



APPEL A PROJETS  
« INSERTION PAR L' ACTIVITE ECONOMIQUE »  
2023-2025

CAHIER DES CHARGES

## **1- Contexte et enjeux**

Validé par l'Assemblée départementale le 21 octobre 2021, le Programme départemental d'insertion (PDI) définit les axes prioritaires de la politique d'insertion à mettre en œuvre sur la période 2021-2025. Le Département réaffirme son engagement en faveur de l'accès à l'emploi des personnes bénéficiaires du RSA (BRSA). Parmi les leviers les plus pertinents, les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) sont fortement mobilisées pour co-construire les parcours vers l'inclusion.

Cet appel à projets s'inscrit dans une stratégie d'investissement social partagée notamment avec l'Etat dans le cadre du plan de prévention et de lutte contre la pauvreté et destinée à garantir aux BRSA un accompagnement fiable et ciblé vers l'inclusion socioprofessionnelle.

L'appel à projets vise principalement la prise en compte de deux enjeux :

- permettre au Département de disposer d'outils adaptés au public dont il a la charge ;
- soutenir et développer une offre d'insertion en adéquation avec les besoins des territoires et répondant aux problématiques du développement durable.

## **2- Bénéficiaires visés par l'appel à projets**

Tous les opérateurs relevant du secteur de l'insertion par l'activité économique agréés par l'Etat et développant leur projet en Haute-Vienne sont concernés par cet appel à projets : chantiers d'insertion (ACI), associations intermédiaires (AI), entreprises d'insertion (EI) et entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI).

## **3- Public ciblé et objectifs de l'appel à projets**

### **3-1 Public ciblé**

Il s'agit d'accompagner des personnes relevant de l'IAE (demandeurs d'emploi de longue durée, demandeurs d'emploi de 50 ans et plus, bénéficiaires de minima sociaux, personnes en situation de handicap, jeunes de moins de 26 ans peu ou pas qualifiés, tout autre demandeur d'emploi rencontrant des difficultés particulières d'insertion sociale et d'accès à l'emploi) avec un nombre minimal de BRSA (tel que déterminé dans le point 4-1 du présent appel à projets) :

- résidant en Haute-Vienne ;
- ayant les prérequis nécessaires définis par le porteur pour entrer dans l'action et spécifiés dans le dossier de candidature.

Une attention particulière devra être réservée aux personnes déjà engagées dans un parcours (PLIE, ARPE...).

### **3-2 Objectifs**

Le présent appel à projets vise à sélectionner les projets basés sur une mise en situation professionnelle des bénéficiaires et répondant aux objectifs suivants :

#### **3-2.1 Objectifs généraux**

- garantir un accompagnement socioprofessionnel et technique de qualité afin de conduire les bénéficiaires à une insertion durable ;

- développer les passerelles entre SIAE et entre les SIAE et les entreprises afin de faciliter l'accès à l'emploi ;
- poursuivre la dynamique engagée dans le cadre de la Charte qualité de l'IAE signée en décembre 2018 ;
- participer à la lutte contre les discriminations et pour l'égalité hommes/femmes.

### **3-2.2 Objectifs opérationnels**

En termes d'accompagnement :

- préparer la reprise d'un emploi des publics les plus fragiles ;
- assurer une progression individuelle des savoir-être et des savoir-faire ;
- valoriser les compétences à travers notamment la reconnaissance des acquis de l'expérience (RAE) ;
- accéder à des formations et développer des compétences transférables ;
- lever tout ou partie des freins à l'emploi ;
- formaliser un projet professionnel ;
- assurer un suivi post sortie de 3 mois afin de sécuriser le parcours en emploi ou en formation.

En termes économiques :

- contribuer au développement économique local grâce à la production de biens et de services répondant aux besoins du territoire ;
- consolider et diversifier les activités supports de la mission d'insertion.

## **4- Modalités de l'appel à projets**

### **4-1 Critères d'examen des projets**

Le Conseil départemental de la Haute-Vienne soutiendra les projets mettant en œuvre un accompagnement spécifique dédié à une insertion professionnelle durable notamment des BRSA.

Une attention particulière sera également portée aux domaines d'activités, à la diversité des métiers proposés et aux perspectives de développement économique de l'opérateur.

Une couverture géographique équilibrée du département est également recherchée.

Dans ce cadre, les réponses au présent appel à projets devront respecter les critères définis pour chaque type de SIAE et présentés dans les annexes du présent appel à projets.

### **4-2 Résultats attendus pour les BRSA**

Indicateurs annuels de réalisation et de résultats retenus (*formalisés dans un document type fourni par le Conseil départemental et dans le bilan extrait de l'ASP*) :

- volume des ETP occupés par des BRSA et caractéristiques globales du public ;
- liste des BRSA ayant bénéficié d'actions de formation, de PMSMP, mission clause sociale ... ;
- liste des BRSA ayant obtenu un titre ou un diplôme ;
- pourcentage des sorties dynamiques des BRSA sur le nombre total de sorties dynamiques ;
- réalisation des objectifs quantitatifs et qualitatifs fixés à la structure ;

- nom des entreprises avec lesquelles la SIAE a travaillé dans le cadre de l'accompagnement socioprofessionnel des salariés BRSA ;
- plan de formation individuel de chaque salarié BRSA ;
- attestation d'expériences professionnelles ou reconnaissance des acquis de l'expérience (RAE) des salariés BRSA.

## **5- Modalités de financement**

L'aide du Département, établie conformément à un barème défini pour chaque type de SIAE, priorise l'encadrement socioprofessionnel des BRSA.

Son versement se fera comme suit :

- un premier versement lié à un objectif d'accueil des BRSA sera effectué à la signature de la convention ;
- le solde sera versé au vu des résultats à la fois quantitatifs et qualitatifs présentés dans le bilan final de l'action.

Sous réserve de l'accord express du Conseil départemental, tout ou partie de la subvention allouée dans le cadre de cet appel à projets pourra intervenir en cofinancement du Fonds social européen plus au titre du programme opérationnel national 2021-2027.

## **6- Dossier de candidature**

Les SIAE devront utiliser le dossier de candidature joint en annexe à l'appel à projets et disponible sur le site Internet du Conseil départemental [www.haute-vienne.fr](http://www.haute-vienne.fr)

Le dossier de candidature s'appuie sur le référentiel de l'activité des SIAE comprenant 4 axes :

- 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.

Lorsqu'une même structure porte plusieurs actions, un seul dossier sera accepté avec toutefois une description spécifique de chaque action.

Les SIAE, dont le projet a déjà été validé lors de la sélection des projets en 2023 (ou 2024), devront solliciter annuellement le renouvellement de la participation financière du Département par courrier adressé au Président du Conseil départemental et sur la base du dossier transmis à l'Etat dans le cadre du dialogue de gestion et intégrant le bilan de l'année N-1 et les perspectives pour l'année N.

## **7- Calendrier**

Les dossiers de candidatures dûment complétés ou le courrier accompagné du dossier à présenter en dialogue de gestion devront être transmis à la Sous-direction insertion socioprofessionnelle et emploi (Pôle emploi insertion) en version dématérialisée à l'adresse de messagerie suivante : [pole.emploi.insertion@haute-vienne.fr](mailto:pole.emploi.insertion@haute-vienne.fr), selon le calendrier suivant :

Année	Date de dépôt du dossier
<b>2023</b>	<b>Au plus tard le 20 janvier 2023 :</b> - le dossier complet
<b>2024</b>	<b>Au plus tard le 30 octobre 2023 :</b> - la demande de renouvellement de la participation financière du Département pour les dossiers validés en 2023 <b>Au plus tard le 20 janvier 2024 :</b> - le dossier complet pour les nouvelles demandes
<b>2025</b>	<b>Au plus tard le 30 octobre 2024 :</b> - la demande de renouvellement de la participation financière pour les dossiers validés en 2023 et/ou 2024 <b>Au plus tard le 20 janvier 2025 :</b> - le dossier complet pour les nouvelles demandes

Les projets présentés devront être mis en œuvre à partir du 1<sup>er</sup> janvier de l'année concernée.

### **8- Analyse des projets**

Les dossiers de candidature seront examinés par un Comité de sélection présidé par la Vice-présidente en charge des politiques d'insertion et du logement, le Directeur/trice du Pôle emploi insertion, la Sous-directrice insertion socioprofessionnelle emploi, la chargée de mission emploi insertion et la DDETSPP à titre consultatif.

Les projets ainsi retenus seront ensuite soumis à la validation de la Commission permanente. Ils feront l'objet d'une convention annuelle ou pluriannuelle avec le Conseil départemental.

### **9- Contact**

Pour tout renseignement complémentaire, vous pouvez contacter Madame Marie-Laure BREGERE :  
par mail : [marie-laure.bregere@haute-vienne.fr](mailto:marie-laure.bregere@haute-vienne.fr)  
ou par téléphone 05-44-00-15-64.

**Critères d'analyse des projets :**

Dans le cadre du respect des objectifs généraux et opérationnels, les chantiers d'insertion devront répondre aux critères suivants définis pour chaque axe :

**Axe 1- L'accueil et l'intégration en milieu de travail**

- **Qualité et pertinence des méthodes et procédures** d'intervention préconisées, outils pédagogiques et de suivi utilisés ; l'indicateur relatif au taux d'abandon dans les 3 premiers mois suivant le recrutement devra être précisé et analysé pour l'année N-1 ;
- **En matière de publics**, les chantiers d'insertion devront accueillir au moins 50 % de bénéficiaires du RSA.

**Axe 2 - L'accompagnement social et professionnel**

- **Moyens humains consacrés à l'action** : adéquation des moyens et des personnels affectés aux actions proposées, compétences et qualification des intervenants ; à cet égard, l'encadrement technique et socioprofessionnel devra être assuré par des professionnels qualifiés qui ne pourront être eux-mêmes employés en contrat aidé ; un ratio d'au moins 0,30 équivalent temps plein (ETP) pour l'accompagnement socioprofessionnel de 12 participants (base de 24h hebdomadaires) en simultané est attendu. En termes d'encadrement technique, ce ratio devra atteindre 1 ETP pour 12 postes ;
- **Valorisation des savoir-faire** : la structure veillera à ce que le potentiel des salariés soit identifié et valorisé par une attestation de compétence ou d'expérience, un bilan de fin de parcours ou une reconnaissance des acquis de l'expérience (RAE).
- **En termes de suivi** : les structures devront mettre en avant la logique de parcours afin de permettre aux salariés en insertion de faire évoluer leur projet tant sur le plan social que professionnel. A ce titre, un comité de suivi devra se réunir à fréquence régulière pour évaluer la situation de chaque salarié. Il associera notamment les prescripteurs du public, les référents de parcours et les financeurs de la structure.

Les structures devront rappeler que, conformément aux articles L.262-44 du Code de l'action sociale et des familles et de l'article L.226-13 du Code pénal, tous les professionnels qui interviennent dans ces instances sont soumis au secret professionnel.

Les entretiens tripartites avec le prescripteur seront à privilégier en tant que de besoin.

Afin de sécuriser la sortie de l'IAE, un suivi de 3 mois est demandé pour tous les salariés sortis en formation ou en emploi.

### **Axe 3 - La formation des salariés en insertion**

- **La formation professionnelle** des salariés en insertion est indispensable pour compléter les acquis obtenus par le travail dans la structure. Afin que le droit à la formation soit réellement mis en œuvre par l'employeur et que la formation s'intègre dans le parcours d'insertion, un plan de formation individuel ou a minima un plan de progression individuel devra être réalisé pour les salariés en insertion présents depuis au moins 4 mois dans la structure.

Par ailleurs, les actions de formation en situation de travail (AFEST) constituent un outil à privilégier ;

- **La mobilisation des outils emploi-formation** devra concerner au moins 50 % des salariés et le taux de sorties dynamiques devra tendre vers les 50 % ;
- **La relation directe avec les entreprises** devra être recherchée notamment en s'appuyant sur les périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP), complément indispensable aux temps de formation.

### **Axe 4 - La contribution à l'activité économique et au développement territorial**

- Intensité de l'implication de la structure dans les partenariats locaux (entreprises classiques, donneurs d'ordre, autres SIAE...), accords éventuels liés à une filière d'activité... ;
- Perspectives de développement d'activité en lien avec les besoins du territoire, de nature à diversifier les activités supports de l'insertion et les profils des bénéficiaires.

**Critères d'analyse des projets :**

Dans le cadre du respect des objectifs généraux et opérationnels, les entreprises d'insertion devront répondre aux critères suivants définis pour chaque axe :

**Axe 1- L'accueil et l'intégration en milieu de travail**

- **Qualité et pertinence des méthodes et procédures** d'intervention préconisées, outils pédagogiques et de suivi utilisés ; l'indicateur relatif au taux d'abandon dans les 3 premiers mois suivant le recrutement devra être précisé et analysé pour l'année N-1 ;
- **En matière de publics**, les chantiers d'insertion devront accueillir au moins 50 % de bénéficiaires du RSA.

**Axe 2 - L'accompagnement social et professionnel**

- **Moyens humains consacrés à l'action** : adéquation des moyens et des personnels affectés aux actions proposées, compétences et qualification des intervenants ; à cet égard, l'encadrement technique et socioprofessionnel devra être assuré par des professionnels qualifiés qui ne pourront être eux-mêmes employés en contrat aidé ; un ratio d'au moins 0,30 équivalent temps plein (ETP) pour l'accompagnement socioprofessionnel de 12 participants (base de 35 h hebdo) en simultané est attendu. En termes d'encadrement technique, ce ratio devra atteindre 1 ETP pour 12 postes ;
- **Valorisation des savoir-faire** : la structure veillera à ce que le potentiel des salariés soit identifié et valorisé par une attestation de compétence ou d'expérience ou un bilan de fin de parcours ou une reconnaissance des acquis de l'expérience (RAE) ;
- **En termes de suivi** : les structures devront privilégier la logique de parcours afin de permettre aux salariés en insertion de faire évoluer leur projet tant sur le plan social que professionnel ; à ce titre, un comité de suivi devra se réunir à fréquence régulière pour évaluer la situation de chaque salarié. Il associera notamment les prescripteurs du public, les référents de parcours et les financeurs de la structure.

Les structures devront rappeler que, conformément aux articles L.262-44 du Code de l'action sociale et des familles et de l'article L.226-13 du Code pénal, tous les professionnels qui interviennent dans ces instances sont soumis au secret professionnel.

Les entretiens tripartites avec le prescripteur seront à privilégier en tant que de besoin.

Afin de sécuriser la sortie de l'IAE, un suivi de 3 mois est demandé pour les bénéficiaires du RSA sortis en formation ou en emploi.



### **Axe 3 - La formation des salariés en insertion**

- **La formation professionnelle** des salariés en insertion est indispensable pour compléter les acquis obtenus par le travail dans la structure ; afin que le droit à la formation soit réellement mis en œuvre par l'employeur et que la formation s'intègre dans le parcours d'insertion, un plan de formation individuel ou a minima un plan de progression individuel devra être réalisé pour les salariés en insertion présents depuis au moins 4 mois dans la structure ;
- **La mobilisation des outils emploi-formation** devra concerner au moins 50 % des salariés et le taux de sorties dynamiques devra tendre vers les 50 %.

Par ailleurs, les actions de formation en situation de travail (AFEST) constituent un outil à privilégier.

- **La relation directe avec les entreprises** devra être recherchée notamment en s'appuyant sur les périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP), complément indispensable aux temps de formation.

### **Axe 4 - La contribution à l'activité économique et au développement territorial**

- Intensité de l'implication de la structure dans les partenariats locaux (entreprises classiques, donneurs d'ordre, autres SIAE...) ;
- Perspectives de développement d'activité en lien avec les besoins du territoire, de nature à diversifier les activités supports de l'insertion et les profils des bénéficiaires.

Dans le cadre du respect des objectifs généraux et opérationnels, les associations intermédiaires devront répondre aux critères suivants définis pour chaque axe :

#### **Axe 1- L'accueil et l'intégration en milieu de travail**

- **Qualité et pertinence des méthodes et procédures** d'intervention préconisées, outils pédagogiques et de suivi utilisés ;
- **En matière de publics**, les AI devront accueillir au moins 35 % de bénéficiaires du RSA.

#### **Axe 2 - L'accompagnement social et professionnel**

- **Moyens humains consacrés à l'action** : adéquation des moyens et des personnels affectés aux actions proposées, compétences et qualification des intervenants ; à cet égard, l'accompagnement socioprofessionnel devra être assuré par des professionnels qualifiés qui ne pourront être eux-mêmes employés en contrat aidé ; un ratio d'au moins 1 équivalent temps plein (ETP) pour l'accompagnement socioprofessionnel de 15 à 20 participants en simultané est attendu ;
- **Valorisation des savoir-faire** : la structure veillera à ce que le potentiel des salariés soit identifié et valorisé par une attestation de compétence ou d'expérience, un bilan de fin de parcours ou une reconnaissance des acquis de l'expérience pour les salariés en insertion ayant réalisé au moins 150 h de mises à disposition sur une année civile ;
- **En termes de suivi** : les structures devront privilégier la logique de parcours afin de permettre aux salariés en insertion de faire évoluer leur projet tant sur le plan social que professionnel ; à ce titre, un comité de suivi devra se réunir à fréquence régulière pour évaluer la situation de chaque salarié ; il associera notamment les prescripteurs du public, les référents de parcours et les financeurs de la structure.

Les structures devront rappeler que, conformément aux articles L.262-44 du Code de l'action sociale et des familles et de l'article L.226-13 du Code pénal, tous les professionnels qui interviennent dans ces instances sont soumis au secret professionnel.

Les entretiens tripartites avec le prescripteur seront à privilégier en tant que de besoin.

Afin de sécuriser la sortie de l'IAE, un suivi de 3 mois est demandé pour les bénéficiaires du RSA sortis en formation ou en emploi.

### **Axe 3 - La formation des salariés en insertion**

- **La formation professionnelle** des salariés en insertion est indispensable pour compléter les acquis obtenus par le travail dans la structure. Afin que le droit à la formation soit réellement mis en œuvre par l'employeur et que la formation s'intègre dans le parcours d'insertion, un plan de formation individuel ou a minima un plan de progression individuel devra être réalisé pour les salariés en insertion ayant réalisé au moins 150 h de mises à disposition ;
- **La relation directe avec les entreprises** devra être recherchée notamment en intervenant au titre des clauses sociales d'insertion ;
- Le taux de sorties dynamiques devra tendre, a minima, vers les 50 %.

### **Axe 4 - La contribution à l'activité économique et au développement territorial**

- Intensité de l'implication de la structure dans les partenariats locaux (entreprises classiques, donneurs d'ordre, autres SIAE...) ;
- Perspectives de développement d'activité en lien avec les besoins du territoire, de nature à diversifier les activités ou les métiers supports de l'insertion et les profils des bénéficiaires.

## **Annexe 4 ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE D'INSERTION**

Dans le cadre du respect des objectifs généraux et opérationnels, les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) devront répondre aux critères suivants définis pour chaque axe :

### **Axe 1- L'accueil et l'intégration en milieu de travail**

- **Qualité et pertinence des méthodes et procédures** d'intervention préconisées, outils pédagogiques et de suivi utilisés ;
- **En matière de publics**, les ETTI devront accueillir au moins 40 % de bénéficiaires du RSA.

Les efforts pour favoriser la mixité homme/femme seront également pris en compte.

### **Axe 2 - L'accompagnement social et professionnel**

- **Moyens humains consacrés à l'action** : adéquation des moyens et des personnels affectés aux actions proposées, compétences et qualification des intervenants ; à cet égard, l'accompagnement socioprofessionnel devra être assuré par des professionnels qualifiés qui ne pourront être eux-mêmes employés en contrat aidé ; un ratio d'au moins 1 équivalent temps plein (ETP) pour l'accompagnement socioprofessionnel de 15 à 20 participants en simultané est attendu ;
- **Valorisation des savoir-faire** : la structure veillera à ce que le potentiel des salariés soit identifié et valorisé par une attestation de compétence ou d'expérience, un bilan de fin de parcours ou une reconnaissance des acquis de l'expérience (RAE) pour les salariés en insertion ayant réalisé au moins 300 h de mission d'intérim sur une année civile ;
- **En termes de suivi** : les structures devront privilégier la logique de parcours afin de permettre aux salariés en insertion de faire évoluer leur projet tant sur le plan social que professionnel ; à ce titre, un comité de suivi devra se réunir à fréquence régulière pour évaluer la situation des bénéficiaires du RSA. Il associera notamment les prescripteurs du public, les référents de parcours et les financeurs de la structure.

Les structures devront rappeler que, conformément aux articles L.262-44 du Code de l'action sociale et des familles et de l'article L.226-13 du Code pénal, tous les professionnels qui interviennent dans ces instances sont soumis au secret professionnel.

Les entretiens tripartites avec le prescripteur seront à privilégier en tant que de besoin.

Afin de sécuriser la sortie de l'IAE, un suivi de 3 mois est demandé pour les bénéficiaires du RSA sortis en formation ou en emploi.

### **Axe 3 - La formation des salariés en insertion**

- **La formation professionnelle** des salariés en insertion est indispensable pour compléter les acquis obtenus par le travail dans la structure ; afin que le droit à la formation soit réellement mis en œuvre par l'employeur et que la formation s'intègre dans le parcours d'insertion, un plan de formation individuel ou a minima un plan de progression individuel devra être réalisé pour les salariés en insertion ayant réalisé au moins 300 h de mission d'intérim ;
- **La relation directe avec les entreprises** devra être recherchée notamment en intervenant au titre des clauses sociales d'insertion ;
- Le taux de sorties dynamiques devra tendre, a minima, vers les 60 %.

### **Axe 4 - La contribution à l'activité économique et au développement territorial**

- Intensité de l'implication de la structure dans les partenariats locaux (entreprises classiques, donneurs d'ordre, autres SIAE...) ;
- Perspectives de développement d'activité en lien avec les besoins du territoire, de nature à diversifier les métiers supports de l'insertion et les profils des bénéficiaires.