



## FICHE 5

# LES ACTEURS DE L'INSERTION

La mobilisation de considérations sociales d'insertion induit l'implication de tout un écosystème d'acteurs. Pour la mise en œuvre des clauses sociales d'insertion, les CCAG d'avril 2021<sup>49</sup> rappellent le rôle du facilitateur.

Dans cet écosystème, le facilitateur des « clauses sociales », dédié à l'insertion, peut être un partenaire utile et jouer **un rôle d'interface** entre les multiples acteurs concourant à la réussite du dispositif.

L'acheteur peut également, selon le territoire, s'adresser aux acteurs de l'emploi, aux fédérations professionnelles et aux têtes de réseaux de l'économie sociale et solidaire (ESS).

Tous les opérateurs économiques, classiques, dédiés aux personnes éloignées de l'emploi, peuvent candidater à une consultation intégrant des clauses sociales d'insertion. Certains ont une mission sociale reconnus par l'Etat.

Les « **entreprises de l'économie sociale et solidaire** » (EES) sont définies à [l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 31 juillet 2014](#). L'ensemble des EES peuvent bénéficier d'un dispositif de réservation de marchés réservés très encadré, lorsque le marché porte exclusivement sur des services de santé, sociaux ou culturels (voir la partie 1 « les considérations sociales dans la commande publique, levier de l'économie sociale et solidaire »).

Les EES favorisant spécifiquement l'insertion des personnes éloignées de l'emploi, dites également entreprises « entreprises sociales inclusives » sont :

- les structures du handicap (EA, ESAT) ;
- les structures d'insertion par l'activité économiques (SIAE) de travailleurs défavorisés.<sup>50</sup>

(Voir Fiche 8 : Les marchés réservés)

Un annuaire national (porté par le GIP Plateforme pour l'inclusion) permettant de retrouver de(s) facilitateur(s) présent(s) sur votre territoire, des SIAE et EA et ESAT : <https://lemarche.inclusion.beta.gouv.fr/>

<sup>49</sup> Les clauses sociales d'insertion dans les CCAG 2021 :

CCAG-Travaux : article 20 ; CCAG-FCS : article 16 ; CCAG-PI : article 16 ; CCAG-TIC : article 16 ; CCAG-MI : article 17 ; CCAG-MOE : article 18

<sup>50</sup> Eléments lexicaux :

SIAE : Structures d'Insertion par l'Activité Economique



### 1. Le facilitateur des « clauses sociales »

Les facilitateurs appartiennent le plus souvent au service public de l'emploi local. Ils sont majoritairement présents dans les Plans locaux pluriannuels pour l'insertion et l'emploi (PLIE), les Maisons de l'Emploi (MDE), et au sein de collectivités territoriales ou de leurs groupements.

Les CCAG de 2021 ont intégré une clause sociale accompagnée de clauses précises pour en faire un outil clé en main et les missions du facilitateur ont été définies pour les acheteurs souhaitant y recourir :

« Dans le cadre du marché, le facilitateur a pour mission notamment :

- d'accompagner le titulaire dans la définition du besoin de recrutement (nature du poste, compétence...) et de lui proposer les modalités les plus appropriées de mise en œuvre de la clause d'insertion (embauche directe, mise à disposition, etc.) ;
- d'identifier les publics susceptibles de répondre au besoin du titulaire ;
- d'organiser le suivi des publics ;
- de mesurer et de communiquer auprès de l'acheteur et du titulaire sur les réalisations obtenues dans le cadre du marché. »

Il est recommandé à l'acheteur souhaitant prendre l'attache d'un facilitateur de conventionner avec la structure porteuse du facilitateur, afin de définir :

- le contenu de la mission de conseil (prescription, calibrage, contenu, intégration de considérations sociales) et de suivi ;
- les engagements de chacune des parties (droits et devoirs).

#### 1.1 Positionnement auprès des décideurs, acteurs économiques et de l'emploi

Le facilitateur, de par son rôle d'interface, agit en toute neutralité et en toute confidentialité auprès des décideurs, des acteurs économiques et de l'emploi, des acheteurs, des opérateurs économiques candidats et des titulaires :

- il assure une mission de **promotion du dispositif d'insertion** auprès des décideurs et mène des actions de sensibilisation, tant pour les publics défavorisés qu'handicapés ;
- il peut être en charge d'animer le partenariat territorial pour la réalisation de l'action d'insertion et être en relation avec les organismes de formation, les acteurs de l'emploi, les structures de l'insertion par l'activité économique et du handicap (SIAE/EA/ESAT) , les fédérations professionnelles, etc. ;
- selon les cas, un facilitateur pourra aussi être le coordonnateur de tous les facilitateurs concernés par le projet si celui-ci concerne un ensemble territorial plus vaste.



## 1.2 Accompagnement des acheteurs et des entreprises

- **Dans la préparation du marché : conseil auprès de l'acheteur pour aider à l'élaboration et la rédaction des clauses sociales**

Grâce à ses connaissances transverses et à ses compétences, le facilitateur est en mesure de conseiller l'acheteur lors de la préparation de son achat socialement responsable, en considération de plusieurs éléments :

- les secteurs d'activité et le marché de l'emploi pertinent,
- la durée du contrat ou de la partie du contrat concernée,
- le volume de main d'œuvre par secteur d'activités, les métiers mobilisables, les qualifications recherchées ou non,
- les acteurs mobilisables, leurs offres de services et leurs capacités.

C'est au vu de tous ces éléments que le facilitateur proposera à l'acheteur de travailler à un allotissement du marché, de recourir à des modalités de réservation de tout ou partie du marché, et proposera un calibrage du nombre d'heures d'insertion qui peuvent être réalisées dans le cadre de l'exécution du marché, des modalités de formation, de tutorat, etc.

Cette connaissance préalable est essentielle pour la réussite de la clause sociale d'insertion.

- **Pendant la consultation**

Il les renseigne pour les aider notamment à identifier les publics et en les orientant vers les solutions disponibles : embauche directe, appel à des structures de mise à disposition de personnel, possibilité de sous-traitance ou de cotraitance avec des structures de travailleurs défavorisés ou handicapés (SIAE ou EA et ESAT).

Cette offre de service est une sécurité qui permet à toute entreprise de construire son offre en répondant à la clause sociale du marché, le facilitateur est tenu à la confidentialité.

- **Pendant l'exécution : suivi du dispositif d'insertion**

- Il appuie l'acheteur et assure le suivi des publics. S'il organise le suivi des publics, il n'est pas en charge de l'accompagnement des publics lorsque les personnes sont déjà accompagnées par une structure conventionnée par l'Etat (Pôle emploi...).
- Il contrôle les engagements des entreprises et reporte ces éléments à l'acheteur tout au long du marché. Dans ce cadre, il assure un rôle d'alerte en cas de difficultés rencontrées.
- Il évalue qualitativement et quantitativement la mise en œuvre du dispositif d'insertion. Il communique à l'acheteur et au titulaire les réalisations obtenues dans le cadre du marché.

### Comment trouver un facilitateur ?

L'action 7 du Plan national pour des achats durables 2022-2025 porte sur le renforcement de l'offre de facilitateurs. Elle vise à renforcer le maillage territorial, l'accès aux acheteurs Etat et privés.



- **La plateforme nationale « [Marché de l'inclusion](#) »** portée par un GIP dispose depuis 2021 d'un annuaire en ligne recensant un grand nombre de facilitateurs ; il s'agit d'un outil numérique développé par une start-up d'Etat dans le cadre du Pacte d'ambition pour l'insertion par l'activité économique, favorisant la mise en relation entre acheteurs et fournisseurs inclusifs ([lemarche.inclusion.beta.gouv.fr](http://lemarche.inclusion.beta.gouv.fr)). 6 000 structures y sont référencées, dont les facilitateurs, les structures du secteur des personnes défavorisées et du handicap et celles implantées en établissement pénitentiaire.
- **L'Annuaire des facilitateurs des clauses sociales** est historiquement mis à jour par l'association **Alliance Villes Emploi (AVE)**<sup>51</sup>. Ce réseau national des élus territoriaux délégués aux politiques d'insertion et d'emploi, présidents des PLIE et des MDE<sup>52</sup>, anime et professionnalise un réseau de près de 500 facilitateurs au sein de 360 structures.

Selon le territoire, certains acteurs locaux peuvent disposer de facilitateurs internes ou s'appuyer sur des coordinateurs facilitant la mise en relation (acheteur lui-même, GIP, associations, etc.).

Dans le cadre du PNAD, deux appels à projets ont été lancés par la DGEFP ont permis la création de postes de « coordinateurs régionaux ». Les coordinateurs animent le réseau de facilitateurs de leur territoire.

Si l'acheteur ou l'autorité concédante n'a pas accès aux services d'un facilitateur, il doit s'assurer qu'il dispose des compétences internes pour que la clause ne conduise pas à des discriminations ou difficultés d'exécution.

Il peut par exemple étudier la mobilisation des dispositifs de réservation aux structures de travailleurs défavorisés ou handicapés (voir Fiche 8 : Les marchés réservés), qui s'avère plus léger en termes de suivi et de contrôle d'exécution.

## 2. Les acteurs de l'emploi mobilisables

### Les DREETS<sup>53</sup>

Les Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (anciennes DIRECCTE) détiennent des compétences transversales directement en lien avec le dispositif des clauses sociales.

Elles ont notamment pour missions :

- le développement des filières professionnelles et la transition économique vers le développement durable ;
- le développement de l'emploi, des compétences et du système de formation ;
- la participation aux démarches partenariales ;
- la contribution aux projets engagés dans le cadre du service public de l'emploi ;
- la politique de la ville.

---

<sup>51</sup> L'association a publié un [Référentiel d'emploi et de compétences des facilitateurs des clauses sociales dans la commande publique](#) en 2012

<sup>52</sup> PLIE : Plan local pour l'insertion et l'emploi, MDE : Maison de l'emploi

<sup>53</sup> Les DREETS sont appelées DRIETS en Île-de-France et DEETS en Outre-Mer



Les services des DREETS peuvent être utilement mobilisés sur des comités de pilotage par l'acheteur (ou le réseau d'acheteurs le cas échéant) qui s'engage dans la définition d'une véritable stratégie d'achat responsable.

### Les plans locaux pour l'insertion et l'emploi (PLIE)

Créés et pilotés par les collectivités territoriales, les plans locaux pour l'insertion et l'emploi associent l'ensemble des partenaires de l'insertion et de l'emploi pour coordonner, animer et mettre en œuvre les programmes et les actions en matière d'insertion et d'emploi.

Ils ont pour mission :

- de réunir les acteurs et opérateurs locaux autour d'objectifs quantitatifs d'accès de personnes en difficulté à un emploi durable, en organisant des parcours individualisés d'insertion professionnelle avec un accompagnement renforcé par un référent spécialisé ;
- d'assurer la maîtrise d'ouvrage déléguée de la politique territoriale de l'insertion et de l'emploi, l'ingénierie financière et technique des actions et dispositif locaux pour l'emploi et d'assurer un suivi dans l'emploi des bénéficiaires pendant 6 mois ;
- d'organiser un accompagnement individualisé de proximité assuré par un référent unique ;
- de financer des plans d'actions à la carte, en fonction des besoins du territoire et du public local.

### Les maisons de l'emploi (MDE)

Elles associent l'Etat, Pôle emploi et les collectivités territoriales ou leurs groupements porteurs de projets. Elles peuvent intervenir sur plusieurs axes d'action :

- le diagnostic territorial : sur la base d'une analyse du marché du travail et du territoire, les maisons de l'emploi établissent un diagnostic afin de créer les projets adaptés permettant de répondre aux difficultés constatées ;
- l'ingénierie de projet et l'anticipation des mutations économiques : elles participent à l'animation et à la coordination des actions en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriales ;
- le développement de l'emploi local et l'animation de territoires : en rassemblant auprès des différents acteurs et en diffusant auprès de leur public une information certes existante, mais dispersée, les maisons de l'emploi permettent aux acteurs économiques (entreprises, salariés, demandeurs d'emplois) de disposer d'une information complète en matière de développement local. Ainsi, les maisons de l'emploi interviennent dans l'aide à la création d'entreprises, le développement des services à la personne, jouent un rôle d'intermédiaire entre Pôle emploi et de très petites entreprises, etc. ;
- les leviers pour lutter contre les freins à l'emploi, pour tous les publics et en particulier les plus éloignés de l'emploi ;
- l'accueil et l'orientation de premier niveau en direction des salariés et chercheurs d'emploi.



### Les missions locales

Implantées sur tout le territoire, les missions locales s'adressent plus particulièrement aux jeunes entre 16 et 25 ans. Elles repèrent, accueillent et orientent les jeunes en élaborant des parcours personnalisés vers l'emploi en :

- mobilisant l'offre d'insertion disponible sur un territoire avec les partenaires locaux ;
- soutenant et assistant les jeunes dans leur recherche d'emploi, leurs démarches d'orientation professionnelle, d'accès à la formation, la santé, le logement, la citoyenneté et la mobilité ;
- préparant les candidats à une offre d'emploi, en accompagnant le maintien dans l'emploi (médiation jeune-employeur, soutien matériel) et en aidant au recrutement pour les entreprises (analyse des besoins, proposition de candidats, types de contrats, aides mobilisables, formations, bilans dans l'entreprise, etc.).

### Pôle emploi

Dans le cadre de la mise en œuvre des clauses sociales, Pôle emploi peut intervenir pour évaluer le public potentiellement concerné par le dispositif (nombre, profils, besoins de formation).

Il assiste les entreprises qui s'engagent dans une démarche d'insertion, et délivre les agréments prévus dans le cadre des dispositifs de l'insertion par l'activité économique.

La mission de Pôle emploi est d'accueillir et d'accompagner les demandeurs d'emploi pour favoriser leur insertion professionnelle. A ce titre, il peut être prescripteur dans le cadre de la clause sociale et contribuer à la vérification des éligibilités du public.

### Cap emploi

Les Cap emploi sont des organismes de placement spécialisés au service des personnes en situation de handicap et des employeurs.

Ils apportent dans chaque département des services de proximité, pour toute question liée au recrutement et au parcours vers l'emploi.

### Les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH)

Créées par la loi du 11 février 2005, les MDPH exercent, dans chaque département, une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes handicapées et de leurs proches, d'attribution des droits ainsi que de sensibilisation de tous les citoyens au handicap.

Un référent pour l'insertion professionnelle est désigné au sein de chaque MDPH. Il est chargé des relations de la maison départementale avec le directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) pour toutes les questions relatives à l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Dans un souci de plus grande efficacité et de cohérence des interventions, certaines MDPH ont mis en place de véritables pôles dédiés à l'insertion et à l'orientation professionnelles regroupant le plus souvent, outre le référent pour l'insertion professionnelle, un médecin, un psychologue de l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA), un représentant de Pôle emploi, de Cap emploi et de l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph).



### 3. Les structures d'insertion des travailleurs handicapés ou défavorisés

Les opérateurs économiques favorisant l'insertion des personnes éloignées de l'emploi, dites également entreprises « inclusives » regroupent deux secteurs :

- les structures du handicap (EA, ESAT) et structures équivalentes ;
- les structures d'insertion par l'activité économiques (SIAE) de travailleurs défavorisés et structures équivalentes.

#### 3.1 Les structures du handicap

Le secteur du handicap se concentre sur l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap<sup>54</sup>.

Il regroupe quatre types d'acteurs : les établissements et services d'aide par le travail (ESAT), les entreprises adaptées (EA) et des acteurs plus récents : entreprises adaptées de travail temporaire (EATT) et les travailleurs indépendants handicapés (TIH).

##### Les établissements et services d'aide par le travail (ESAT)

Anciennement centres d'aides par le travail (CAT), les ESAT sont des établissements médico-sociaux relevant du code de l'action sociale et des familles (CASF), chargés de fournir du travail à des travailleurs en situation de handicap auxquels la Commission des droits et de l'autonomie des personnes en situation de handicap (CDAPH) a reconnu une incapacité, momentanée ou durable, de travailler dans une entreprise ordinaire d'exercer une profession indépendante.

Ce ne sont donc pas des entreprises mais des associations, et les personnes bénéficiaires sont des travailleurs ne dépendant pas du code du travail.

Les ESAT ont une double vocation :

- Ils permettent aux personnes en situation de handicap d'exercer une activité professionnelle dans un milieu protégé, si elles n'ont pas acquis assez d'autonomie pour travailler en milieu ordinaire. Pour leur insertion, ils mettent en œuvre ou favorisent l'accès à des actions d'entretien des connaissances, de maintien des acquis scolaires et suivent une formation professionnelle ;
- En plus d'activités professionnelles, les ESAT fournissent également un accompagnement médico-social et éducatif aux personnes handicapées en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social et développer de leur autonomie.

Les ESAT accueillent :

- des personnes en situation de handicap dont la capacité de travail est inférieure à un tiers de celle d'un travailleur non handicapé ;

---

<sup>54</sup> Liste des personnes disposant d'une reconnaissance administrative du handicap à l'article L. 5212-13 du Code du travail. Par exemple : reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), titulaire de l'allocation aux adultes handicapés (AAH), rente accident du travail ou pension d'invalidité.



- ou des personnes dont la capacité de travail est supérieure ou égale à un tiers, mais qui ont besoin d'un soutien médical, social ou psychologique spécifique.

### Les entreprises adaptées (EA)

Les EA sont des entreprises du milieu ordinaire. La mission des EA est d'employer, d'accompagner et de former des travailleurs en situation de handicap éloignés du marché du travail ou des personnes courant le risque de perdre leur emploi en raison de leur handicap.

Les EA étant des entreprises du milieu ordinaire de travail agréées par l'Etat, les salariés des EA relèvent du code du travail. **Une EA emploie au moins 55 % de travailleurs reconnus handicapés dans son effectif annuel salarié.**

Grâce à l'accompagnement spécifique qu'elle propose à ses salariés, elles favorisent la réalisation de leurs projets professionnels en vue de la valorisation de leurs compétences, de leurs promotions et de leurs mobilités au sein de la structure elle-même ou vers d'autres entreprises.

**Deux types d'expérimentations** ont été mises en œuvre depuis la loi du 5 septembre 2018 :

- **les entreprises adaptées de travail temporaire** : les EATT ont pour activité exclusive la mise à disposition à titre onéreux de travailleurs handicapés dans le cadre de contrats de travail temporaire (contrat de mission ou CDI intérimaire). Ces contrats doivent permettre l'acquisition d'une expérience professionnelle, un accompagnement individuel et l'accès à des formations notamment pré-qualifiantes et qualifiantes favorisant la réalisation des projets professionnels. La création à titre expérimental des EATT a pour objectif la réduction du taux de chômage des personnes en situation de handicap. Cette expérimentation prévue à l'article 79 de loi du 5 septembre 2018 et le [décret n° 2019-360 du 24 avril 2019](#) contribue à concrétiser l'engagement national du 12 juillet 2018 « Cap vers l'entreprise inclusive 2019-2022 », prolongé jusqu'au 31 décembre 2023.
- **le contrat à durée déterminée « tremplin »** : le CDD « tremplin » permet à une personne en situation de handicap de bénéficier d'un accompagnement lui permettant d'acquérir une expérience professionnelle ou une formation qualifiante. L'objectif est de favoriser la mobilité professionnelle des travailleurs handicapés. L'expérimentation est prévue à l'[article 78 de la loi du 5 septembre 2018](#) et a également été prolongée jusqu'au 31 décembre 2023.

Le Président de la République lors de la conférence nationale du handicap du 26 avril 2023 a confirmé la pérennisation des expérimentations en EA au-delà du 31 décembre 2023.

### Les travailleurs indépendants handicapés (TIH)

Un travailleur indépendant handicapé est une personne disposant d'une reconnaissance administrative du handicap et d'un numéro de SIRET associé à son statut de travailleur indépendant (autoentrepreneur, entrepreneur individuel, SASU, dirigeant de personne morale, statut de commerçant, d'artisan...). Les TIH proposent leurs services dans de multiples secteurs d'activités.

### Comment trouver un/une ESAT/EA/EATT ?

Les réseaux nationaux :

- Marché de l'inclusion
- Réseau Gesat (ESAT)





- Handeco-Pas@Pas (EA et ESAT)
- UNEA – Union Nationale des Entreprises Adaptées (EA et EATT)
- Linklusion (TIH, EA et ESAT)

### 3.2 Les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) et les autres structures intégrant des personnes défavorisées

L'insertion par l'activité économique a pour objet de permettre à des personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, de bénéficier de contrats de travail en vue de faciliter leur insertion professionnelle. Elle met en œuvre des modalités spécifiques d'accueil et d'accompagnement. Elle contribue également au développement des territoires, notamment par la création d'activités économiques (article L. 5132-1 du Code du travail).

Les quatre structures d'insertion par l'activité économique sont (article L. 5132-4 du Code du travail) :

- les ateliers et chantiers d'insertion (ACI),
- les associations intermédiaires (AI),
- les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI),
- et les entreprises d'insertion (EI)

Depuis 2018, ont été créées de manière expérimentale, les entreprises d'insertion par le travail indépendant (EITI) (voir la question des équivalences en marchés réservés Fiche 8 : Les marchés réservés).

Outre les structures d'insertion pour l'activité économique, d'autres structures concourent à l'insertion professionnelle des personnes défavorisées comme l'agence du travail d'intérêt général et de l'insertion professionnelle (ATIGIP), les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ), les régies de quartier ou de territoire ainsi que les entreprises à but d'emploi (EBE) dans le cadre de l'expérimentation « Territoires zéro chômeur de longue durée ».

#### a) Les SIAE conventionnées par l'Etat

##### Les ateliers et chantiers d'insertion (ACI)

Les ACI sont le plus souvent portés par une association et peuvent par exemple être créés par une commune, un département ou un établissement public de coopération intercommunale (EPCI). Ils développent des activités présentant un caractère d'utilité sociale, y compris en produisant des biens et des services en vue de leur commercialisation (la part des recettes issue de la commercialisation ne doit pas excéder 30 % des charges, 50 % dans certains cas). La mise en situation de travail est obligatoirement réalisée dans le cadre d'actions collectives. Ils recrutent généralement des personnes très éloignées de l'emploi et leur offrent un accompagnement socioprofessionnel renforcé.

Ils ont pour mission (article L. 5132-15 du code du travail) :

- d'assurer l'accueil, l'embauche et la mise au travail sur des actions collectives des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières ;



- d'organiser le suivi, l'accompagnement, l'encadrement technique et la formation de leurs salariés en vue de faciliter leur insertion sociale et de rechercher les conditions d'une insertion professionnelle durable.

Le salarié est recruté en contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI) pour une durée minimale de 4 mois renouvelable dans la limite de 24 mois (sauf dérogations particulières). La durée de travail hebdomadaire peut aller de 20 heures minimum (sauf dérogations particulières) à 35 heures.

Le montant de l'aide au poste est fixé chaque année par arrêté.

En 2023<sup>55</sup>, pour les ACI, il est fixé à 23 196 € par an pour un équivalent temps plein (ETP) à laquelle peut s'ajouter une part modulée pouvant varier de 0 % à 10 % du montant socle en fonction des résultats atteints.

La convention conclue avec l'Etat pour la mise en place d'un atelier et chantier d'insertion doit notamment prévoir le territoire dans lequel il est réalisé ([article R. 5132-28](#) du code du travail).

### Les associations intermédiaires (AI)

Les associations intermédiaires embauchent des personnes rencontrant des difficultés particulières d'insertion pour les mettre à disposition, à titre onéreux, de particuliers, d'associations, de collectivités et d'entreprises.

L'activité de mise à disposition sert de support économique à divers objectifs, allant de l'évaluation des compétences à la validation d'un projet professionnel. Les AI se situent, pour partie, dans l'économie marchande.

La mise à disposition d'un même salarié en entreprise est limitée à 480 heures sur 24 mois (sauf dérogations particulières). L'AI peut signer soit un CDDI (à l'instar des ACI et EI selon les mêmes règles) ou bien un contrat à durée déterminée d'usage (CDDU) avec le salarié, et un contrat de mise à disposition avec l'utilisateur à la disposition duquel elle met un ou plusieurs salariés.

Le montant de l'aide au poste est fixé chaque année par arrêté.

En 2023<sup>56</sup>, pour les AI, il est fixé à 1 570 € par an pour un équivalent temps plein (ETP) auquel peut s'ajouter une part modulée pouvant varier de 0 % à 10 % du montant socle en fonction des résultats atteints.

La convention signée avec l'Etat prévoit le territoire dans lequel l'association se propose d'exercer son activité.

Depuis la [loi n° 2020-1577 du 14 décembre 2020](#) relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique et à l'expérimentation « Territoires zéro chômeur de longue durée », l'agrément obligatoire de Pôle emploi sur les embauches est supprimé.

La nouvelle procédure prévoit la capacité d'auto-prescription d'un parcours d'insertion sur la plateforme numérique appelée le « Pass IAE ».

---

<sup>55</sup> [Arrêté du 28 juillet 2023](#) fixant les montants des aides financières aux structures de l'insertion par l'activité économique, aux dispositifs d'insertion implantés en milieu pénitentiaire et à Mayotte. Les montants sont actualisés chaque année.

<sup>56</sup> [Arrêté du 28 juillet 2023](#) fixant les montants des aides financières aux structures de l'insertion par l'activité économique, aux dispositifs d'insertion implantés en milieu pénitentiaire et à Mayotte. Les montants sont actualisés chaque année.



### Les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI)

Associations ou sociétés commerciales, les ETTI évoluent dans le cadre réglementaire du travail temporaire et assurent la grande majorité de leurs ressources par leur chiffre d'affaires. L'ETTI signe un contrat de mise à disposition avec une entreprise cliente. La personne travaille dans cette entreprise cliente, mais elle est salariée de l'ETTI par le biais d'un contrat de mission. Par dérogation aux dispositions du travail temporaire, la durée des contrats de travail peut être portée à 24 mois au lieu de 18 mois, renouvellement compris.

Le montant de l'aide au poste est fixé chaque année par arrêté.

En 2023<sup>57</sup>, pour les ETTI, il est fixé à 4 636 € par an pour un équivalent temps plein (ETP) à laquelle peut s'ajouter une part modulée pouvant varier de 0 % à 10 % du montant socle en fonction des résultats atteints.

En contrepartie de l'aide au poste, l'ETTI doit assurer l'accompagnement socio-professionnel individualisé de la personne et sa formation.

Les missions réalisées dans des entreprises utilisatrices permettent à l'ETTI d'accompagner individuellement, de redynamiser socialement et de requalifier professionnellement les salariés en insertion qu'elles embauchent. Les ETTI mobilisent largement les moyens de formation de la branche professionnelle pour augmenter la qualification de leurs salariés. Bien qu'inscrites dans le secteur concurrentiel, elles se distinguent par leur finalité : l'insertion sociale et professionnelle des personnes exclues du marché du travail. Les EI peuvent avoir un statut associatif ou commercial.

Le salarié est recruté en contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI) pour une durée minimale de 4 mois renouvelable dans la limite de 24 mois (sauf dérogations particulières). La durée de travail hebdomadaire peut aller de 20 heures minimum (sauf dérogations particulières) à 35 heures. Les EI proposent généralement un contrat de travail à temps plein.

Le montant de l'aide au poste est fixé chaque année par arrêté.

En 2023<sup>58</sup>, pour les EI, elle est fixée à 12 081 € par an pour un équivalent temps plein (ETP) à laquelle peut s'ajouter une part modulée pouvant varier de 0 % à 10 % du montant socle en fonction des résultats atteints.

Comme toute entreprise, l'EI est dans l'économie marchande et la convention signée avec l'Etat ne prévoit pas, à la différence de l'ACI, un territoire d'intervention ([article L. 5132-5](#) et [article R. 5132-1](#) du code du travail).

### Les entreprises d'insertion par le travail indépendant (EITI)

[L'article 83 de la loi du 5 septembre 2018](#) pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit d'élargir, de façon expérimentale, l'IAE au travail indépendant. Il autorise l'Etat à expérimenter, pendant une durée de 3 ans, une nouvelle forme de structure d'insertion par l'activité économique appelée entreprise d'insertion par le travail indépendant (EITI).

---

<sup>57</sup> [Arrêté du 28 juillet 2023](#) fixant les montants des aides financières aux structures de l'insertion par l'activité économique, aux dispositifs d'insertion implantés en milieu pénitentiaire et à Mayotte. Les montants sont actualisés chaque année.

<sup>58</sup> [Arrêté du 28 juillet 2023](#) fixant les montants des aides financières aux structures de l'insertion par l'activité économique, aux dispositifs d'insertion implantés en milieu pénitentiaire et à Mayotte. Les montants sont actualisés chaque année.



Ce nouveau dispositif permet à des personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, d'exercer une activité professionnelle en bénéficiant d'un service de mise en relation avec des clients et d'un accompagnement réalisé par une EITI.

L'expérimentation a été renouvelée pour une durée de deux ans, soit jusqu'à fin 2023<sup>59</sup>.

### b) L'Agence du travail d'intérêt général et de l'insertion professionnelle (ATIGIP)

Désormais service à part entière de l'ATIGIP, le SEP (service de l'emploi pénitentiaire), qui gère également la Régie Industrielle des Etablissement Pénitentiaires (RIEP), contribue par ses missions à l'insertion des personnes détenues en développant le travail et la formation dans les établissements pénitentiaires.

### c) Les autres structures intégrant des personnes défavorisées, non conventionnées par l'Etat

#### Les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ)

Les GEIQ regroupent des entreprises qui, pour résoudre leurs problèmes de recrutement, parient sur le potentiel de personnes en difficulté d'accès au marché du travail. Les GEIQ assurent une fonction de médiation pour l'emploi en recrutant ces personnes pour les mettre à la disposition des entreprises adhérentes au groupement.

Les embauches s'effectuent principalement en contrats de professionnalisation ou d'apprentissage qui permettent d'organiser une alternance entre apprentissages théoriques et situations de travail concrètes à l'occasion des périodes de travail que les salariés effectuent auprès des entreprises du groupement.

Les parcours d'insertion mis en œuvre par les GEIQ permettent aux salariés de bénéficier d'un accompagnement social et professionnel individualisé ainsi que d'un suivi pour leur intégration dans l'entreprise via un double tutorat réalisé conjointement par un référent du GEIQ et par un tuteur en entreprise.

Les GEIQ peuvent ainsi à la fois permettre à ces personnes d'acquérir une qualification reconnue et une réelle expérience professionnelle validée par des périodes en entreprises débouchant sur un emploi, et répondre aux besoins des entreprises adhérentes par le recrutement d'un personnel formé spécifiquement à leurs métiers.

L'appellation GEIQ est accordée pour une durée d'un an par la commission nationale de labellisation des GEIQ qui comprend des représentants de l'Etat. Celle-ci s'assure du respect d'un cahier des charges établi sur avis conforme du ministère chargé de l'emploi.

#### Les régies de quartier ou de territoire

Les régies de quartier sont des associations regroupées au sein du Comité National de Liaison des Régies de Quartier (CNLRQ), dépositaire du label Régie de Quartier. On y trouve des régies de quartier (urbaines), majoritairement implantées dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville, et des régies de territoire (rurales).

---

<sup>59</sup> Projet de loi de finances n° 4482 pour 2022



Sur ces territoires en difficultés, les régies interviennent en partenariat avec les habitants, les pouvoirs publics, et les bailleurs sociaux, en développant des activités techniques et sociales pour améliorer le cadre de vie des habitants.

Une association labellisée Régie de Quartier peut éventuellement être conventionnée par les services de l'Etat comme une structure de l'insertion par l'activité économique (SIAE) et intervenir en tant qu'ACI ou EI. Elle peut aussi ne rechercher aucun agrément et agir avec des salariés en contrat de travail de droit commun.

Ces régies sont des ensembles de contrats et d'activités, à la fois économiques et d'utilité sociale.

### Les entreprises à but d'emploi (EBE)

Les entreprises à but d'emploi font partie du dispositif d'expérimentation « Territoires zéro chômage de longue durée » prévu par la loi n° 2016-231 du 29 février 2016.

Les EBE sont conventionnées par le territoire sur lequel elles sont implantées et par le Fonds d'expérimentation, qui contribue au financement d'une fraction de la rémunération des personnes embauchées dans les entreprises conventionnées.

Les entreprises à but d'emploi sont des entreprises de l'économie sociale et solidaire, à but non lucratif. Elles ont pour objet de contribuer à résorber le chômage de longue durée sur un territoire en embauchant des demandeurs d'emploi en contrat à durée indéterminée, pour exercer des activités économiques pérennes et non concurrentes de celles déjà présentes sur le territoire.

L'expérimentation a été prolongée en 2020 pour une durée de cinq ans.

### Comment trouver les SIAE et autres structures ?

Les réseaux nationaux<sup>60</sup> :

- Marché pour l'inclusion
- Réseau Coorace (SIAE)
- Fédération des Entreprises d'Insertion (EI, ETTI et EITI)
- CNLRQ (Régies)
- Fédération française des GEIQ (GEIQ)

---

<sup>60</sup> Ces réseaux organisent certaines formations ouvertes et gratuites sur l'insertion sociale dans la commande publique : sensibilisation pour tous par le marché pour l'inclusion, ou local. Exemple : le GRAFIE et la FAS IDF (réseaux de SIAE) proposent une formation gratuite pour l'Île de France.