Synthèse de la circulaire relative au Fonds d'inclusion professionnelle en faveur des personnes les plus éloignées de l'emploi (contrats uniques d'insertion)

Dans un contexte de reprise économique, la mobilisation des pouvoirs publics en direction des personnes durablement éloignées du marché du travail est une nécessité.
Elle s'accompagne d'une double exigence combinant efficience des moyens publics investis et adaptation aux réalités territoriales.
Pour 2018, la loi de finances initiale autorise la mise en œuvre de 200 000 nouveaux contrats aidés pris en charge en moyenne à 50%.
Désormais, chaque contrat aidé aura pour ambition l'insertion durable sur le marché du travail et bénéficiera d'un accompagnement dédié et d'un accès facilité à la formation et à l'acquisition de compétences.
Le contrat aidé doit bénéficier aux publics freinés dans l'accès au marché du travail par un défaut d'expérience, de compétences, de savoir-être ou encore par un handicap.
La mobilisation de cet outil repose sur une exigence quant à la qualité de l'accompagnement tout au long du parcours.
Contrairement aux années précédentes, aucune nouvelle enveloppe ne sera attribuée en cours d'exercice hormis le contingent Education Nationale 2018-2019 qui sera réparti à compter du 1er juillet 2018.
Un système d'information bloquant est mis en place à Pôle emploi pour assurer la maîtrise des volumes de contrats aidés prescrits. Un reporting mensuel physico-financier sera organisé. Une évaluation consolidée de la consommation des enveloppes sera réalisée chaque trimestre.

Fiche n°1 : Mobilisation des outils d'insertion sur le marché du travail

La stratégie régionale de l'emploi (SRE) pour les publics les plus éloignés du marché du travail est régie par le principe « le bon parcours pour la bonne personne ».
Ce principe suppose d'orienter les plus éloignés du marché du travail vers le parcours répondant au besoin diagnostiqué et d'activer le triptyque emploi-accompagnement-formation en fonction des situations individuelles.

1. **Les CUI : des contrats d'accompagnement vers l'emploi**

Le contrat aidé est recentré sur son seul objectif d'insertion professionnelle des publics éloignés de l'emploi, associant mise en situation professionnelle et accès facilité à la formation et à l'acquisition de compétences.
Le cadre juridique est inchangé avec une obligation d'accompagnement et de formation. il conviendra de mettre en œuvre :

- l'automaticité d'un entretien tripartite préalable (employeur, prescripteur, bénéficiaire) avant la signature de la demande d'aide,
- un entretien de sortie entre le prescripteur et le salarié jusqu'à 3 mois avant la fin du contrat ;
- la formalisation des engagements de l'employeur sous la forme de « principales compétences à développer en cours de contrat » qui devront figurer dans le CERFA.

2. **Un ciblage des publics à partir du besoin diagnostiqué avec le demandeur d'emploi**

L'évaluation de l'éligibilité des publics doit dépasser le raisonnement par catégorie administrative et s'appuyer sur le diagnostic global conduit par le conseiller du service public de l'emploi. Par ce diagnostic le prescripteur doit orienter vers le contrat d'accompagnement vers l'emploi lorsqu'il s'agit de la réponse la plus adaptée aux causes de l'éloignement de la personne du marché du travail. Parallèlement, il sera maintenu au niveau national un reporting par caractéristiques de publics (TH, DETLD, BRSA, QPV, niveau de qualification, etc.) dont il sera fait un bilan trimestriel avec la DIRECCTE.

Toutefois, certains publics doivent faire l'objet d'une attention particulière, à savoir les travailleurs handicapés et les résidents de QPV avec un objectif d'au moins 13% des contrats.
Les jeunes ne sont pas exclus des contrats aidés. Toutefois, ils doivent être orientés vers les solutions de formation ou d'alternance (apprentissage, contrat de professionnalisation), ou vers des mesures dédiées à travers un accompagnement intensif (la Garantie jeunes, le PACEA, l'accompagnement intensif des jeunes porté par Pôle emploi, les E2C ou l'EPIDE).

3. Une sélection des employeurs en fonction des capacités à proposer les conditions d'un parcours insérant

L'objectif d'insertion suppose une exigence à l'égard des employeurs, qui doivent être en capacité d'offrir des postes et un environnement de travail propices à un parcours d'insertion.

- Cette exigence s'applique également aux secteurs pour lesquelles une vigilance est demandée: l'éducation nationale au titre de l'accompagnement des jeunes handicapés,
- l'urgence sanitaire et sociale,
- les communes rurales en difficulté.

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

- le poste doit permettre de développer la maîtrise de comportements professionnels et des compétences techniques qui répondent à des besoins du bassin d'emploi ou transférables à d'autres métiers qui recrutent,
- l'employeur doit démontrer une capacité à accompagner au quotidien le salarié notamment au regard du nombre de contrats aidés par rapport aux effectifs totaux et de l'effectivité de la désignation et mobilisation d'un tuteur,
- l'engagement à faciliter l'accès à la formation : les employeurs proposant des formations a minima pré-qualifiantes doivent être prioritaires – le CUI pouvant être une première étape débouchant sur une formation qualifiante à l'issue en mobilisant le PIC. Le « chaînage » du parcours devant s'établir en amont de la sortie du contrat,
- le cas échéant, la capacité de l'employeur à pérenniser le poste.

Le prescripteur a la responsabilité de proposer, d'accepter ou de refuser une demande en fonction de la qualité du contrat proposé par l'employeur et de son adéquation avec le besoin de la personne.

4. Une mise en œuvre effective des attendus en matière d'engagements de formation et d'accompagnement par l'employeur pour faire du contrat aidé un contrat d'accompagnement vers l'emploi

Le contrat aidé doit être un emploi tremplin permettant d'acquérir des compétences valorisables, trois leviers cumulatifs sont à mettre en œuvre :

- définir de façon tripartite les compétences qui devront être développées au cours du contrat pour permettre de combler la distance de la personne au marché du travail sur la base du « référentiel compétences » de Pôle emploi,
- conditionner réellement la validation d'une demande de l'employeur à proposer des actions de développement de ces compétences sous la forme d'actions de formation (remise à niveau, pré-qualification, période de professionnalisation, acquisition de nouvelles compétences, VAE,
- formaliser ces engagements dans le cadre d'un entretien tripartite donnant lieu à la signature de la demande d'aide et définir les conditions de suivi de ces engagements.

La partie engagements de formation du CERFA sera densifiée. Une section relative aux compétences à développer au cours du contrat fera l'objet d'un suivi et/ou contrôle lors d'une demande de renouvellement par le prescripteur ou lors de l'entretien de préparation à la sortie.

5. Un renforcement du rôle du prescripteur en matière d'accompagnement avant, pendant et à la sortie du contrat d'accompagnement vers l'emploi

Le contrat aidé doit faire l'objet d'un accompagnement par le prescripteur. Cet accompagnement s'articule en quatre phases complémentaires :

- le diagnostic,
- l'entretien tripartite : il réunit le référent prescripteur, l'employeur et le futur salarié au moment de la signature de la demande d'aide. Il doit permettre la formalisation des engagements ainsi que la déclinaison des compétences que le poste doit permettre d'acquérir parmi les compétences définies,
- le suivi pendant la durée du contrat qui peut prendre la forme d'un livret de suivi dématérialisé en cours de développement par Pôle emploi ou d'entretiens ciblés dans leur contenu,
- selon les situations, l'entretien de sortie, jusqu'à 3 mois avant la fin du contrat : il doit permettre de maintenir le bénéficiaire dans une posture de recherche active d'emploi, de faire le point sur les compétences acquises, d'évaluer le cas échéant l'opportunité d'un renouvellement de l'aide au regard de l'intérêt pour le bénéficiaire et des actions de formation engagées, de mobiliser des prestations, ou encore d'enclencher une action de formation complémentaire aux compétences acquises pendant le CUI-CAE notamment dans le cadre du plan d'investissement compétences. Cette articulation avec les formations du plan d'investissement compétence s'appliquera aux personnes sorties d'un parcours en contrat aidé engagé en 2017 dans le cadre des orientations du deuxième semestre 2017. De même, les entretiens préparatoires à la sortie pour les jeunes en parcours d'emplois d'avenir et les mesures d'accompagnement à la sortie demeurent une priorité.

6. Durée et condition de renouvellement du contrat d'accompagnement vers l'emploi

La durée de l'aide initiale ne doit pas être inférieure à 9 mois.
Les renouvellements ne sont ni prioritaires ni automatiques. Ils doivent être conditionnés à l'évaluation, par le prescripteur, de son utilité pour le bénéficiaire et autorisés sous réserve du respect des engagements de l'employeur.

Fiche n°2 : Ventilation régionale du Fonds d'inclusion professionnelle

1. Détermination des moyens indicatifs relatifs aux contrats d'accompagnement vers l'emploi

1.1 Répartition indicative des volumes

La LFI prévoit 200 000 contrats. 30 500 contrats fléchés pour l'accompagnement des élèves en situation de handicap et feront l'objet d'une notification complémentaire pour la rentrée scolaire 2018-2019. Il est rappelé qu'il s'agit là d'un dispositif transitoire au vu du déploiement progressif d'un plan de transformation de ces contrats en emplois pérennes au sein de l'éducation nationale.
Sur une première notification de 169 500 contrats est appliquée une réserve de précaution de 3,5%. 22 000 contrats sont mobilisés pour les territoires ultra-marins.
Le volume attribué au territoire métropolitain s'élève ainsi à 141 567, hors éducation nationale.

1.2 Paramètres financiers

L'assiette financière tient compte d'un taux de prise en charge moyen par l'Etat de 50%, à l'exception des contrats conclus en outre-mer (hors éducation nationale) pour lesquels un taux moyen de 60% est retenu.
Une part de 19,5% de contrats sera cofinancée par les conseils départementaux dans le cadre des CAOM.
La durée hebdomadaire moyenne sera de 21,5 heures et d'une durée totale moyenne de 10,2 mois.

Fiche 3 : Principes de gestion du Fonds d'inclusion professionnelle

1. Leviers de gestion

il est demandé aux DIRECCTE de transmettre pour information :

- leurs programmations physico-financières,
- les opérations de fongibilité sous-jacentes à cette programmation,
- les copies des arrêtés préfectoraux relatifs aux contrats aidés.

1.1 Mobilisation des volumes

Dans la limite des enveloppes financières globales, la programmation des volumes d'aides au poste peut être abondée par la mobilisation des moyens programmés pour les contrats aidés. La fongibilité inverse n'est pas possible.
Le volume programmé de contrats aidés ne peut être réduit de plus de 20% par rapport aux volumes initialement répartis.
Les prescriptions concernent exclusivement le secteur non marchand.
La prescription dans le secteur marchand n'est autorisée que :

- par les conseils départementaux dans le cadre des CAOM, sous réserve que le coût soit nul pour l'Etat d'une part, et que les conseils départementaux s'engagent d'autre part à cofinancer à bon niveau des contrats aidés dans le secteur non marchand,
- dans les DOM, dans le strict respect de l'enveloppe allouée.

Les CIE antérieurs se poursuivront jusqu'à la date de leur échéance, sans pouvoir être renouvelés.
Les prescriptions d'emplois d'avenir, y compris pour les renouvellements, ne sont plus autorisées à compter du 1er janvier 2018.

1.2 Mobilisation des prix

Le montant de l'aide pourra être modulé entre 30% et 60%.

1.3 Mobilisation des durées

Les durées des contrats initiaux ne pourront être fixées sous le seuil de 9 mois, sauf dérogations exceptionnelles.

1.4 Capacité nouvelle d'intervention pour soutenir les initiatives territoriales et accompagner les situations d'urgence

La possibilité est ouverte, dans la limite d'un montant de 2% de l'enveloppe d'AE notifiée pour les contrats aidés, de mobiliser des moyens au bénéfice du soutien d'initiatives territoriales à caractère innovant en matière de création ou d'accès à l'emploi.

1.5 Conventions annuelles d'objectifs et de moyens avec les conseils départementaux

Il appartient à chaque préfet de négocier la convention annuelle d'objectifs et de moyens dans le cadre du principe de cofinancement par les conseils départementaux posé par le code du travail.
Le département est compétent pour prescrire un contrat aidé aux bénéficiaires du RSA (bRSA). Il devra être donné pour instruction aux prescripteurs de durcir les conditions de prescription pour ces publics.
Par conséquent :

- lorsqu'il n'y a pas de délégation de compétence du conseil départemental à Pôle emploi, ce dernier devra prioritairement orienter le bRSA vers les services départementaux pour qu'il puisse se voir prescrire un CUI,
- lorsqu'il y a délégation de compétence à Pôle emploi, ce dernier devra systématiquement imputer au contingent CAOM la prescription d'un CUI à un bRSA,
- lorsque le prescripteur agit pour le compte de l'Etat, il peut prescrire, le cas échéant, un CAE pour une personne relevant des publics prioritaires de l'Etat mais par ailleurs bénéficiaire du RSA. En ce cas toutefois, le CAE ne sera pas cofinancé, sa charge incombera à l'Etat seul et le taux de l'aide applicable ne sera pas celui prévu par la CAOM pour les bRSA, mais celui de l'arrêté du préfet pour la catégorie de publics concernée. Les prescriptions de ce type doivent donc rester exceptionnelles.

2. Modalités de gestion des enveloppes financières

Le respect du montant des crédits disponibles, requiert le déploiement, par l'Agence de services et de paiement, d'un nouveau système régionalisé de facturation des dispositifs des emplois aidés ainsi que l'implémentation du suivi en autorisations d'engagement et en crédits de paiement dans les outils du SI budgétaire et comptable de l'Etat.
Aucune notification complémentaire ne sera effectuée en cours d'année à l'exception de l'enveloppe attachée au contingent de l'éducation nationale et d'une éventuelle levée de la réserve de précaution. Les enveloppes financières seront donc strictement respectées.

2.1 Un outil de modélisation financière mis au service de chacun des réseaux

La DGEFP adressera à chaque région, en début de gestion 2018, un modèle établi en concertation avec la direction du budget permettant de convertir les enveloppes physico-financières des deux dispositifs en une trajectoire AE / CP sur l'année dans le cadre de programmations ajustées.