



## I. Eléments de contexte

**(A compléter par la DDTEFP en se basant notamment sur les diagnostics stratégiques et sur les données des Services d'Etudes Prospectives et Statistiques (SEPES) et, en lien avec le Pôle Emploi)**

### A. Caractéristiques du territoire (bassin d'emploi ou département, à préciser)

A renseigner selon les spécificités territoriales, par exemple : caractéristiques des transports en commun, de l'offre d'hébergement...

- Nombre de Zone urbaine sensible (ZUS)
- Nombre de Zone rurale de revitalisation (ZRR)
- Nombre de Zone franche urbaine (ZFU)
- Implication du SPE, des chambres consulaires, des filières professionnelles, des syndicats pour faciliter des passerelles entre SIAE et entreprises
- Situation économique du territoire d'intervention
- Secteurs en tension sur le territoire d'intervention

### B. Caractéristiques de la population

- Nombre d'habitants
- Densité de la population
- Qualification de la population (proportion de personnes avec un niveau de qualification de V et moins)

### C. Structure de la demande d'emploi

- Taux de chômage DEFM 1, 2 et 3 (comparaison avec la moyenne nationale)
- Pourcentage parmi les DEFM 1, 2 et 3 de : femmes, moins de 25 ans, plus de 50 ans...
- Taux de DELD de plus d'un an (et nombre)
- Taux d'allocataires du RMI (et nombre de bénéficiaires)
- Taux d'allocataires de l'ASS (et nombre de bénéficiaires)
- Taux d'allocataires de l'AAH (et nombre de bénéficiaires)
- Taux d'allocataire de l'API (et nombre de bénéficiaires)

### D. Caractéristiques de l'offre d'emploi locale

- Structure des offres d'emploi (proportion de CDI, CDD + 6 mois, CDD moins de 6 mois et contrats en intérim de plus ou moins 6 mois) sur le territoire d'intervention de la structure (bassin d'emploi ou département)
- Répartition des emplois par secteur d'activité
- Part des TPME, des PME dans les entreprises du département

### E. Caractéristiques de l'offre d'insertion

- Nombre de SIAE en activité au 31 décembre de l'année précédente
- Nombre de salariés en insertion embauchés au cours de l'année précédente
- Taux moyen de sorties dynamiques (emploi durable, emploi de transition, sorties positives) des SIAE du département

- Taux d'insertion dans l'emploi obtenus sur d'autres dispositifs (contrats aidés, CIVIS...)

F. Caractéristiques de l'offre de formation

- Présentation des principaux axes de la programmation régionale et l'offre AFPA sur le territoire

G. Caractéristiques et indicateurs sur le suivi et l'accompagnement des publics ciblés

- Détermination des publics prioritaires par le CDIAE
- Mobilisation des prestations du Pôle Emploi au profit des salariés en insertion (statistiques sur les prestations offertes)

H. Caractéristiques du pilotage de l'IAE

- Fonctionnement du CDIAE : composition, modalités de fixation des axes stratégiques, procédures d'instruction des dossiers de conventionnement
- Partenariat avec le conseil général et autres collectivités locales (EPCI, conseil régional)
- Partenariat avec le Pôle Emploi: fonctionnement des CTA, convention de coopération ...
- Existence et fonctionnement des têtes de réseau

## **II. La cartographie du territoire**

(Cartographie de l'offre d'IAE sur le territoire – siège des structures en précisant leur type de structure et éventuellement le nombre de postes conventionnés : à compléter par la DDTEFP)

### III. Les objectifs annuels de la structure

L'objectif final de la structure est l'insertion professionnelle de personnes rencontrant des difficultés d'accès au marché du travail.

Cet objectif final se décline en une série d'objectifs opérationnels liés aux différents axes de l'offre de service décrits dans le IV de la présente annexe.

#### **I- Les objectifs d'activité :**

*Les objectifs d'activité ci-dessous constituent un socle commun (à l'exception des objectifs en grisé, facultatifs en fonction des spécificités de la structure et des territoires). D'autres objectifs peuvent être ajoutés à l'occasion de la négociation des conventions : les acteurs locaux ont, en effet, la possibilité de compléter ces objectifs en fonction des besoins du territoire et des spécificités du projet d'insertion de la structure, en gardant à l'esprit que les objectifs ainsi négociés devront être détaillés, quantifiés et mesurables dans le temps.*

#### **Axe n°1 : Accueil et intégration en milieu de travail**

Objectifs opérationnels	Résultats de l'année précédente	Objectifs négociés *
Nombre de personnes à accueillir		
Nombre de postes à occuper durant l'année (en ETP)		
Nombre de personnes à recruter durant l'année		
Nombre de personnes à embaucher avec une qualification: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Niveaux 5 et 5 bis</li> <li>- Niveau 6</li> </ul>		
<p>Nombre de personnes relevant des publics prioritaires à embaucher (à déterminer en fonction du contexte local et des besoins en offre d'insertion identifiés).</p> <p><i>Vous pouvez vous inspirer de la typologie suivante dans l'appréciation de la situation des personnes embauchées par les SLAE, en prenant comme référence les cinq dernières années :</i></p> <p>1. Une trajectoire socioprofessionnelle stable : personnes qui ont été dans les cinq dernières années en CDI ou en CDD longs renouvelés et dont l'entrée au chômage se fait principalement par un licenciement.</p> <p>2. Une trajectoire socioprofessionnelle instable pour les personnes qui ont été dans les cinq dernières années en succession de contrats temporaires (CDD</p>		

<p>et intérim) avec des temps de chômage inférieurs aux temps de travail.</p> <p>3. Une trajectoire socioprofessionnelle précaire pour les personnes qui ont été dans les cinq dernières années en succession de contrats d’insertion et /ou en contrats temporaires (CDD ou intérim) avec des temps de chômage supérieurs aux temps de travail.</p> <p><i>Cette évaluation peut être faite par la structure lors des premiers entretiens de bilan ou par les services du pôle emploi.</i></p>		
<p><i>Vous avez également la possibilité, si vous le jugez pertinent, de cibler des catégories spécifiques.</i></p> <p><b>A titre d’exemple</b> et en fonction des spécificités du territoire et du projet d’insertion de la structure, vous pouvez retenir les publics suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Femmes</li> <li>- Jeunes de moins de 26 ans</li> <li>- Habitants de zones avec un besoin spécifique (ZUS, zones rurales...)</li> <li>- Personnes orientées par les différents prescripteurs (nouvelle institution, travailleurs sociaux...)</li> <li>- <b>Autres catégories (en fonction des spécificités locales)</b></li> </ul>		

\*La colonne « objectifs négociés » peut être renseignée par un taux, une fourchette ou un chiffre traduisant une évolution (à la hausse ou à la baisse) en fonction de la négociation entre les services et le responsable de la structure.

## Axe n°2 : Les objectifs opérationnels liés à l'accompagnement social et professionnel

Objectifs opérationnels	Résultats de l'année précédente	Objectifs négociés *
Prévoir des durées adaptées à la situation des personnes		Durée moyenne de présence dans la structure des personnes sorties durant l'année
Mettre en place des actions d'accompagnement social (collectives ou individuelles, réalisées en mobilisant des moyens internes ou externes à la structure)		Nombre de salariés pour lesquels la structure prévoit une action d'accompagnement social (et problématiques traitées)
Mettre en place des actions d'accompagnement professionnel collectives ou individuelles, réalisées en mobilisant des moyens internes ou externes à la structure (tutorat, encadrement technique, méthode de recherches d'emploi, entretiens réguliers, bilan de compétences)		Nombre de salariés pour lesquels la structure prévoit une action d'accompagnement professionnel (et type d'actions)
Mettre en place des partenariats avec des employeurs de droit commun au bénéfice des salariés en insertion (entreprise, collectivités locales, associations...) Mettre en place des partenariats avec des employeurs de droit commun au bénéfice des salariés en insertion (entreprise, collectivités locales, associations...)		<p>Nombre de salariés en insertion pour lesquels la structure prévoit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Un stage chez un employeur de droit commun</li> <li>- Une période d'essai</li> <li>- Des heures de travail complémentaires pendant le parcours dans une autre entreprise que la SIAE</li> <li>- Un parrainage</li> <li>- Toute autre action de mise en relation avec un employeur de droit commun.</li> </ul>
		<p>Nombre d'accords ou relations non formalisées existantes avec des employeurs de droit commun, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Initiatives nationales déclinées localement (pour mesurer l'appropriation par les acteurs locaux des accords conclus entre réseaux de l'IAE, fédérations d'entreprises, branches professionnelles...)</li> <li>- Initiatives contribuant à sensibiliser des entreprises au thème de l'insertion des publics en difficulté et plus généralement de la diversité</li> </ul>

\* La colonne « objectifs négociés » peut être renseignée par un taux, une fourchette ou un chiffre traduisant une évolution (à la hausse ou à la baisse) en fonction de la négociation entre les services et le responsable de la structure.

### Axe n°3 : formation des salariés en insertion

Objectifs de résultat	Résultats de l'année précédente	Objectifs négociés *
Accès à des actions de formation		<p>Nombre de salariés en insertion pour lesquels la structure prévoit une formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aux compétences clés et aux actions de formation préqualifiante</li> <li>- Qualifiante,</li> <li>- Par niveau d'entrée et de sortie</li> </ul> <p>Nombre de salariés en insertion ayant poursuivi la formation jusqu'au bout/nombre de salariés en insertion</p> <p>Nombre de salariés envoyés en formation/ nombre de salariés en insertion</p> <p>Nombre d'heures de droit individuel à la formation utilisées, et type d'actions de formation (en distinguant entre formation pendant le temps de travail et hors temps de travail)</p>
Mettre en place des partenariats		<p>Avec le conseil régional : nombre d'heures de formation cofinancées par le conseil régional</p> <p>Avec les OPCA : nombre d'action de formation prise en charge par des OPCA</p> <p>Avec des entreprises : nombre d'actions de formation concertées</p>
Mobiliser des moyens financiers complémentaires		Dépense supplémentaire par rapport au minimum légal ou conventionnel

\* La colonne « objectifs négociés » peut être renseignée par un taux, une fourchette ou un chiffre traduisant une évolution (à la hausse ou à la baisse) en fonction de la négociation entre les services et le responsable de la structure.

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

Objectifs de résultat	Résultats de l'année précédente	Objectifs négociés *
ACI : Augmenter les produits tirés des ressources de commercialisation		
Intervenir sur un territoire en difficulté (zones rurales, zones urbaines sensibles)		Préciser le territoire
Mettre en place des partenariats avec les acteurs économiques		Adhésion et participation à un syndicat de branche Participation à des réseaux locaux ou nationaux d'acteurs économiques (ex : CCI, CJD....)
AI : proposer des mises à disposition sur des secteurs à potentiel de développement économique		Secteurs d'activités concernés
Contribuer à l'activité économique		Développement de nouvelles activités Chiffre d'affaire Masse salariale versée Montant des cotisations sociales et fiscales versées
Contribuer au développement durable		Développement de nouvelles activités respectueuses de l'environnement

\*La colonne « objectifs négociés » peut être renseignée par un taux, une fourchette ou un chiffre traduisant une évolution (à la hausse ou à la baisse) en fonction de la négociation entre les services et le responsable de la structure

## II. Les objectifs de résultat

Les objectifs en matière de sorties dynamiques (emploi durable, emploi de transition et sorties positives) devront impérativement figurer dans la convention. Les données ci-dessous sont calculés avec au numérateur les données en (1) et en (2) et au dénominateur, le nombre total de personnes ayant quitté la structure au cours de l'année<sup>1</sup> (3) (cf. p 4 axe.1 : nombre de personnes à recruter).

La situation de la personne est appréciée au moment de sa sortie. Il n'est pas demandé à la structure d'assurer un suivi au-delà.

Objectifs de résultat	Résultats de l'année précédente	Objectifs négociés
Sorties dans l'emploi durable (1) <b>(CDD ou période d'intérim de 6 mois ou plus et CDI, hors contrats aidés ou IAE, fonction publique ou création d'entreprise).</b>		Prévisions sur le nombre et le pourcentage de personnes qui quitteront la structure pour un emploi durable
Sorties vers un emploi de transition (2) <b>(CDD ou période d'intérim de moins de 6 mois ou contrat aidé chez un employeur hors SIAE)</b>		Prévisions sur le nombre et le pourcentage de personnes qui quitteront la structure pour un emploi de transition
Sorties positives (3) <b>(formation pré-qualifiante ou qualifiante, pour une autre SIAE dans une logique de parcours - ACI→AI, AI→EI, EI→ETTI- ou vers une autre sortie que vous aviez convenu avec la structure, sur une proposition de sa part, de considérer comme positive)</b>		Prévisions sur le nombre et le pourcentage de personnes qui quitteront la structure pour une sortie positive Exemple : personnes réorientées suite à une décision du prescripteur qui estime que le salarié est en capacité de rechercher un emploi de droit commun
Sorties dynamiques = 1 + 2 + 3		Prévisions sur le nombre et le pourcentage de personnes qui quitteront la structure pour un emploi durable, un emploi de transition ou une sortie positive
Qualification des salariés en insertion		Prévisions sur le nombre et le pourcentage de salariés en insertion qui obtiendront un titre, un diplôme ou une validation supérieure

<sup>1</sup> Pour les AI ou les ETTI sont considérées comme ayant quitté la structure toutes les personnes n'ayant pas bénéficié d'une mission pendant 6 mois consécutifs.

Pour toutes les structures sont exclus des résultats les personnes ayant passé moins de trois mois dans la structure

## **IV. Le projet d'insertion de la structure**

**(A compléter par la structure en s'inspirant du document « Référentiel pour la formalisation du projet d'insertion »)**

- Axe n°1 : l'accueil et l'intégration en milieu de travail
- Axe n° 2: l'accompagnement social et professionnel
- Axe n°3 : la formation des salariés en insertion
- Axe n°4 : la contribution à l'activité économique et au développement territorial

## V. Les moyens mobilisés par la structure

### 1 MOYENS HUMAINS

#### 1.1 Tableau du personnel encadrant (hors bénévole)

Renseigner le tableau figurant ci-dessous en indiquant également les éventuels projets de recrutement de l'année

	Fonctions	Effectifs	ETP
<b>Gestion – Administration</b>			
Nombre total de personnes			
<b>Accompagnement social, professionnel et formation</b>			
Nombre total de personnes			
<b>Encadrement technique et ouvrier de production</b>			
Nombre total de personnes			
<b>Total salariés permanents</b>			

\* reprise des éléments figurant dans le dossier de demande de la structure

1.2 Formation des salariés permanents et des bénévoles (fournir le plan de formation de l'année n-1 et n)

1.3 Valorisation du bénévolat (pour les associations non assujetties à l'impôt sur les sociétés), ETP par fonction.

<b>Fonction</b>	<b>ETP</b>

**2 – DESCRIPTIF DES MOYENS MATERIELS A DISPOSITION DE LA STRUCTURE (locaux, véhicules, équipement...)**

**3 - PARTENARIATS**

Préciser les liens et partenariats noués (hors DDTEFP) en fonction des finalités poursuivies :

1- Au regard de la fonction d'insertion au profit des bénéficiaires :

Avant l'embauche ou l'entrée dans la SIAE :

- Pour faire connaître l'offre d'insertion aux prescripteurs
- Pour le recrutement
- Pour l'accueil et l'intégration

Pendant le contrat ou durant la période :

- Pour la résolution des problématiques sociales
- Pour l'accompagnement professionnel
- Pour évaluer les compétences
- Pour valoriser (valider) les compétences
- Pour élaborer et mettre en place les plans de formation
- Pour préparer la sortie

2- au regard de la fonction économique :

- Pour maintenir et/ou développer le volume d'activité de la structure
- Pour valoriser la fonction d'utilité sociale des activités développées
- Pour favoriser l'ancrage territorial de la structure

<b>4 - BUDGET PREVISIONNEL DE LA STRUCTURE (Les structures qui ne sont pas constituées sous forme associative ont la possibilité d'adapter cette présentation)</b>			
<b>Charges</b>		<b>Produits</b>	
<b>60</b>	<b>Achats</b>	€	<b>70</b> Vente de produits finis, prestations de services, marchandises
601	Achats de matière première		
602	Achats stockés		
604	Prestations de services		
605	Achat matériel		
606	Achats fournitures non stockées		
607	Achats de marchandises		<b>71 – Productions stockées</b>
<b>61</b>	<b>Charges externes</b>	€	<b>72 – Productions immobilisées</b>
611	Sous-traitance générale		<b>74 - Subventions</b>
612	Crédit-bail		
613	Locations immobilières		
613	Locations mobilières		
614	Charges locatives		
615	Entretien réparations		
616	Primes d'assurances		
617	Etudes et recherches		
618	Documentation générale et colloques		
<b>62</b>	<b>Autres charges externes</b>	€	
621	Personnel extérieur à l'entreprise		
622	Honoraires		
	Presta. formation/tutorat personnel insertion		
	Prestataire action hors formation/tutorat		
623	Publications		
624	Transports et déplacement		
625	Voyages, missions et réceptions		
626	Frais de télécom et postaux		
627	Service bancaire		
628	Divers		
<b>63</b>	<b>Impôts et taxes sur salaires</b>	€	
631	Taxes sur salaires		
633	Vers. Formation, transport, construction		
635	Impôts directs, indirects et droits		
<b>64</b>	<b>Salaires et charges</b>	€	<b>Opérateur unique</b>
	Gestion administration **		<b>PLIE</b>
	Accompagnement social-emploi-formation		<b>ACSE</b>
	Encadrement technique		<b>FSE</b>
	Personnel insertion		
	Autres personnel hors activité insertion		
	Autres frais		
	Autres frais pour le personnel en insertion		
<b>65</b>	<b>Charges de gestion courante</b>		<b>75</b>
<b>66</b>	<b>Charges financières</b>		<b>76</b>
<b>67</b>	<b>Charges exceptionnelles</b>		<b>77</b>
<b>68</b>	<b>Dotations aux amortissements</b>		<b>78</b>
<b>68</b>	<b>Dotations aux provisions</b>		<b>79</b>
<b>69</b>	<b>Impôt sur société ***</b>		
<b>TOTAL CHARGES</b>		€	<b>TOTAL PRODUITS</b>
<b>Emplois des contributions volontaires</b>			<b>Contributions volontaires en nature</b>
Secours en nature, alimentaires, vestimentaires			Bénévolat
Mise à disposition de biens (locaux, matériel...)			Prestations en nature
Prestations			Dons en nature
Personnel bénévole			
<b>TOTAL</b>			<b>TOTAL</b>

\* Préciser le nom de la collectivité et la nature des subventions parmi les suivantes :

- |                                     |                       |
|-------------------------------------|-----------------------|
| - accompagnement socioprofessionnel | - aides aux postes    |
| - formation                         | - contrats aidés      |
| - aides au projet (dont FDI)        | - autres (à préciser) |

\*\* Pour les structures qui ne sont pas constituées sous forme associative, possibilité d'intégrer la rémunération des dirigeants non salariés

\*\*\* Pour les structures qui ne sont pas constituées sous forme associative, possibilité d'intégrer la participation des salariés aux résultats

## **VI. Moyens mobilisés par l'Etat et le Pôle Emploi pour accompagner l'atteinte des objectifs**

Les services de l'Etat et le Pôle Emploi décriront les moyens qu'ils mobiliseront pour favoriser l'atteinte des objectifs définis dans l'accord cadre pluriannuel, notamment en matière d'accès aux mesures pour l'emploi et à l'offre de services locale du Pôle Emploi.

Les services de l'Etat pourront également mobiliser leurs contacts au sein des branches professionnelles au profit de la SIAE.

## **VII. Les modalités de réalisation des bilans d'activité annuels et de l'évaluation**

Une réunion de bilan se tient chaque année au [Date à prévoir pour éviter toute rupture dans le conventionnement]. Cette réunion a pour but de mesurer l'atteinte des objectifs définis au III de la présente annexe et procéder à une analyse des éventuels écarts. Ce bilan permet de redéfinir les objectifs de l'année en cours et d'arrêter le montant financier de l'avenant de la même année.