

INSERTION PAR L'ACTIVITE ECONOMIQUE

**Cahier des charges
INSERTION PAR L'ACTIVITE ECONOMIQUE**

**APPEL A PROJET SPECIFIQUE
en faveur de la mise en œuvre d'Ateliers Chantiers d'Insertion
sur le département de la Lozère**

**Dossier à retourner, par courrier électronique
avant le 30 Octobre 2020**

à

**Unité Départementale de la Lozère
DIRECCTE Occitanie
Service : Accès et développement de l'emploi
Nom du responsable : Sylvie ORLHAC**

Adresse électronique
oc-ud48.direction@direccte.gouv.fr

1 - Contexte général

Le présent Appel à Projets est présenté dans le cadre de la stratégie régionale de développement de l'Insertion par l'Activité Economique. Il a pour objet de permettre de développer l'offre d'insertion sur le département de la Lozère et de maintenir l'offre d'insertion sur le territoire en proposant une offre d'insertion par l'activité économique innovante permettant de développer les savoir-être et savoir faire des salariés en insertion, ainsi que la mixité des publics (*âge, sexe et statut*).

Maillon essentiel de la politique de lutte contre les exclusions, outil privilégié de la politique de l'emploi, le secteur de l'insertion par l'activité économique doit être mobilisé au profit des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières dans le cadre d'un parcours vers l'emploi (article L5132-1 du Code du Travail).

Les structures de l'insertion par l'activité économique apportent des solutions pertinentes pour un accès et un retour à l'emploi de personnes durablement éloignées du marché du travail, par la combinaison unique d'un accompagnement social et professionnel fondé sur le contrat de travail qu'elles offrent.

Elles ont, pour vocation, d'adapter les emplois qu'elles proposent, à la situation des personnes au moment de leur recrutement, puis de les faire progresser pour qu'elles puissent satisfaire aux critères d'embauche des autres employeurs et ainsi regagner, au terme de leur parcours d'insertion, le marché ordinaire de travail.

Le présent cahier des charges fixe le cadre et les modalités de sélection de porteurs de projet en capacité :

- D'assurer les activités décrites dans cet appel à projets ;
- De maintenir et de développer les partenariats avec les collectivités territoriales de Lozère ;
- D'assurer l'accompagnement et la concrétisation de parcours d'insertion socioprofessionnel au profit des salariés en insertion ;
- De développer ou de faire évoluer le cas échéant, les tâches assurées sur les chantiers, de manière à pérenniser les activités et répondre aux objectifs d'insertion des salariés ;
- De renforcer le partenariat local avec les autres structures de l'insertion par l'activité économique, les collectivités territoriales, les opérateurs économiques du territoire, les employeurs locaux et les prescripteurs.

2 - Objectifs et mise en œuvre de l'appel à projets

Face à la fin prévisionnelle du conventionnement d'une structure portant deux chantiers d'insertion à fin décembre 2020, il est décidé de procéder à un appel à projets permettant de maintenir une offre d'insertion par l'activité économique sur le département de la Lozère.

L'appel à projets est ouvert aux porteurs déjà conventionnés au titre de structures de l'IAE, dans le département de la Lozère, ainsi qu'aux nouveaux porteurs (dans ce cas, l'implantation d'un établissement ou d'une antenne en Lozère devra être réalisée).

Le porteur du projet devra préciser comment cette nouvelle activité s'intègre dans son organisation préexistante et apporter des garanties financières sur le caractère supportable durablement de cette intégration.

Si le porteur de projet est une nouvelle SIAE, sa proposition devra faire mention des modalités d'organisation et de gouvernance de cette structure ainsi que des garanties de financement de son projet.

3 - Missions de la structure et principes d'intervention

L'insertion sociale et professionnelle de personnes éloignées de l'emploi

Les chantiers d'insertion sont des dispositifs qui relèvent du champ de l'insertion par l'activité économique. Ils permettent une mise en situation de travail, sous statut salarié, de personnes particulièrement éloignées de l'emploi en vue de leur (ré) insertion sociale et professionnelle.

S'inscrivant dans la lutte contre les exclusions, le dispositif s'adresse aux publics en situation d'exclusion.

Le public cible des chantiers d'insertion est constitué de personnes qui ne peuvent accéder immédiatement à un emploi ou à une formation qualifiante.

Elles ont besoin de passer par une étape intermédiaire pour (re)prendre des habitudes de travail, identifier et résoudre les principaux freins à leur insertion professionnelle, acquérir de nouvelles compétences.

La réponse au présent appel d'offre devra indiquer les modalités d'accompagnement des publics visés.

Par des actions d'utilité économique et sociale

Le chantier d'insertion produit des biens et des services qui peuvent être commercialisés, dans une certaine limite (les recettes tirées de la commercialisation ne peuvent couvrir qu'une part inférieure à 30% des charges liées à ces activités, voire 50% dans les cas prévus par la réglementation). Il est donc un outil de développement économique du territoire.

Si la part d'autofinancement est variable selon les chantiers, ces derniers doivent intégrer cette préoccupation et valoriser les productions et/ou les prestations de service. En effet, les diverses subventions versées aux ACI ne permettent pas, à elles seules, d'assurer leur équilibre économique.

Les activités développées peuvent s'exercer dans l'ensemble des secteurs, dès lors que les avantages et aides octroyés par l'Etat ne créent pas de distorsion de concurrence et que les emplois créés ne se substituent pas à des emplois privés ou publics existants. Ces activités ne sont rentables, ni dans les conditions de droit commun, ni dans le cadre d'une entreprise d'insertion, en raison des contraintes d'organisation qui leur sont propres.

L'activité d'un chantier d'insertion ne se mesure pas seulement à l'aune de sa production de richesses. Les travaux ou services réalisés doivent avoir une valeur économique mais également une utilité sociale en participant au développement du territoire.

Les chantiers doivent être connus et reconnus par les acteurs locaux, y compris par le tissu économique local afin de répondre aux objectifs d'insertion socio professionnelle et de poursuite de parcours à la sortie de l'action (emploi, formation,...).

S'agissant de l'accompagnement, de la formation, ainsi que de la professionnalisation des salariés en insertion, les chantiers d'insertion ont une obligation de résultats.

4 - Le public

Les publics cibles des chantiers d'insertion sont des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, pour lesquelles l'accès à l'emploi ne paraît pas envisageable dans les conditions ordinaires du marché de l'emploi. Elles ont donc besoin d'un accompagnement renforcé en vue d'accéder ultérieurement à l'emploi.

Ont notamment vocation à intégrer un chantier d'insertion, les personnes suivantes :

- Publics en difficulté d'accès à l'emploi et bénéficiant d'un agrément IAE délivré par Pôle Emploi.
- Demandeurs d'emploi ayant la reconnaissance TH
- Demandeurs d'emploi de longue durée
- Publics suivis par les Missions locales (entre 18 et 25 ans révolus).
- Publics RSA, ASS....

L'Atelier Chantier d'Insertion doit s'assurer de la mixité des publics accueillis (âge, sexe, statut).

5 - Objectif du chantier

Etape de leur parcours d'insertion, le chantier a pour objectifs de permettre aux personnes présentes d'acquérir une expérience professionnelle, d'être accompagnées dans leurs démarches vers l'emploi, de rompre leur isolement et de retrouver une reconnaissance sociale.

Pour cela, le chantier d'insertion remplit 4 fonctions :

- L'accueil et l'intégration en milieu de travail ;
- L'accompagnement social et professionnel ;
- La formation des salariés en insertion ;
- La contribution à l'activité économique et au développement territorial.

Les actions relevant de ces 4 axes sont précisées dans le référentiel d'appui figurant en **annexe 1** (circulaire DGEFP n° 2008-21 du 10 décembre 2008).

Les structures ont la possibilité de proposer des adaptations au référentiel si elles souhaitent que certaines de leurs spécificités soient prises en compte. De même, s'il n'est pas obligatoire que la réponse reprenne tous les items qui sont indiqués, elle doit être suffisamment détaillée pour présenter clairement les spécificités du projet proposé.

6 – Modalités de financement

AIDE AU POSTE

Conformément aux dispositions de l'article L.5132-2 du Code du Travail, les Ateliers et Chantiers d'Insertion bénéficient d'une aide au poste d'insertion. Cette aide est calculée par équivalent temps plein (ETP).

En 2020, son montant est fixé à 20 441 euros, par ETP, pour les ateliers et chantiers d'insertion.

L'aide au poste est cofinancée par l'Etat et le Conseil Départemental de la Lozère (pour les bénéficiaires du RSA) dans la limite de la convention annuelle d'objectifs et de moyens (CAOM).

S'agissant du financement de l'Etat, l'aide au poste est versée par l'Agence de Service des Paiements. Dans ce cadre, le porteur est tenu de renseigner mensuellement les heures effectivement réalisées, par chacun des salariés, en insertion sur l'extranet IAE.

En Lozère, le Conseil Départemental assure lui-même le versement des aides aux postes qu'il finance.

AUTRES FINANCEMENTS PUBLICS

- Aide au titre du Fonds Départemental d'Insertion versé par l'Etat dans les conditions précisées dans la circulaire du 28 juillet 2005 relative au Fonds Départemental d'Insertion.
- Le Conseil Départemental de la Lozère participe également au financement du fonctionnement des structures IAE.
- D'autres collectivités territoriales, telles que le Conseil Régional, les intercommunalités, les communes peuvent choisir de participer financièrement aux frais de fonctionnement des chantiers d'insertion.
- Le FSE est susceptible d'être mobilisé au titre de cofinancement des ACI.

AUTRES FINANCEMENTS

Les SIAE sont également susceptibles de bénéficier de financements privés (fondations, mécénat).

L'existence de tels financements, dans le plan de financement prévisionnel, est un plus.

7 - Démarrage et durée de l'action

☞ Août 2020 :

- Publication de l'Appel à Projets sur le site de la DIRECCTE Occitanie
- En parallèle, envoi de l'appel à projet à l'ensemble des membres du CDIAE, des structures IAE du département et auprès des réseaux.

☞ Octobre/Novembre/Décembre 2020 :

- Réception des projets
- Instruction des dossiers par l'UD DIRECCTE et transmission de son avis aux membres du CDIAE
- Consultation du CDIAE sur les projets présentés
- Décision de la DIRECCTE sur le projet retenu au vu des avis du CDIAE

☞ A partir de Janvier 2021 :

- conventionnement de la structure pour une durée de 12 mois, renouvelable dans les conditions de droit commun. Le nombre de postes financé par l'Etat, est arrêté par la DIRECCTE, après avis du CDIAE.

8 - Constitution dossier et modalités

La réponse à l'appel à projets se fera sur le dossier unique et devra obligatoirement comporter :

- La philosophie générale du projet et son caractère innovant
- Les bénéfices attendus du projet notamment en matière d'impact sur le développement du territoire
- Le territoire de mise en œuvre de l'action
- La méthode de mise en œuvre de l'action envisagée
- Les moyens humains et matériels mobilisés
- Les partenaires impliqués
- Le contenu et le volume d'heure de l'offre proposée
- Le budget prévisionnel de l'action

Modalités de sélection

Instruits par les services de la DIRECCTE, les dossiers seront examinés par un comité de sélection regroupant des représentants de la DIRECCTE, du Conseil Départemental, de Pôle Emploi, des collectivités concernées.

De même, chaque institution sollicitée au titre du financement des chantiers d'insertion examinera les dossiers selon ses propres procédures et modalités de validation.

Critères de sélection

Les critères de sélection du porteur de projet seront les suivants :

- Connaissance du public
- Accès des femmes aux chantiers
- Adéquation appel à projet/réponse proposée
- Aptitude à entretenir des relations partenariales
- Capacité à développer un réseau de donneurs d'ordre locaux
- Capacité à travailler en étroite collaboration avec le réseau des prescripteurs
- Coût de la prestation proposée
- Effort de diversification et d'innovation des activités développées sur le chantier
- Effort de mutualisation et d'échanges d'expériences
- Expérience et référence en matière d'insertion par l'activité économique
- Intérêt du projet social présenté par la structure
- Profils des encadrants (qualité et professionnalisme des encadrants techniques et socioprofessionnels)
- Solidité financière de la structure
- Mise en œuvre de formations au profit des salariés en insertion

9 – Transmission du dossier

Le dossier à compléter sera mis en ligne sur le site de la DIRECCTE Occitanie, du Conseil Départemental Lozère et des autres partenaires dans la période de l'appel à projets.

La transmission du dossier se fera, **par voie dématérialisée** à l'adresse suivante accompagnée des pièces nécessaires à l'instruction :

**Unité Départementale de la Lozère
DIRECCTE Occitanie
oc-ud48.direction@direccte.gouv.fr**

le dossier devra être communiqué à l'UD DIRECCTE au plus tard le 30 octobre 2020 à 16 heures.

La DIRECCTE se réserve la possibilité de relancer l'appel à projets si elle le considérait infructueux au regard des propositions reçues.

ANNEXES

Annexe 1 référentiel d'appui : circulaire DGEFP n°2008-21 du 10 décembre 2008

Annexe 2 : dossier unique de réponse à l'appel à projets

TEXTES DE REFERENCE

Code du travail, articles L5132-1 et suivants et R5132-1 et suivants

Loi d'orientation relative à la lutte contre les exclusions n° 98-657 du 29 juillet 1998

Loi de programmation pour la cohésion sociale n°2005-32 du 18 janvier 2005 (loi consolidée le 24 mars 2006)

Décret n° 2005-1085 du 31 août 2005 relatif aux conditions de conventionnement des ateliers et chantiers d'insertion

Circulaire DGEFP/DGAS n° 2005/15 du 5 avril 2005 relative au développement et au renforcement de l'insertion par l'activité économique

Circulaire DGEFP n°2005/41 du 28 novembre 2005 relative aux ateliers et chantiers d'insertion

Circulaire DGEFP n° 2008/21 du 10 décembre 2008 relative aux nouvelles modalités de conventionnement des structures de l'IAE

Circulaire DGEFP n° 2014/2 du 5 février 2014 relative au pilotage des dispositifs de l'insertion par l'activité économique

**APPEL A PROJET IAE,
REFERENTIEL D'APPUI A LA FORMALISATION D'UN PROJET D'INSERTION**

Axe n°1: l'accueil et l'intégration en milieu de travail

Objectifs globaux :

- S'assurer que les personnes, qu'elles soient envoyées par les différents prescripteurs, notamment par le Pôle Emploi, ou qu'elles se présentent spontanément, correspondent aux publics que la structure entend recruter, compte tenu de son projet d'insertion et de la capacité de la structure à répondre aux spécificités du parcours vers l'emploi
- Veiller à l'information complète des salariés recrutés sur les implications et les engagements inhérents à l'embauche par une SIAE, en particulier les droits et obligations liés au contrat de travail.

Accueil

Actions	Compétences et outils requis
Présenter aux personnes accueillies l'offre d'insertion et le projet d'insertion de la structure	Un projet d'insertion formalisé
Réorienter les personnes se présentant spontanément vers un prescripteur susceptible d'accorder un agrément IAE dans les cas où l'agrément est obligatoire	Partenariat avec Pôle Emploi
Définir des profils de poste et de prérequis de recrutement	Partenariat avec les prescripteurs et les collectivités territoriales dans une logique de couverture des besoins des territoires
Mettre en place une procédure de recrutement performante - Dépôt des offres au Pôle Emploi ; - Mise en place d'entretiens d'embauche individuels.	Qualification des personnes chargées du recrutement

Intégration en milieu de travail

Actions	Compétences et outils requis
Etablir un diagnostic de la situation sociale et professionnelle du demandeur d'emploi, en lien avec le Pôle Emploi, en se fondant notamment sur les diagnostics établis préalablement : - parcours antérieur (<i>formation initiale, formation continue, expérience professionnelle et situation sociale</i>) ; - acquis, potentiel et motivations ; - identifier les problématiques sociales (<i>santé, logement, mobilité, justice, sécurité, illettrisme</i>) ; - recenser des difficultés et problèmes spécifiques.	Qualification des personnes chargées d'élaborer le diagnostic
Informers le futur salarié du fonctionnement de la structure, de son organisation et des conditions de travail par : - la transmission de documents supports (<i>règlement intérieur, livret d'accueil</i>) ; - l'organisation d'une visite du lieu de travail ; - l'information sur le contrat de travail	Connaissance de la réglementation et des structures administratives

Axe n°2: l'accompagnement social et professionnel

Objectifs globaux :

- Veiller à la mise en œuvre et au bon déroulement du parcours d'insertion du salarié au sein de la structure (intégration initiale au sein de la structure, fourniture d'un cadre de travail, préparation de la sortie) dans le respect du droit du travail, notamment des règles d'hygiène et de sécurité ;
- Contribuer au traitement des problématiques sociales, obstacles à une insertion professionnelle efficace, dans le cadre d'un réseau de partenariats.

Accompagnement socio professionnel

Actions	Compétences et outils requis
Désigner un référent au sein de la structure chargé d'assurer le suivi des salariés en insertion en lien avec le référent de parcours extérieur à la structure	Qualification et nombre des référents en lien avec les compétences des référents de parcours extérieurs à la structure (PLIE quand il en existe, référent unique RSA..) et formation à l'accompagnement socio-professionnel
Accompagner le salarié dans les démarches administratives liées à sa reprise d'activité	Connaissance du milieu institutionnel et mobilisation de partenariats
Elaborer ou affiner avec le futur salarié, en lien avec le référent de parcours extérieur à la structure, un parcours d'insertion (<i>au besoin en adaptant un projet de parcours déjà réalisé avec d'autres acteurs</i>) précisant les principales échéances et les moyens qui seront mis en œuvre. Formaliser ce projet professionnel de parcours dans un document écrit	Qualification des référents et construction d'un référentiel de parcours
Réaliser des entretiens et bilans réguliers sur l'évolution du salarié en insertion et, au besoin, réajuster le projet professionnel en lien avec le référent de parcours extérieur à la structure Formaliser chacune des étapes du parcours (<i>entretiens et bilans</i>) au sein de la structure (<i>livret d'accueil et de suivi</i>)	Qualification des référents et des encadrants Méthodologie et formalisation (<i>référentiel de parcours</i>)
Proposer, en lien avec le référent de parcours extérieur à la structure, une réorientation vers les acteurs les plus à même d'apporter des réponses adéquates à la situation des salariés en insertion, soit parce qu'ils rencontrent des difficultés au sein de la structure, soit dans une optique de dynamisation du parcours d'insertion	Connaissance du milieu institutionnel et mobilisation de partenariats

Accompagnement social

Actions	Compétences et outils requis
Mettre en œuvre des solutions aux problématiques sociales identifiées en mobilisant des ressources internes à la structure et en favorisant l'accès aux actions, aux mesures et aux dispositifs existants en orientant les salariés en insertion vers les acteurs pertinents et en les accompagnant dans les démarches	Connaissance du milieu institutionnel et mobilisation de partenariats

Accompagnement professionnel et encadrement au poste de travail

Actions	Compétences et outils requis
Désigner un encadrant technique pour l'apprentissage des gestes et des prérequis professionnels	Recruter des salariés permanents pour assurer un encadrement technique de qualité. Qualification des encadrants
Accompagner le salarié en insertion dans son adaptation au poste de travail : présentation des règles de vie collective, formation sur les outils de production, les règles de sécurité	Qualification et nombre des encadrants (<i>en lien avec le domaine d'activité</i>) et formation des encadrants au droit de travail et hygiène et sécurité
Encadrer les salariés en insertion en situation de travail (<i>en veillant notamment au respect des horaires de travail, des règles de sécurité...</i>) et permettre l'acquisition de savoir-être et de savoir-faire	Qualification des encadrants
Evaluer les compétences professionnelles acquises tout au long du contrat du travail et formaliser ces acquis (<i>attestations de compétences, démarches de VAE</i>) et identifier sur cette base d'éventuels besoins de formation complémentaire	Qualification des encadrants et référents

Accompagnement professionnel (préparation à la sortie)

Actions	Compétences et outils requis
Réalisation d'un bilan final, formalisation des acquis du salarié, analyse des différentes options envisageables et préparation de la suite du parcours avec le référent de parcours	Qualification des référents en lien avec les compétences des référents de parcours extérieurs à la structure (<i>PLIE quand il en existe, référent unique RSA, conseillers Pôle Emploi</i>)
Présenter des techniques de recherche d'emploi et aider à la recherche d'emploi (<i>recherche des offres, rédaction de CV, de lettres de motivation, simulation d'entretien, consultation des offres du Pôle Emploi...</i>)	Qualification des encadrants ; informatisation ; partenariats ; connaissance du bassin d'emploi
Informers les salariés en insertion sur les métiers et secteurs en tension et les mettre en relation avec les employeurs de ces secteurs	Partenariats avec les entreprises "classiques" Partenariats avec les filières, branches et entreprises en difficultés de recrutement (<i>bâtiment, restauration, service à domicile, etc.</i>)
Mettre en place des passerelles avec des entreprises "classiques" pour le placement des salariés en insertion (<i>notamment partenariats, mise en place de parrainage, transfert des compétences acquises en matière d'insertion vers ces entreprises pour les aider dans l'accueil de ces nouveaux salariés</i>)	Connaissance par le chargé de mission "relation avec les entreprises" du secteur marchand "classique" et partenariat avec ces entreprises
Mettre en place des passerelles avec les autres SIAE: partenariats opérationnels, mutualisation de moyens, statut d'ensemblier de la structure	Partenariats et échanges d'information entre structures
Transmettre le livret d'accueil et de suivi ainsi que le bilan final à la nouvelle SIAE embauchant la personne ou aux référents de parcours extérieurs à la structure dans le respect des règles de déontologie	Partenariats et échanges d'information entre structures

Axe n° 3 : la formation des salariés en insertion

Objectifs globaux :

- Outre une productivité accrue dans le poste occupé au sein de la SIAE, améliorer l'employabilité des salariés en insertion en développant des compétences débouchant sur l'emploi.

Formation des salariés en insertion

Actions	Compétences et outils requis
Identifier les besoins en formation des salariés à partir du diagnostic et des entretiens	
Elaborer des plans individuels de formation (dispositions légales)	Connaissance du mode de fonctionnement des dispositifs de la formation professionnelle continue et de l'offre de formation du territoire
Informers les salariés des différentes modalités de formation et les accompagner	Partenariat et suivi avec les organismes dispensateurs de formation
Réaliser des formations en interne (adaptation au poste et savoirs de base)	Qualification des encadrants techniques
Mobiliser l'offre de formations externes (savoirs de base et formation pré-qualifiantes) et réaliser une évaluation de ces formations dans le cadre d'entretiens	Partenariats avec Conseil régional, conseil général, mobilisation des OPCA

Axe n°4 : la contribution à l'activité économique et au développement territorial

Objectifs globaux :

- Concilier la viabilité économique de la structure avec ses missions d'insertion et d'utilité sociale ;
- Contribuer au développement économique d'un secteur d'activité et d'un territoire dans le respect des règles de la concurrence et du droit du travail.

Développement économique, territorial et utilité sociale

Actions	Compétences et outils requis
Développer une stratégie commerciale avec la promotion des produits auprès des clients potentiels Vendre des produits et des prestations aux prix du marché Se doter des compétences nécessaires pour répondre aux appels d'offre publics (<i>notamment clause d'insertion</i>) Chercher des niches d'activité nouvelles Développer des activités répondant à des besoins collectifs non satisfaits en direction des collectivités publiques ou de personnes en difficultés, hors salariés en insertion	Qualification des salariés permanents, des encadrants et des bénévoles

Développement économique, territorial et utilité sociale (suite)

Actions	Compétences et outils requis
<p>Rechercher et diversifier des partenariats financiers avec des organismes financiers, des entreprises et des fondations</p> <p>Mutualiser avec d'autres structures les fonctions de direction et d'accompagnement</p> <p>Développer des outils financiers et analytiques : commissaires au compte, comptabilité générale et analytique, indicateurs financiers de pilotage, rapport d'activité et financier</p>	Compétences de gestion et d'ingénierie financière
<p>Transférer les compétences : aider les entreprises "classiques" à améliorer leurs procédures de recrutement, d'accueil et d'encadrement de salariés ayant rencontré des difficultés</p>	Partenariats avec les entreprises "classiques"
<p>Mettre en place des actions spécifiques de lutte contre les discriminations</p>	Partenariats avec les entreprises "classiques"
<p>Contribuer au développement ou au maintien de l'activité économique du territoire, notamment en zone rurale, en fournissant des emplois</p>	Partenariats avec les services développement économique des collectivités et chambres consulaires