



**INVESTIR
DANS VOS
COMPÉTENCES**

Appel à projets Régional DIECCTE Martinique

**Mission de coordination et de soutien à
l'ingénierie de projets de formation
dans le secteur de l'insertion par
l'activité économique**

En 3 volets

Date de publication : le mercredi 30 octobre 2019

Date limite de dépôt des candidatures : le lundi 25 novembre 2019 (12h00)



SOMMAIRE

1.	Le contexte et les enjeux.....	3
1.1.	Contexte et enjeux au niveau national	3
1.2.	Panorama local de l'insertion par l'activité économique	4
2.	Objectifs	6
2.1.	Volet 1 : Identification et formalisation des modalités pratiques de mise en œuvre des besoins en ingénierie	7
2.2.	Volet 2 : Actions d'accompagnement socio-professionnel, du diagnostic à la définition de parcours	7
2.3.	Volet 3 : Activités auprès des encadrants techniques	9
2.4.	L'échelon territorial	11
3.	Pilotage des projets	11
4.	Règles de financement	11
5.	Processus de sélection	12
5.1.	Critères d'éligibilité des projets	12
5.2.	Critères de sélection des dossiers	13
5.3.	Modalités de sélection	13
5.4.	Transparence du processus	14
6.	Mise en œuvre, suivi des résultats et évaluation	14
6.1.	Conventionnement	14
6.2.	Les modalités de suivi des résultats et d'évaluation	14
6.3.	Communication	15
6.4.	Confidentialité des données personnelles	15
	Annexe 1 – Cadre juridique de l'insertion par l'activité économique	16
	Annexe 2 – Les acteurs et partenaires de l'IAE	18
	Annexe 3 – L'actualité de l'IAE	18
	Annexe 4 – Un exemple de fiche synthétique de diagnostic social et professionnel de PLIE24	24
	Annexe 5 - Liste des indicateurs socles	26
	Annexe 6 - Contenu du dossier de candidature	27
	Annexe 7 - Modalités de dépôt	27
	Annexe 7 -Bibliographie	28

1. Le contexte et les enjeux

1.1. Contexte et enjeux au niveau national

Parce qu'elle bénéficie spécifiquement aux personnes les plus éloignées de l'emploi et que l'accès à la formation y demeure insuffisant selon un constat partagé de manière récurrente entre les acteurs de l'emploi, l'insertion par l'activité économique (IAE) a été identifiée comme un secteur prioritaire du plan d'investissement dans les compétences.

Eu égard aux objectifs poursuivis par structures de l'insertion par l'activité économique, la mobilisation de la formation professionnelle constitue **un maillon essentiel du parcours du salarié** qui doit plus permettre d'acquérir des compétences, y compris des compétences de base, d'accéder à des certifications (complète ou partielle) et de consolider des compétences transférables acquises en situation de travail.

Le périmètre des pactes signés entre l'Etat et les régions pourront comprendre l'IAE. Toutefois, cette dernière a été dotée d'une enveloppe spécifique, pilotée par l'Etat, à hauteur de 260Md'€ sur cinq ans (dont 20 M€ en 2018 puis 60M€/an).

Le cadre général de la mobilisation de cette enveloppe du PIC sur la formation des salariés de l'IAE repose sur un accord cadre national d'engagement de développement des compétences (EDEC) pluriannuel (2018-2022). Il a été signé en mai 2018 par 9 têtes de réseaux de l'IAE et les 7 principaux OPCA concernés par l'IAE. Cet accord couvre le financement des toutes les actions de formation (sauf celles relevant strictement des obligations de l'employeur) et prévoit un taux de co-financement Etat en 2019 allant jusqu'à 90% des actions de formation pouvant comprendre de manière encadrée, la rémunération.

En 2019, des conventions financières annuelles ont été signées avec les 7 OPCA devenus OPCO¹ (opérateurs de compétences) dont l'OPCO de la Cohésion sociale Uniformation qui est le principal porteur avec une délégation de plus de la moitié de l'enveloppe Etat.

Les structures de l'insertion par l'activité économique (SIAE) accueillent des personnes qui rencontrent des difficultés pour accéder à l'emploi ordinaire, resocialisent des individus à partir d'une activité sociale et professionnelle et les accompagnent progressivement vers l'emploi. Elles commercialisent des biens, des services et développent de nouvelles filières d'emploi.

L'IAE met en œuvre des modalités spécifiques d'accueil et d'accompagnement:

- Par des mises en situation de travail;
- Un accompagnement professionnel et social.

Référence : article L.5132-1 du code du travail (C.trav. Art. L.5132-1)

Le cadre juridique repose sur trois principes majeurs:

-Un conventionnement de toutes les structures de l'IAE avec les services de l'État, qui ouvre notamment droit à diverses aides financières ;

-Un agrément préalable des publics par Pôle emploi qui permet à une personne, inscrite ou non à Pôle emploi, recrutée par une structure de l'IAE, d'intégrer un parcours d'insertion d'une durée initiale (un CDDI) de 24 mois. Ce parcours peut se dérouler au sein d'une ou plusieurs structures si la personne signe un nouveau contrat avec une autre structure pendant la durée initiale de son premier agrément. La structure perçoit en parallèle une aide financière versée par l'État. Cette procédure vise à garantir le recrutement effectif de personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. Elle est obligatoire pour toute nouvelle embauche en ACI, EI et ETTI et limitée,

¹ Mission des OPCO : mise en œuvre de la politique conventionnelle de branche s'agissant de la GPEC, financement des contrats en alternance et développement d'un service de proximité pour les TPE/PME.

dans les AI, aux personnes mises à disposition dans les entreprises pour une durée de plus de 16 heures ;

-Un pilotage local de l'ensemble du dispositif assuré par un conseil départemental de l'insertion par l'activité économique (CDIAE) implanté dans chaque département, sous la responsabilité du représentant de l'État, le Préfet, qui donne notamment son avis sur les demandes de conventionnement des structures.

La mise à disposition de personnel		La production et la vente de biens et de services	
AI (Association intermédiaire)		ACI (Ateliers et Chantiers d'Insertion)	
Objectif : acquisition d'une autonomie et d'une polyvalence suffisantes pour occuper plusieurs emplois successifs de courte durée		Objectif : suivi, accompagnement social, encadrement technique et formation en vue de faciliter la levée des freins à l'insertion sociale et professionnelle	
ETTI (Entreprise de travail Temporaire d'Insertion)		EI (Entreprise d'Insertion)	
Objectif : acquisition d'une autonomie et d'une polyvalence suffisantes pour occuper plusieurs emplois successifs de courte durée pour plusieurs entreprises.		Objectif : acquisition de compétences et d'un rythme de travail correspondant aux exigences du marché «classique».	

1.2. Panorama local de l'Insertion par l'activité économique

En 2019, le budget initial de plus de l'IAE en Martinique est de plus 13 000 000€ correspondant à 1010 équivalent temps plein (ETP). Au 30 septembre 2019, 1 243,50 ETP ont été conventionnés soit 123,1 % des 1 010 ETP prévus pour 2019 (ajustement de la programmation budgétaire).

Répartition régionale des financements PIC-IAE 2019 :

	Cohésion sociale	AKTO/FAF TT	Total 2019
Martinique	564 644€	30 000€	594 644€

ENGAGEMENTS PIC IAE 2019 UNIFORMATION MARTINIQUE (Chiffres arrêtés au 25 juin 2019)

1 - Natures sanctions et sanctions					
5-2-1 Ventilation RNCP			RNCP		
Région	Nature Sanction	Sanction	NON	OUI	Total
MARTINIQUE	Attestation de fin de stage	ATTESTATION DE FIN DE STAGE	27 360	0	27 360
	Permis	Permis de conduire D ou TC "Transport en commun"	3 215	0	3 215
	Titres inscrits sur demande au RNCP	Titre professionnel : Assistant de vie aux familles	0	42 123	42 123

	(dont les TP de l'Afpa)				
	Total		30 575	42 123	72 697
Total			30 575	42 123	72 697

2 -Plan d'actions régionaux des organismes relais (OPCA) OPCO de la Cohésion sociale: Uniformation Année: 2019				
Consommation engagement				
MARTINIQUE : Provision : 564 644,00€	Engagement : 72 697,12 €	Domaines	%	Engagement (tout type de coût)
		Agroalimentaire, alimentation, cuisine	2%	1 120,00
		Formations générales	2%	1 695,00
		Métiers du livre de l'image et du son *	17%	12 073,57
		Transport, manutention, magasinage	17%	12 278,05
		Travail social*	63%	45 530,50
		Total	100%	72 697,12
	Total			72 697,12

La convention annuelle d'objectifs et de moyens 2019 signée entre l'Etat et la CTM a programmé la prise en charge de l'aide aux postes de 600 bénéficiaires du RSA, ce qui situe la Martinique en 2ème position après la région Hauts-de-France (610 BRSA).

51% des structures de l'insertion par l'activité économique sont des ACI.

Les ETP conventionnés le sont majoritairement par les ACI (505 ETP) et les EI (413 ETP).

En AI, 235 ETP conventionnés et en ETTI : 89 ETP.

Données Agence de Services et de Paiement (ASP) au 07/10/2019.

Bilan qualitatif ASP de l'IAE en mars 2019 : environ 2 000 salariés sont en insertion. 63% d'hommes, 37% de femmes. 1,5% de TH.

55% sont âgés de 26 à 49 ans

42% de bénéficiaires du RSA.

72% de DELD. 42% de DETLD.

La fonction de l'encadrement technique et de l'accompagnement socioprofessionnel est assurée par des prestataires externes ou des salariés permanents des SIAE.

En ACI :

Pour 44 ACI

Le nombre de salariés permanents en charge de l'accompagnement socioprofessionnel (ASP) des salariés en insertion est 62 en ACI en 2019 (35,45 ETP).

Le nombre de salariés permanents en charge de l'encadrement technique des salariés en insertion est de 83 en ACI en 2019 (70,29 ETP).

Par secteur d'activité :

Agriculture chasse pêche et aquaculture : 13 ACI

Assainissement et protection des espaces verts : 12 ACI

Environnement et cadre de vie : 10 ACI

Rénovation et entretien immeubles et logements : 3 ACI

Par secteur géographique :

Nord : 7 ACI

Sud : 9 ACI

Centre : 28 ACI

A la nuance près que le lieu d'activité peut différer du lieu du siège.

En EI :

Pour 20 EI et 427 personnes salariées agréées par Pôle emploi au titre de l'IAE

Le nombre de salariés permanents en charge de l'encadrement technique des salariés en insertion est de 88 (77,45 ETP)

Le nombre de salariés permanents en charge de l'accompagnement socioprofessionnel est de 20 (15,46 ETP).

Par secteur géographique :

Nord : 6 EI

Sud : 2 EI

Centre : 12 EI

Par code NAF :

0150Z	3811Z (2)	4211Z	4333Z	4399C	4520A	
7010Z	8121Z (2)	8130Z (3)	8559B (3)	8899B	9601B (2)	9609Z

Données Agence de Services et de Paiement mises à jour au 23/10/19

Localement, structuration progressive de la gouvernance: mise en place des comités techniques d'animation (CTA) animés par Pôle emploi pour le suivi global des parcours des personnes en insertion et développement du volet partenarial avec l'Etat et la Collectivité Territoriale de Martinique, au-delà des engagements financiers.

Plusieurs freins identifiés à la réalisation des postes dans l'IAE :

- La mobilité des salariés ;
- L'absentéisme ;
- Le profil des participants ;
- La problématique des encadrants techniques et des ASP ou des référents parcours PLIE (difficultés à accompagner ou à poser un diagnostic à l'entrée du parcours) ;
- La difficulté à appréhender la notion de parcours.

L'idée est d'apporter des réponses pour lever les freins identifiés par les acteurs de terrain et de favoriser un effet levier pour créer les conditions de réussite des parcours des salariés en insertion.

2. Objectifs

Le présent appel à projet a pour objet de confier à un ou plusieurs titulaires, la coordination et l'ingénierie liées à la mise en œuvre par la DIECCTE Martinique, de l'accord PIC-IAE.

La vocation de cet accompagnement de la DIECCTE est, dans son volet 1, de faciliter la concertation et l'échange d'informations pour le recours aux différentes sources de financements et dispositifs de droits communs mobilisables pour assurer l'accès à la formation des salariés de l'IAE. Le comité de pilotage PIC-IAE constitue un espace d'échange et d'articulation entre les parties prenantes et les différents dispositifs existants.

Cet appel à projets vise à donner un nouvel élan à la notion de parcours pour les salariés en insertion.

Dans les volets 2 et 3, l'action du titulaire devra favoriser l'effet levier sur l'accès à la formation des salariés en insertion par le prisme **des accompagnateurs socio-professionnels (ASP) et des encadrants techniques**, considérés ici comme un préalable à l'accès à la formation des salariés en insertion qu'induit l'accord cadre et la mise en place de parcours qualitatif de montée en compétences des salariés.

Le présent appel à projets vise à répondre aux attendus de la DIECCTE décomposés en 3 volets distincts. Un candidat peut faire distinctement une offre pour l'un ou l'autre des volets décrits ci-dessous.

2.1. Volet 1 : Identification et formalisation des modalités pratiques de mise en œuvre des besoins en ingénierie

Le titulaire aura à sa charge l'identification des besoins spécifiques en ingénierie dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord cadre PIC-IAE en Martinique. A cet effet, il devra co-animer le comité de pilotage régional (COPIR) puis s'appuyer et prendre en compte les priorités et axes de travail issus de ce comité de pilotage pour conduire le plan d'actions.

Les besoins en ingénierie identifiés seront formalisés dans un plan d'action régional déterminant les modalités de mise en œuvre et les échéances de transmission des travaux attendus.

Ce plan d'action devra être élaboré en concertation avec le comité de pilotage qui devra ensuite le valider avant la fin du premier trimestre 2020 (fin mars 2020).

Le plan d'actions pourra être piloté par le comité de pilotage. Le titulaire aura pour mission de réaliser la mise en œuvre du plan d'actions durant l'année 2020. (*En annexe, la fiche PIC-IAE du Pacte*). Il assure le reporting régulier à la DIECCTE au moins une fois par trimestre et au COPIL et rend des comptes de l'avancement et des résultats des actions.

Il s'agit d'un **enjeu central** dans la mesure où l'accord-cadre a notamment pour objet de permettre, grâce aux moyens supplémentaires octroyés aux SIAE d'augmenter le nombre de formations correspondants à la fois aux projets professionnels des salariés et aux besoins des entreprises du territoire.

De manière générale pour l'ensemble des SIAE, les obstacles à la formation de salariés en parcours sont au nombre de quatre :

- Mobilisation des financements ;
- Mobilisation des salariés (absence de motivation, difficultés liées à la situation personnelle (notamment motifs familiaux) ;
- Problématiques liées à l'organisation de la SIAE en cas de départ en formation (remplacement ou pas des salariés durant l'absence) ;
- Offre de formation.

Le déploiement et la coordination au niveau territorial du projet supposent un pilotage local de qualité.

Il s'agira de :

- capitaliser et confronter les expériences menées au regard du cadre réglementaire et des outils mobilisables ;
- développer une dynamique partenariale et territoriale autour des enjeux d'accès à la formation, notamment en assurant la mobilisation collective autour de projets de formation inter-SIAE.
- d'assurer la complémentarité des réponses des acteurs intervenant dans le périmètre du PIC-IAE (Etat, Pôle emploi, Collectivité territoriale de Martinique, OPCO, SIAE, URSIAE...)
- déterminer les priorités comme par exemple les formations aux compétences numériques, la volonté de tester des modalités de formations innovantes, la priorité donnée aux savoirs de base, la priorité aux structures qui s'impliquent en termes de formations qualifiantes et/ou certifiantes...

2.2. Volet 2 : Actions d'accompagnement socio-professionnel, du diagnostic à la définition de parcours

Le titulaire aura à sa charge, la mise en œuvre des actions d'ingénierie correspondant à des besoins pré-identifiés, du diagnostic à la définition de parcours.

Cette mise en œuvre consistera à **accompagner la montée en compétences des accompagnateurs socio-professionnels (ASP) des structures** à partir d'une analyse des besoins des entreprises et du territoire. La pratique d'accompagnement est au cœur de la problématique d'insertion sociale et professionnelle.

Le titulaire devra proposer une méthode de travail visant l'appui à la professionnalisation de la fonction d'accompagnement socio-professionnel (ASP) des structures selon un panel représentatif de la structure de l'IAE en Martinique (représentativité sectoriel et territorial ainsi que par type de SIAE) ou visant l'exhaustivité par groupes autour de projets de formation inter-SIAE. Y inclure certains acteurs comme ceux des 3 PLIE serait une valeur ajoutée appréciée. *(En annexe, un exemple de fiche synthétique de diagnostic social et professionnel anonymisée).*

La finalité des actions de professionnalisation est de conduire vers un diagnostic et une mobilisation du public en difficulté d'insertion vers la solution la plus appropriée à son besoin, en matière d'emploi ou de formation ou de levée des freins périphériques tels que la santé dont la santé mentale, le transport, le logement, les ressources, la maîtrise des savoirs, l'illettrisme, l'illectronisme, l'accès aux droits, l'isolement social, le handicap reconnu ou non, les pratiques addictives, l'économie informelle, le rejet des institutions...

Concernant la dimension de diagnostic, les projets de professionnalisation proposés dans le cadre du présent appel à projets porteront sur des démarches proactives prospectives destinées à poser un diagnostic adapté aux bénéficiaires de l'IAE.

En complément, la mobilisation d'acteurs qui interviennent au-delà du champ traditionnel de l'accompagnement peut s'avérer pertinente en permettant d'établir un diagnostic pluridisciplinaire des personnes très éloignées du marché du travail et de la formation. Peuvent ainsi être envisagées, en tenant compte des réalités de terrain, des actions visant à se déplacer sur le lieu de vie et de domicile, le lieu d'activité, à organiser des actions de communication pour renforcer la connaissance des acteurs et de l'offre de service existante pouvant proposer des solutions... Peuvent être également envisagés la mobilisation des acteurs du secteur associatif comme les associations locales de proximité (conseils citoyens, associations de locataires), ainsi que les bailleurs sociaux, au contact des publics. L'intervention de psychologues (groupes de paroles, entretiens individuels) peut également apporter une amorce de conduites du changement face aux troubles ou pathologies des bénéficiaires.

Progressivement, cette action devra permettre aux accompagnateurs socio-professionnels de (d') :

- Bénéficier d'un accompagnement et offrir de l'accompagnement en collectif. (Apprendre à accompagner et être accompagné, à accueillir et développer la confrontation bienveillante) ;
- Identifier ses modèles mentaux, ses grilles de lectures préférentielles, et apprendre à s'en libérer si nécessaire (Se remettre en question, développer une pensée « souple » capable d'élaborer de nouveaux cadres de référence en situation) ;
- Réfléchir à soi, sa manière de vivre son activité et son contexte professionnel (Mieux se connaître, gérer ses propres ressources, savoir devenir).
- Déterminer auprès des salariés en parcours, grâce à des outils (bilan de compétences, bilan psychométrique et bilan de personnalité) une adéquation entre leurs centres d'intérêts, leurs projets, leurs compétences professionnelles et personnelles, et leurs ressources psychologiques.

Une fois les problématiques identifiées, la dimension de sécurisation du parcours est un facteur clef de succès de la stratégie de diagnostic et de mobilisation. Il s'agit de « capter les bénéficiaires » et de les convaincre qu'une solution concrète et adaptée existe. Cette solution doit être attractive et devra les associer pleinement, en surmontant la défiance

qu'ils peuvent avoir vis-à-vis des institutions. L'action de professionnalisation à destination des ASP devra tenir compte de cette dimension.

Les projets proposés devront prévoir une phase de diagnostic individualisé adaptée au public pour cibler les besoins et attentes de la personne en fonction de ses projets et de sa situation. Le diagnostic doit permettre de déterminer une suite de parcours personnalisés, adaptés à la situation de la personne et à son éloignement de l'accès aux droits et du marché du travail. **Il doit être élaboré avec la personne et à partir de ses projets, en établissant une priorisation des objectifs.**

Pour le public particulièrement vulnérable, **des actions de remobilisation peuvent être nécessaires en amont de l'entrée dans un parcours d'insertion professionnelle** en trouvant des points d'ancrage (mieux connaître ses ressources) et en développant l'autonomie de la personne.

L'association des acteurs du service public de l'emploi (notamment Pôle emploi et les PLIE) en amont de l'entrée dans un parcours revêt à cet égard une grande importance pour assurer la cohérence de prise en charge de la personne, ce qui suppose de nouer des partenariats et des coopérations impliquant le service public de l'emploi.

Les actions proposées pourront s'articuler avec des actions visant à sécuriser le parcours de la personne en recherchant une mise en cohérence des interventions au bénéfice de chaque personne **avec les dispositifs de formation ou d'insertion existant** : comme par exemple les passerelles insertion par l'activité économique et monde économique classique, les parcours emploi compétences ...

La notion de parcours devra intégrer des partenariats avec les entreprises pourvoyeuses d'emplois et les projets devront intégrer la question de la poursuite du parcours à l'issue de l'action (anticipation, orientation ...).

Au-delà de ces attendus, pour s'assurer de la sécurisation des parcours, l'enjeu de la mobilité revêt une dimension particulièrement importante. L'absence de mobilité peut conduire, sur certains territoires, à un non recours aux droits et constitue l'un des principaux freins à l'emploi ou à l'insertion durable. Ces questions seront utilement abordées dans le projet d'appui à la professionnalisation des ASP.

Calendrier :

Le déploiement et la coordination au niveau territorial du projet

Le titulaire aura pour mission de réaliser la mise en œuvre du plan d'action « ASP » durant les 3 premiers trimestres de l'année 2020. Il assure un reporting régulier à la DIECCTE au moins une fois par trimestre et au COPIL et rend des comptes de l'avancement et des résultats des actions.

2.3. Volet 3 : Activités auprès des encadrants techniques

Il s'agit de développer **une démarche accompagnement, de professionnalisation et d'outillage au déploiement de formations innovantes type Action de Formation En Situation de Travail (AFEST)** pour développer les compétences formatives des encadrants techniques. L'objet de la démarche est de proposer aux SIAE **un appui à la structuration de ces pratiques innovantes de formation.** Il s'agit de s'appuyer sur un vecteur de développement des compétences et aussi d'organisations du travail plus apprenantes et **de promouvoir cette nouvelle modalité de formation auprès des encadrants techniques.**

Les « Actions de formation en situation de travail » (AFEST) sont des concepts et pratiques d'individualisation et de personnalisation des apprentissages.

Le décret² précise la nécessité d'inclure ;

- l'analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ;
- la mise en place de phases réflexives, distinctes des mises en situation de travail et destinées à utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail, qui permettent d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'explicitier les apprentissages ;
- des évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action.
- et la désignation préalable d'un formateur, pouvant exercer une fonction tutorale.

1) D'abord un temps préalable d'analyse collective de l'activité de travail permet de construire un parcours de formation adapté aux besoins de compétences recherchées.

Ce consultant-formateur doit être capable d'être à l'écoute des besoins exprimés par le chef d'entreprise (ou son représentant selon la taille de l'entreprise), de s'assurer de la fiabilité économique et pédagogique de la mise en place de la formation et enfin, d'être force de proposition sur le registre des nouvelles compétences visées. Il/elle doit aussi construire un parcours de formation multimodale prenant en compte les ressources humaines, techniques et pédagogiques mobilisables et intégrant les contraintes et les opportunités liées au lieu et aux conditions de travail.

2) Dans une seconde phase vient le temps de l'accueil, de l'immersion progressive de l'apprenant en situation de travail avec un accompagnement multimodal portant sur trois situations en résonance : la mise en place des phases « en situation de travail » (principale), des phases « réflexives » (stratégique) et la mise en place, si nécessaire, de phases « d'apprentissage » (complémentaire). Il s'agit d'apporter à l'apprenant les aides nécessaires pour qu'il puisse progressivement s'autonomiser dans l'exécution efficace des tâches demandées au regard des compétences visées, en termes de savoir-faire et de savoir-faire comportementaux.

Le (la) formateur (trice), désigné(e) préalablement désigné, doit donc être en mesure d'exercer une fonction tutorale (approche relativement classique), intégrant en particulier la conduite de séances réflexives (approche originale).

« L'acquisition de compétences s'avère plus rapide. Mieux cette modalité de formation crée de l'appétence pour la formation, améliore la qualité au travail et inspire de nouvelles pratiques managériales » Le rapport note ainsi une amélioration significative des relations professionnelles entre l'apprenant et le manager. Loin d'être négligeable, cette dimension contribue à accompagner les changements culturels et organisationnels que vivent aujourd'hui les entreprises.» Rapport de l'expérimentation Afest

Le rapport de l'expérimentation Afest fait également ressortir les conditions de réussite suivantes :

- « s'appuyer sur une motivation à progresser du bénéficiaire » ;
- « informer largement les salariés de l'entreprise de la volonté de mettre en œuvre cette modalité de formation ».

Nature des projets et enjeux de l'ingénierie : diagnostic, sensibilisation et déploiement

Résultats attendus dans l'ingénierie de parcours des encadrants techniques:

- Diagnostic d'opportunité et de faisabilité ;
- Repérage et analyse ;
- Définition et formalisation des étapes de la formation ;
- Le choix et éventuellement la préparation des encadrants formateurs ;

² Décret n° 2018-1341 du 28 décembre 2018 relatif aux actions de formation et aux modalités de conventionnement des actions de développement des compétences

- Sensibilisation, information, mobilisation de l'ensemble du collectif, de la communauté de travail ;
- Formation-action auprès d'un collectif d'encadrants techniques représentatifs ou selon une méthodologie visant l'exhaustivité par groupes autour de projets de formation inter-SIAE.

Calendrier :

Le déploiement et la coordination au niveau territorial du projet

Le titulaire aura pour mission de réaliser la mise en œuvre du plan d'actions « encadrement technique » durant les 3 premiers trimestres de l'année 2020. Il assure un reporting régulier à la DIECCTE au moins une fois par trimestre et au COPIL et rend des comptes de l'avancement et des résultats des actions.

2.4. L'échelon territorial

L'échelon territorial retenu est le suivant :

Le porteur de projets devra cibler l'ensemble du territoire de la Martinique. Toutefois, sont particulièrement attendues des réponses tenant compte des logiques de territoires suivants : Territoire Centre Martinique (CACEM), Territoire Nord Martinique (CAP-NORD) et Territoire SUD (CAESM-Espace Sud).

3. Pilotage des projets

Les volets 1, 2 et 3 de la mission de coordination et de soutien à l'ingénierie des projets de formation dans le secteur de l'insertion par l'activité économique sont co-pilotés par le COPIL PIC-IAE présidé par la DIECCTE.

4. Règles de financement

Les crédits dédiés à cette action d'ingénierie sont programmés en 2019.

La reprogrammation des crédits dédiés est prévue en 2020, soit pour un abondement de l'appel à projets, soit pour un nouvel appel à projets complémentaire.

Ces démarches sont financées sur les autorisations d'engagements qui sont disponibles pour l'année 2019 au titre de l'ingénierie du PIC-IAE (BOP 103) et sur le Fonds d'inclusion dans l'emploi, au titre des initiatives territoriales (BOP 102).

La subvention accordée est versée au porteur de projets, chef de file du consortium le cas échéant, qui organise les partenariats entre les acteurs. Les crédits peuvent permettre de financer les dépenses directement liées à la conception et à la mise en œuvre du projet (coûts d'études et d'ingénierie de parcours, coûts de repérage et de remobilisation des bénéficiaires, coûts liés à la coordination, au suivi et à l'amélioration des parcours, coûts de communication, coûts de location de locaux et de matériels, dotations dans le cadre des projets des bénéficiaires etc...).

L'acquisition de terrain et les investissements immobiliers ne font pas partie des dépenses éligibles à un financement par le présent appel à projets.

En cas de consortium, un accord de consortium devra être établi avec les acteurs et préciser notamment les règles de gestion et de versement. Une copie de cet accord devra être jointe au dossier de candidature. Le porteur de projet reste la personne morale juridiquement responsable de l'utilisation des fonds perçus. Il est responsable de l'exécution du projet et justifie de son avancement, des dépenses réalisées dans ce cadre et reçoit la subvention.

Si l'initiative financée est déjà mise en œuvre, la réponse à l'appel à projets devra présenter qualitativement et quantitativement la plus-value apportée : les actions supplémentaires ou complémentaires mises en œuvre, l'amélioration des actions menées, l'augmentation du nombre de personnes repérées et mobilisées, etc.

Le dispositif de subvention du présent appel à projets correspond à une compensation de service public conformément au règlement (UE) n°360/2012 relatif à l'application des articles 107 et 108 du traité de fonctionnement de l'Union européenne aux aides de minimis accordées à des entreprises fournissant des services d'intérêt économique général ou conformément à la décision du 20 décembre 2011 n°2012/21/UE relative à l'application de l'article 106 paragraphe 2 du Traité sur le Fonctionnement de l'Union européenne. La convention permettra de s'assurer du respect des conditions d'application de ces textes.

A l'issue de la formalisation du conventionnement entre la DIECCTE et le porteur de projets, le montant fera l'objet de deux versements :

- 60 % des fonds alloués à la signature de la convention ;
- Un solde à l'issue du programme, sous réserve de la réalisation effective des dépenses et de la transmission d'un rapport final rendant compte de l'ensemble du programme et de son évaluation, d'un compte rendu financier et l'analyse et d'un bilan d'ensemble (qualitatif et quantitatif) transmis par la structure à la DIECCTE ;

Cette modalité de versement est donnée à titre indicatif et pourra varier selon la durée du projet proposé.

5. Processus de sélection

5.1. Critères d'éligibilité des projets

Pour être recevables, les dossiers devront être adressés complets dans les délais impartis énoncés ci-après.

Est éligible :

- toute personne morale dont la santé financière est saine et dont l'activité s'inscrit dans le périmètre de cet appel à projets,
- ayant au minimum 2 ans d'existence ou étant liée juridiquement à une entité ayant au minimum 2 ans d'existence.
- Les partenariats avec les entreprises pour garantir l'aval de la phase de repérage et de mobilisation représentent également un atout majeur.
- **Le porteur de projet devra être une personnalité morale, publique ou privée juridiquement identifiée, permettant la prise de décision et le suivi financier des moyens alloués.** Sa capacité à atteindre, accompagner ou agir pour le public cible devra être avérée. La constitution de consortium est encouragée, le cas échéant, pour attester d'un bon maillage sur le territoire et la mobilisation d'un spectre étendu d'expertises.
- En cas de consortium, l'accord de consortium est obligatoirement joint au dossier de candidature. Il désigne clairement les membres du consortium, le porteur de projet chef de file, le mode de gouvernance envisagé et les règles de gestion entre les participants. Le porteur de projet reste le seul responsable de la mise en œuvre du projet : mise en place et formalisation de la collaboration entre les partenaires impliqués dans le repérage et la mobilisation des personnes, coordination du projet, tenue des comités de pilotage, production des livrables du projet et communication des résultats

5.2. Critères de sélection des dossiers

Les projets seront choisis en fonction des points suivants :

1	Porteur de projet	<ul style="list-style-type: none"> - La qualité et la crédibilité du porteur de projet ou consortium : compétences et expériences réunies au sein du projet, capacité du porteur de projet à répondre aux priorités définies dans l'appel à projets régional, à atteindre, accompagner ou agir pour le compte de la DIECCTE ou pour le public cible (ASP ou encadrants.), densité des partenariats territoriaux, viabilité du modèle économique du projet (capacité à déployer le dispositif, moyens techniques et humain mis en œuvre pour la réalisation des actions...) - La connaissance de l'existant - La qualité de la gouvernance du projet mise en place : degré et qualité d'implication et d'engagement de chaque partenaire dans le projet, visible à travers les accords formalisés ou en cours, pertinence des modalités de gouvernance retenues, capacité du porteur de projets à coordonner et animer le projet
2	Echelle du projet	<ul style="list-style-type: none"> - L'échelle et l'ampleur du projet : <ul style="list-style-type: none"> o Le caractère structurant du projet pour le territoire et sa plus-value par rapport à l'existant (les actions supplémentaires ou complémentaires mises en œuvre, l'amélioration des actions menées, l'augmentation du nombre de personnes sensibilisées et formées (ASP ou encadrants.) o Une couverture significative du territoire retenu avec l'évaluation du nombre prévisionnel de personnes pouvant être accompagnées (ASP ou encadrants.) o La complémentarité du projet au regard des dispositifs et acteurs de l'insertion existants sur le territoire considéré
3	Public cible	<ul style="list-style-type: none"> - La capacité du projet à atteindre les publics visés (notamment l'estimation quantitative des publics sensibilisés, accompagnés, formés)
4	Nature des actions	<ul style="list-style-type: none"> - La pertinence de la proposition au regard des orientations de l'appel à projets : méthode proposée, types d'actions envisagées, impacts attendus pour conduire à l'engagement dans un parcours de montée en compétence et d'accès à l'emploi et à la formation, ou pour la méthodologie de la formation en situation de travail
5	Budget	<ul style="list-style-type: none"> - L'équilibre financier du projet, notamment en termes de budget de fonctionnement dans la durée
6	Evaluation et capitalisation	<ul style="list-style-type: none"> - La qualité du dispositif d'évaluation prévu : qualité du système de reporting, modalités proposées pour documenter le projet - La qualité de la démarche de capitalisation, attestée notamment par le processus de documentation continue de l'action et la capacité des parties prenantes à tirer profit des premières phases pour améliorer le dispositif.

5.3. Modalités de sélection

La DIECCTE s'assure de la recevabilité et de l'éligibilité des projets soumis. La DIECCTE prévoit, si nécessaire, une audition des candidats ou une négociation.

5.4. Transparence du processus

Les documents transmis dans le cadre de cet appel à projets sont soumis à la plus stricte confidentialité et ne sont utilisés que pour la bonne marche du processus de sélection. Toute personne ayant un intérêt personnel à agir dans les projets sélectionnés s'astreint à la clause de retrait pendant les temps d'échanges ou de débats sur le(s) projet(s) concerné(s). Les résultats de l'appel à projets font l'objet d'une notification à chacun des porteurs candidats.

6. Mise en œuvre, suivi des résultats et évaluation

6.1. Conventonnement

La DIECCTE établira une convention avec chaque porteur de projets qui précisera notamment :

- le contenu du projet et le nombre de personnes visées (prévision) ;
- le calendrier de réalisation ;
- la gouvernance et les modalités de pilotage ;
- le montant de la subvention accordée et le cas échéant les modalités de cofinancement du projet ;
- la nature des partenariats ;
- les modalités de remboursement des subventions versées ;
- Les modalités de restitution des données nécessaires au suivi et à l'évaluation des projets
- les modalités d'évaluation (procédure et indicateurs)

6.2. Les modalités de suivi des résultats et d'évaluation

Des indicateurs de suivi et de résultats seront déterminés pour chaque action. Les plans d'action feront l'objet d'une évaluation. (Cf. liste des indicateurs en annexe)

Le porteur de projets devra pouvoir restituer, par le biais de son système d'information ou de tout autre moyen, les données relatives aux personnes accompagnées sur le territoire pendant la durée du projet. Il s'engage en particulier à renseigner des indicateurs. Ces indicateurs socles permettent de s'assurer du déploiement des actions tant sur ses aspects qualitatifs que quantitatifs. Il devra adresser des données consolidées à la DIECCTE et tous les éléments d'information nécessaires à l'élaboration de ce suivi.

Pour compléter ces indicateurs, un bilan d'ensemble qualitatif et quantitatif à mi-parcours devra préciser la nature de l'accompagnement et les actions réalisées. Un rapport final rendant compte de l'ensemble du programme et de son évaluation devra également être remis pour permettre le versement du solde du projet.

Un compte rendu opérationnel et financier est également transmis à la DIECCTE en fin de convention.

La documentation rendant compte des actions financées dans le cadre de cet appel à projets, de leurs résultats et de leur impact, a vocation à être rendue publique au terme du processus, avec un souci de partage de l'information à l'ensemble des parties prenantes, dans l'intérêt général.

6.3. Communication

Les lauréats devront respecter les règles de communication suivantes :

- Apposition du logo Marianne du ministère du Travail avec la mention « avec le soutien de », sur tous les documents de présentation de leur action ;
- Apposition du label Plan d'investissement dans les compétences, sur tous les documents de présentation de leur action ;
- Information pour validation, préalablement à toute communication publique mettant le projet sélectionné en avant.

6.4. Confidentialité des données personnelles

Dans toutes ses démarches, le porteur s'engage à respecter la réglementation relative à la protection des données à caractère personnel en vigueur, en veillant notamment à l'information et à l'exercice des droits des personnes concernées.

Annexe 1 – Cadre juridique de l’insertion par l’activité économique

	Ateliers et chantiers d'insertion	Entreprises d'insertion	Associations intermédiaires	Entreprises de travail temporaire d'insertion
Statut juridique	Dispositifs sans personnalité morale créés et portés par une structure porteuse (employeurs listés à l'article D.5132-27 du Code du travail).	Associations ou entreprises du secteur marchand.	Associations loi 1901. conventionnées par l'État	Entreprises de travail temporaires soumises à la réglementation juridique sur les entreprises de travail temporaire.
Missions des structures	Suivi, accompagnement socioprofessionnel, encadrement technique et formation des personnes les plus éloignées de l'emploi.	Insertion par l'offre d'une activité productive assortie de différentes actions d'accompagnement socioprofessionnel définies selon les besoins de l'intéressé.	Embauche de personnes en difficulté et mise à disposition auprès d'utilisateurs. Accueil des demandeurs d'emploi et réception des offres d'activités. Organisation de parcours, de formation, orientation vers des centres d'action sociale.	Insertion professionnelle, suivi social et professionnel pendant et en dehors des missions.
Modalités d'intervention	Salariés mis en situation de travail sur des actions collectives qui participent essentiellement au développement des activités d'utilité sociale, répondant à des besoins collectifs non satisfaits.	Salariés participant à la production de biens ou de services destinés à être commercialisés sur un marché.	Salariés mis à disposition auprès de particuliers, associations, collectivités locales, entreprises, pour la réalisation de travaux occasionnels.	Salariés en mission auprès d'entreprises clientes, dans le cadre de missions d'intérim.
Contrat de travail proposé aux salariés	CDD d'insertion (CDDI) Renouvelable jusqu'à 24 mois, sauf dérogation*	CDD d'insertion (CDDI) Renouvelable jusqu'à 24 mois, sauf dérogation*	Contrat d'usage, marginalement CDD d'insertion (CDDI) Renouvelable jusqu'à 24 mois, sauf dérogation*	Contrat de mission respectant les règles régissant le travail temporaire, limité à 24 mois
Comptabilisation de tous les contrats en insertion dans les effectifs de la structure**				
Aide directe de l'État	Aide au poste - Montant socle par ETP/an			
	20 199 €	10 520€	1 367€	4 472€
Montant "modulé" supplémentaire : entre 0 et 10 % du montant socle, en fonction des "efforts particuliers d'insertion et les performances des SIAE"				
Exonérations de cotisations sociales	Exonérations de cotisations patronales sur la part de la rémunération inférieure ou égale au SMIC	Allègements généraux de cotisations sociales	Exonération de cotisations patronales, dans la limite de 750 heures rémunérées par an et par salarié	Allègements généraux de cotisations sociales
Comptabilisation des ETP	1 820 heures rémunérées	1 505 heures travaillées	1 607 heures travaillées	1 600 heures travaillées

Financement via le fonds départemental d'insertion (FDI) :

	ENTREPRISE D'INSERTION	ENTREPRISE DE TRAVAIL TEMPORAIRE D'INSERTION	ASSOCIATION INTERMEDIAIRE	ATELIER ET CHANTIER D'INSERTION
Aide du FDI versée par l'Etat	FDI consolidation plafond à 22 500€			
	Aides au développement ou aide au démarrage (pas de plafond)			
	FDI Conseil plafond à 15 000€			
	FDI Expérimentation sur demande de l'administration plafond à 15 000€			

Autres financements de l'Insertion par l'activité économique:

- CTM : financement de l'aide aux postes pour les bénéficiaires du RSA dans le cadre d'une convention annuelle d'objectifs et de moyens (CAOM) soit 88% du RSA socle.

Cadre d'appui CTM spécifique à l'IAE (Régime d'aide en cours de révision) : aide au démarrage, aide pour l'accompagnement social et professionnel et la formation, aide forfaitaire au fonctionnement et à l'investissement.

« 5,2 M€ seront consacrés aux actions d'insertion destinées aux personnes les plus éloignées de l'emploi, afin de les accompagner vers le retour à l'emploi. » Budget primitif 2018 de la CTM.

- Autres collectivités : EPCI et communes.
- Les financements externes mobilisables peuvent être :
 - Apports de capitaux propres par des organismes bénéficiant de concours de la DGEFP (SIFA, IDES, etc.) pour des montants importants ou exclusivement privés pour des financements de proximité plus modestes,
 - Endettement de moyen ou long terme,
 - Outils de financement gérés par France Active : garanties d'emprunt (FGIE, FAG) ou apports de fonds propres (contrats d'apport associatifs, FCPIE).
 - Les Fondations (Caisse d'Epargne...)

Annexe 2 – Les acteurs et partenaires de l'IAE

Les acteurs et partenaires du champ de l'IAE sont :

- L'Etat (DIECCTE (financeur), Préfecture et Sous-Préfecture)
- Pôle emploi (financeur), Cap emploi
- Les missions locales
- La collectivité territoriale de Martinique (financeur)
- Les EPCI (financeurs)
- Les PLIE
- Les communes
- L'agence de services et de paiement (payeur)
- La tête de réseau URSAE
- Les entreprises classiques
- Les branches professionnelles représentatives sur le territoire
- Les OPCO (financeurs)

Annexe 3 – L'actualité de l'IAE

▪Pactes régionaux d'investissement dans les compétences

Le Plan d'investissement veut promouvoir une approche différente, qui part des personnes, des difficultés qu'elles rencontrent et des projets qu'elles conçoivent plutôt que des dispositifs et des logiques administratives actuelles. Il encourage les partenariats et les coopérations, à l'échelle des opérateurs comme à celles des institutions et favorise la convergence entre les différents niveaux des collectivités territoriales et les services de l'Etat. Les communes et les établissements intercommunaux sont en première ligne pour connaître les personnes et leurs difficultés d'accès à l'emploi. Les conseils départementaux jouent un rôle central en matière d'inclusion sociale. Les conseils régionaux sont compétents en matière d'orientation, de formation professionnelle des demandeurs d'emploi et de développement économique³. Ils sont également compétents pour organiser, en qualité de chef de file, les modalités de l'action commune des collectivités locales et des établissements publics en matière de politiques de jeunesse⁴. Le service public de l'emploi a pour mission d'accompagner vers et dans l'emploi les personnes pour les aider à surmonter les difficultés qui font obstacle à leur insertion professionnelle.

Le présent appel à projets s'inscrit dans cette dynamique de travail partenariale pour la prolonger dans une approche différente consistant à aller vers les publics qui accompagnent et encadrent les personnes en difficulté d'accès à l'emploi. L'engagement des Pactes régionaux d'investissement dans les compétences, volet IAE offre un contexte favorable pour déployer des actions nouvelles et penser des parcours, en complémentarité également avec les actions soutenues par les acteurs.

▪Plan d'investissement dans les compétences

Les objectifs du Plan d'Investissement dans les Compétences sont déclinés comme suit :

³ Les dispositions de la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, et celles de la loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe) consacrent en ce sens le principe d'une construction coordonnée des politiques en matière d'emploi, de formation et d'orientation entre l'Etat et les Régions, dans le cadre des CREFOP (comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle)

⁴ La loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et la citoyenneté confie aux Régions le chef de file de la politique jeunesse (article L. 1111-9 du code général des collectivités territoriales).

Axe 1 : Stimuler l'engagement pour la formation des personnes les plus éloignées de l'emploi (et les moins diplômés)

Axe 2 : Accroître la continuité et la cohérence des parcours de formation

Axe 3 : Améliorer la qualité et l'efficacité pédagogique des formations

Axe 4 : Articuler mieux formation et accompagnement vers l'emploi

Axe 5 : Répondre aux besoins de compétence des entreprises (et plus rapidement)



FICHE PROJET

Pacte Territorial d'Investissement dans les Compétences Martinique

Axe 1

Intitulé	Plan d'Investissement dans les compétences dans l'Insertion par l'Activité Economique (PIC-IAE)
Textes de référence	<ul style="list-style-type: none"> •Instruction DGEFP n°2014-2 du 05 février 2014 relative au pilotage des dispositifs de l'insertion par l'activité économique •Stratégie de prévention et de lutte contre la pauvreté •Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel •Décret n°2018-1209 du 21 décembre 2018 relatif à l'agrément et au fonctionnement des OPCO •Accord-cadre national pluriannuel 2018-2022 (EDEC) signé par l'Etat et l'ensemble des acteurs de l'IAE, signé le 28mai 2018
Diagnostic et enjeux	<p>L'insertion par l'activité économique est un tremplin vers l'inclusion des plus vulnérables dans l'emploi. Les structures de l'insertion par l'activité économique (SIAE) ont pour mission d'assurer le Suivi, l'accompagnement socioprofessionnel, l'encadrement technique et la formation des personnes les plus éloignées de l'emploi.</p> <p><u>Données 2018 :</u> Les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) étaient, à août 2018, au nombre de 53 pour 66 activités réparties comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> •35 Ateliers et chantiers d'insertion (ACI): 431,95 ETP conventionnés •18 Entreprises d'insertion (EI) : 381 ETP conventionnés •12 Associations intermédiaires (AI): 213 ETP conventionnés •1 entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI) : 60 ETP conventionnés <p>En 2018, le PIC IAE a concerné 214 stagiaires pour 35 549 heures de formation. Il s'agit d'inscrire la qualité de la formation et de l'accompagnement tout au long du parcours d'insertion et ouvrir des perspectives de formation des salariés en insertion (consolidation des formations existantes, innovations...) dans un contexte :</p> <ul style="list-style-type: none"> •de croissance des aides aux postes dans l'insertion par l'activité économique au titre de la 1ère année de la trajectoire 2019-2022 inscrite dans la stratégie de prévention de lutte contre la pauvreté. •de concertation sur le secteur de l'IAE du Conseil d'Inclusion dans l'emploi autour de 7 thématiques: <ul style="list-style-type: none"> - Renforcement des parcours et de l'accompagnement - Inclusion et développement économique des territoires - Evaluation des modèles économiques

	<ul style="list-style-type: none"> - Simplification des processus et outils de pilotage - Coopérations et passerelles avec les entreprises de droit commun - Formation professionnelle et structures apprenantes - Innovation et nouveaux modèles. <ul style="list-style-type: none"> •Où le plan d'investissement dans les compétences s'inscrit dans le cadre de l'Insertion par l'activité économique (PIC-IAE) : dans le respect du tryptique « parcours, emploi et acquisition de compétences ». •De déploiement 2019 de l'EDEC PIC IAE •Où l'amélioration de la coordination des acteurs du service public de l'emploi apparaît indispensable pour la construction des parcours des bénéficiaires de CDDI, entre le PIC national et le Pacte Territorial ultramarin d'investissement dans les compétences de la Martinique.
Objectifs stratégiques et opérationnels	<ul style="list-style-type: none"> •Mise en œuvre de l'engagement n°5 de la stratégie de prévention et de lutte contre la pauvreté : Investir pour l'accompagnement de tous vers l'emploi. •Accompagner les bénéficiaires du RSA dans la construction d'un parcours vers l'emploi et simplifier les démarches d'insertion professionnelle •Développer l'accès à la formation pour les publics en insertion. Pilier des outils des parcours pour les salariés en insertion, la formation pourra se déployer massivement dans le cadre d'une part du Plan d'investissement dans les Compétences (PIC) avec la Collectivité Territoriale de Martinique (CTM) et d'autre part de l'Engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) avec une visibilité sur la période 2019-2020 qui permettra de construire une offre la plus adaptée au terrain et aux besoins des salariés. <p>Mobiliser les moyens du PIC mis en œuvre par la Collectivité Territoriale de Martinique (CTM):</p> <ul style="list-style-type: none"> •Les moyens mis à disposition par la CTM en termes d'offre de formations transversales socles et de formations « métiers » qualifiantes et professionnalisantes sont ouverts aux salariés de l'IAE, qui sont prioritaires en particulier sur les « formations aux savoirs de base ». <p>La mise en place du Pacte d'investissement dans les compétences entre l'Etat et la CTM permettra de renforcer de façon conséquente l'accès des SIAE aux offres de formation de la CTM principalement sur les compétences de base, la prescription des SIAE sur cet outil devra être renforcée,</p> <ul style="list-style-type: none"> •Déployer l'accord cadre Edec IAE dès 2019 : l'accord cadre national Edec IAE signé le 28 mai 2018 avec l'Etat, sept Opcas (Uniformation, FAFTT, Opcas Transports et services, Opcalia, Agefos PME, Fafsea et Unifaf) et les réseaux de l'IAE, pour la période 2018-2022 pour lever les freins en termes de financements et renforcer ainsi l'accès à la formation des salariés en insertion •Mobiliser une offre de formation « savoirs de base » en volume et en financement homogènes avec les sept OPCA et articulée avec l'offre de la Collectivité.
Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> •Recensement des besoins. •Structuration d'un plan d'actions •Organisation de parcours, de formation, orientation selon les besoins des intéressés (salariés en insertion). •Coordination des acteurs, COPIL. •Développement de projets innovants comme l'EITI : entreprise d'insertion par le travail indépendant ; la formation en situation de travail (ou FEST) ou le contrat de professionnalisation IAE (à venir)
Territoire concerné	L'ensemble du territoire avec une déclinaison territoriale par périmètre d'intervention des EPCI, les EPCI étant déjà des acteurs de l'accompagnement des SIAE et les

	comités techniques d'animation (CTA) ont pleinement leur rôle à jouer.
Public concerné	<ul style="list-style-type: none"> •CDD d'insertion (CDDI) •Bénéficiaires les plus éloignés du marché du travail
Contenu et modalités de mise en œuvre	<p>Accord cadre PIC-IAE 2019, pour les actions de formation, prise en charge :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Des frais pédagogiques et des frais annexes à hauteur de 90% -De la rémunération sur la base de forfaits (13€/heure) de 50% maximum pour les EI/AI/ETTI et 10% maximum pour les ACI <p>Les 10% de reste à charge pourront être financés par les OPCO ou par les SIAE. Le taux de prise en charge de l'Etat sur le coût total de l'action de formation (frais pédagogiques+ frais annexes + rémunération) ne pourra dépasser 70%.</p> <p><i>Nb : En 2018, frais pédagogiques+ frais annexes étaient pris en charge à 100% (50% OPCO, 50% Etat)</i></p>
Productions attendues	<ul style="list-style-type: none"> •Appel à projets •Bilans annuels des formations
Pilote	DIECCTE
Partenaires mobilisables	<p>OPCO via des conventions financières.</p> <p>Pôle emploi, CTM, EPCI, AGEFMA, CNFPT (négociations nationales en cours), URSAE.</p> <p>Branches professionnelles</p>
Coût estimatif du projet – moyens financiers mobilisables	<p>Enveloppe nationale de 60M€ en 2019</p> <p>1.8M€ Délégué aux DIRECCTE/DIECCTE pour le financement d'action de coordination et de soutien à l'ingénierie de projet de formation.</p> <p>Enveloppe : une part fixe + une part en fonction du poids de l'IAE sur le territoire.</p>
Calendrier / Echancier	<ul style="list-style-type: none"> •2018-2022
Indicateur de suivi	<p>Données transmises par les OPCO tous les trimestres à la DIECCTE via des tableaux de bord.</p> <p>Tableau de reporting à venir</p>
Autres actions liées	Articulation PACTE, PIC IAE et EDEC.

▪**Clauses sociales** : instruction interministérielle DGEFP/SDPAE/CGET/2019/80 du 11 avril 2019 relative à la mise en œuvre des clauses sociales favorisant l'accès au marché du travail des personnes qui en sont éloignées »

▪Stratégie de prévention et de lutte contre la pauvreté

La stratégie pauvreté est axée autour de 5 engagements :

- Engagement n° 1 : L'égalité des chances dès les premiers pas pour rompre la reproduction de la pauvreté
- Engagement n° 2 : Garantir au quotidien les droits fondamentaux des enfants
- Engagement n° 3 : Un parcours de formation garanti pour tous les jeunes
- Engagement n° 4 : Vers des droits sociaux plus accessibles, plus équitables et plus incitatifs à l'activité
- Engagement n° 5 : Investir pour l'accompagnement de tous vers l'emploi.

L'IAE est au cœur du volet accompagnement vers l'autonomie et l'emploi.

Notre système de solidarité est marqué par la faiblesse du retour à l'emploi. Les politiques d'accompagnement ont en effet été délaissées au fil des années, alors que les dépenses d'allocations ont progressé de 80 % depuis 2008. Cette faiblesse des politiques

d'accompagnement conduit à un enfermement durable dans l'inactivité : près de la moitié des allocataires du RSA le sont depuis au moins 4 ans.

Pour favoriser retour à l'activité, le gouvernement met en place des mesures d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie, avec notamment la création d'un service public de l'insertion pour donner à chacun une perspective d'emploi et permettre de sortir durablement de la pauvreté.

▪Pacte d'ambition pour l'insertion par l'activité économique

Thibaut GUILLUY, Président du Conseil de l'inclusion dans l'emploi, a remis ce 10 septembre 2019 le rapport : "**Pacte d'ambition pour l'IAE – Permettre à chacun de trouver sa place**" à la Ministre du Travail, Muriel Pénicaud, en présence du Président de la République, Emmanuel Macron.

Au terme d'une concertation de plus de six mois avec l'ensemble du secteur et des parties prenantes, ce Pacte propose **30 mesures pour développer l'insertion par l'activité économique (IAE)**. Cette ambition se traduira par une augmentation du budget consacré à l'IAE de 100 M€ dès 2020, soit symboliquement le dépassement de la barre du milliard de crédits de l'Etat en faveur de l'IAE, et une prévision de 1,3 Mds € pour 2022 pour passer **de 140 000 à 240 000 personnes en parcours d'insertion**.

Ce pacte marque la reconnaissance du rôle essentiel joué sur tous les territoires par les structures de l'insertion par l'activité économique. La réussite de ce Pacte, dont certaines mesures restent à préciser, repose désormais sur une **responsabilité partagée**.

Les têtes de réseaux ont pleinement leur rôle à jouer dans le déploiement de ce Pacte.

Les collectivités, autres acteurs et structures du secteur doivent se mobiliser de leur côté, mais également les services déconcentrés pour en assurer une mise en œuvre effective. Les régions sont attendues pour soutenir l'effort de formation et le développement économique, les départements pour cofinancer l'accompagnement social, les acheteurs publics pour mobiliser au mieux le levier de la commande publique et les entreprises pour devenir plus inclusives.

Enjeux :

- Passer à une phase qualitative de développement de l'IAE à l'aide de documents stratégiques à coproduire.
- Rester vigilants pour que la hausse du nombre de personnes salariées et accompagnées soit corrélée à une qualité des parcours.
- Qu'une attention soit portée aux territoires avec des mesures concrètes et durables pour une réelle transition.
- Réussir collectivement ce défi du changement d'échelle de l'IAE, ce qui appelle l'ensemble des partenaires publics et privés à s'engager vers une société plus inclusive.

Les 30 engagements du Pacte d'ambition pour l'IAE

Accompagner chaque personne selon ses besoins

- 1.Mobiliser tous les formats de parcours pour s'adapter aux besoins des personnes et mieux atteindre les publics invisibles.
- 2.Créer le CDI inclusion pour les publics seniors sans solutions.
- 3.Faciliter l'accès à la formation des salariés en parcours d'insertion
- 4.Développer la formation en alternance grâce au contrat de professionnalisation inclusion.
- 5.Assurer l'accès aux compétences digitales de base à toute personne en parcours d'insertion.

6. Mieux associer les personnes en parcours d'insertion dans le dialogue social.
7. Développer le rôle de l'IAE pour l'insertion des personnes sortant de prison.

Innover et libérer le potentiel de création d'emplois

8. Soutenir et outiller le développement de l'IAE.
9. Libérer l'activité économique des chantiers d'insertion.
10. Mobiliser la capacité de croissance des entreprises d'insertion.
11. Doubler les parcours dans l'intérim d'insertion.
12. Soutenir le déploiement des associations intermédiaires.
13. Tripler les parcours de professionnalisation pour les personnes éligibles à l'IAE au sein des GEIQ.
14. Déployer et encadrer le travail indépendant comme outil d'inclusion.
15. Expertiser et expérimenter l'activation collective des dépenses d'allocation.

Rallier toutes les entreprises et tous les acteurs publics à la cause de l'inclusion

16. Créer le Campus pour former les dirigeants à l'inclusion
17. Favoriser les passerelles avec les entreprises pour accompagner dans l'emploi durable à la sortie de la SIAE
18. Encourager les pratiques inclusives des entreprises
19. Intégrer l'inclusion dans les reportings RSE.
20. Accélérer le déploiement des clauses sociales dans la commande publique et les achats privés.
21. Déployer la dimension inclusive dans l'ensemble des politiques publiques.

Agir ensemble sur tous les territoires

22. Réformer la gouvernance de l'IAE.
23. Renforcer l'action de l'IAE sur les territoires prioritaires.
24. Mobiliser les conseils départementaux sur la dynamique de croissance de l'IAE.
25. Encourager les dynamiques de coopération entre entreprises sociales inclusives.

Simplifier, digitaliser, et co-construire en confiance

26. Créer la Plateforme de l'Inclusion pour digitaliser, simplifier et professionnaliser le fonctionnement des acteurs.
27. Créer l'Académie de l'inclusion pour former les acteurs et harmoniser les bonnes pratiques dans une logique de confiance.
28. Simplifier le conventionnement et renforcer le dialogue de gestion.
29. Rénover la coopération avec le service public de l'emploi et le futur service public de l'insertion en refondant la procédure d'agrément
30. Rénover la modulation pour mieux reconnaître la performance des SIAE.

Annexe 4 – Un exemple de fiche synthétique de diagnostic social et professionnel de PLIE



FICHE SYNTHETIQUE DIAGNOSTIC SOCIAL ET PROFESSIONNEL

A Présenter en comité

Date : / / Référent de parcours : Bassin :

Nom Prénom du participant :	Date Naissance
Adresse :	

Problématiques identifiées suite aux premiers entretiens (déclaratifs de la personne)

Diagnostic social et Professionnel

<p>Famille</p> <p><input type="checkbox"/> Parent isolé</p> <p><input type="checkbox"/> Problème de garde d'enfant</p> <p><input type="checkbox"/> Autres :</p> <p>Logement</p> <p><input type="checkbox"/> Sans domicile</p> <p><input type="checkbox"/> Hébergement chez un tiers</p> <p><input type="checkbox"/> Logement précaire</p> <p><input type="checkbox"/> Logement inadapté</p> <p><input type="checkbox"/> Procédure d'expulsion en cours</p> <p><input type="checkbox"/> Recherche de logement</p> <p><input type="checkbox"/> Autres :</p> <p>Vie Sociale</p> <p><input type="checkbox"/> Sentiment d'isolement</p> <p><input type="checkbox"/> Problème relationnel</p> <p><input type="checkbox"/> Investissement extra professionnel</p> <p><input type="checkbox"/> Perte de motivation</p> <p><input type="checkbox"/> Autres</p> <p>Santé</p> <p><input type="checkbox"/> Reconnaissance travailleur handicapé</p> <p><input type="checkbox"/> Problème de santé annoncé par la personne</p> <p><input type="checkbox"/> Refus de prise en compte des problématiques santé</p> <p><input type="checkbox"/> Problème de santé d'un proche</p> <p>Alimentaire</p> <p>Oui <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/></p> <p>Addiction</p> <p>Oui <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/></p> <p>Ressources</p> <p><input type="checkbox"/> Sans ressources</p> <p><input type="checkbox"/> Ressources irrégulières</p> <p><input type="checkbox"/> Endettement</p> <p><input type="checkbox"/> Autres :</p>	<p>Maîtrise du français</p> <p><input type="checkbox"/> Problème de compréhension langue Française</p> <p><input type="checkbox"/> Problème écriture</p> <p><input type="checkbox"/> Problème de lecture</p> <p><input type="checkbox"/> Autres</p> <p>Maîtrise de l'outil informatique</p> <p><input type="checkbox"/> word oui <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/> Excel oui <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/> internet oui <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/> Autres :</p> <p>Formation</p> <p><input type="checkbox"/> Absence de diplôme</p> <p><input type="checkbox"/> Absence de qualification dans le métier souhaité</p> <p><input type="checkbox"/> Diplôme étranger non valide en France</p> <p><input type="checkbox"/> besoin de remobilisation</p> <p>Emploi</p> <p><input type="checkbox"/> Absence de projet professionnel</p> <p><input type="checkbox"/> Sans expérience professionnelle</p> <p><input type="checkbox"/> Interruption du parcours professionnel (+ 2ans)</p> <p>Mobilité</p> <p><input type="checkbox"/> Problème de mobilité</p> <p>Oui <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/></p> <p>Démarches administratives</p> <p><input type="checkbox"/> Perte permis de conduire</p> <p><input type="checkbox"/> perte pièce identité</p> <p><input type="checkbox"/> Non maîtrise des démarches administratives (CAF/SECU.....)</p> <p><input type="checkbox"/> Carte de séjour non valide</p>
---	--



Freins à lever par ordre de priorité (saisie dans vesion)

Freins (Expliquer la situation)	Organisme (s) sollicité (s)	Date de RDV	Solution/ commentaire



Annexe 5 - Liste des indicateurs socles

Evaluation globale de l'action :

- Décrire par monographie les transformations enclenchées (échantillon de territoires)
- Décrire le ciblage effectif des formations par rapport aux tensions
- Quantifier l'impact de l'action, l'effet levier sur le parcours des bénéficiaires
- Prise en compte des besoins des SIAE et des salariés des SIAE
- Mobilisation efficace des moyens disponibles sur la formation

Quelques indicateurs de déroulement, utilité, qualité perçue par les bénéficiaires :

-Accroître la qualité des formations et l'adéquation aux besoins des stagiaires

- Part des bénéficiaires déclarant avoir été informés du contenu de la formation/du parcours avant leur entrée
- Part des bénéficiaires déclarant avoir fait une évaluation de leurs compétences avant leur entrée (un positionnement)
- Part des bénéficiaires déclarant avoir acquis de nouvelles compétences grâce à leur formation/parcours
- Part des bénéficiaires déclarant que les ASP/encadrants techniques/formateurs étaient attentifs à leurs besoins (compétence pédagogique)
- Part des bénéficiaires déclarant que les ASP/encadrants techniques/formateurs étaient de bons professionnels (compétence technique)

-Mieux accompagner formation et accompagnement vers l'emploi

- Part des bénéficiaires déclarant que la formation a permis une mise en relation avec un ou plusieurs employeurs potentiels
- Part des bénéficiaires déclarant avoir accompli des périodes d'immersion en entreprise pendant leur parcours en IAE
- Part des bénéficiaires déclarant avoir bénéficié d'un accompagnement vers l'emploi et préparant à l'insertion professionnelle

-Améliorer les réponses aux besoins spécifiques de compétences des entreprises par la formation professionnelle

- Taux d'insertion dans l'emploi à 12 mois des publics visés
- Taux d'insertion dans l'emploi durable à 12 mois des publics visés
- Proportion de bénéficiaires en emploi se servant des compétences acquises pendant leur parcours en IAE.

Le cas échéant, le titulaire peut proposer des indicateurs complémentaires et spécifiques à l'appel à projets régional qu'il jugerait pertinent de suivre dans le cadre de cette démarche.

Annexe 6 - Contenu du dossier de candidature

Le dossier de candidature est accessible sur le site :

Il devra être entièrement complété et il comprend les pièces suivantes :

1. Identification du porteur de projet
2. Identification des partenaires du consortium (le cas échéant)
3. Synthèse du projet
4. Description détaillée du projet, mettant notamment en avant :
 - a. La pertinence de la proposition au regard des orientations de l'appel à projets
 - b. La qualité et la densité des partenariats territoriaux éventuels dans une logique d'accompagnement global et d'articulation aux dispositifs et acteurs existants
 - c. L'ambition en matière de résultats et d'impact
 - d. La qualité et la crédibilité du porteur de projet ou du consortium
 - e. Les éléments financiers prévisionnels du projet, en complétant l'annexe financière détaillant les dépenses du projet par nature, par structure; plan de financement exprimant le besoin de financement sur la durée du projet ; tableau de synthèse emplois/ressources du projet (les tableaux en format « .xls » sont fournis avec le dossier de candidature en ligne).
 - f. Les indicateurs socles (**à ne pas remplir à ce stade, donnés seulement pour information**)

6 pièces à joindre au dossier

- a. Lettres d'engagement ou de manifestation d'intérêts (format libre ne dépassant pas une page) à l'égard du projet de la part des structures publiques ou privées soutenant (financièrement ou non) la démarche ;
- b. CV des personnes clés ;
- c. Fiche SIREN de moins de trois mois ;
- d. Un document attestant du pouvoir de signature du représentant légal du porteur de projet ;
- e. Un relevé d'identité bancaire complet (Domiciliation et IBAN)
- f. Comptes annuels approuvés sur les 2 dernières années (ou tout document permettant de juger de la capacité financière pour les structures n'ayant pas deux ans d'existence) ;
- g. Accord de consortium signé ou projet d'accord (format libre).

Annexe 7 - Modalités de dépôt

Les candidats sont invités à envoyer leur dossier de candidature:

En version numérique aux adresses électroniques :

972.iae@dieccte.gouv.fr

972.tpe-pme@dieccte.gouv.fr

En version papier :

DIECCTE Martinique- Pôle 3 E

2, avenue des Arawaks- 97 200 FORT-DE-FRANCE

Date limite de dépôt des candidatures en versions électronique et papier : **le lundi 25 novembre 2019 (12h00)**

En tout état de cause, l'éligibilité ne pourra être prononcée qu'une fois le dossier complet déposé et sur la base des éléments demandés. Tout dossier incomplet sera jugé irrecevable et ne sera pas instruit.

Annexe 7 -Bibliographie

L'insertion des chômeurs par l'activité économique, Cour des comptes, 15.01.2019
<https://www.ccomptes.fr/fr/publications/linsertion-des-chomeurs-par-lactivite-economique>

Le réseau de l'Anact-Aract vient de publier dans la série « 10 questions sur... », un vademecum sur la mise en œuvre des actions de formation en situation de travail (AFEST)
<https://www.anact.fr/10-questions-sur-les-actions-de-formation-en-situation-de-travail>

Le centre académique de formation continue (CAFOC) de Nantes a mis en ligne un dossier documentaire sur les actions de formation en situation de travail (AFEST). Octobre 2019 :
http://www.cafoc.ac-nantes.fr/?page_id=5301