARS) Ile-de-France


F.N.A.R.S. - I.D.F.
82, Avenue Denfert-Rochereau
75014 PARIS
WEB: www.fnars.org/ile-de-france

Madame Martine THEAUDIERE
Présidente

Pour la Direction Régionale
de Pôle emploi Ile-de-France,

Pôle emploi Ile-de-France
Direction Régionale Adjointe
en charge de la Stratégie
et des Relations Extérieures
Immeuble Pluton
3, rue Gaillée
93884 NOISY-LE-GRAND Cedex

P/ Monsieur Philippe BEL
Directeur Régional

Pour CHANTIER école Ile-de-France,


CHANTIER école Ile-de-France
6 rue Armand Sévère - 93450 L'Île-Saint-Denis
01.49.29.02.61 - contact.iledefrance@chantierecole.org
<http://iledefrance.chantierecole.org>

Monsieur Franck WITE
Président

Pour la Fédération des Entreprises
d'insertion Ile de France


Fédération des entreprises
d'insertion
Bureau Régional
Tél. : 01.42.30.02.55 - Fax : 01.40.39.04.72

Monsieur Sébastien MORICEAU
Président

Pour le Conseil Régional IDF


CONSEIL RÉGIONAL D'ÎLE-DE-FRANCE
33, rue Barbet
75007 PARIS
Standard 01.53.85

Madame Valérie PECRESSE
Présidente de la Région Ile-de-France

Pour le COORACE Ile-de-France

coorace

Ile de France
17 rue Froment - 75011 Paris
Tél. 01 42 28 40 71 - contact@coorace-idf.org
SIRET 430 207 650 00047 - NAF 9499Z
Association loi 1901

Monsieur Patrick RADJEF
Président

Pour l'Association Régionale
pour le Développement
de l'Insertion par l'Economique (ARDIE)


ARDIE
ÎLE-DE-FRANCE
Association
Régionale pour le
Développement
de l'Insertion par
l'Economique en
Ile-de-France
1, cité Paradis 75010-PARIS
Téléphone : 01 48 70 09 98
contact : paradie.iledefrance@box.fr
Site : www.ardie-idf.org

Monsieur Eric de MASSE Le GOANVIC
Président

LISTE DES ANNEXES ACCORD RÉGIONAL IAE IDF

ANNEXE 1

FICHES d'orientation/prescription et de délivrance de l'agrément

1- Fiche d'orientation et de prescription



fiche régionale IAE
demande candidat et:

2- Fiche de délivrance de l'agrément



Fiche régionale n°3 -
demande d'agrément

ANNEXE 2

AGRÉMENT IAE délivré par PÔLE EMPLOI



Délivrance de
l'agrément.docx

ANNEXE 3

RÔLE du CTA



Role du CTA.doc

ANNEXE 4

CONVENTION de COOPÉRATION LOCALE

Points incontournables



Fiche CCL 2016.doc