

ACCORD CADRE ENTRE L'ÉTAT, POLE EMPLOI ET LES RESEAUX DE L'IAE

Annexe 2 : L'agrément IAE délivré par Pole-emploi

Préambule

Cette annexe a pour objectif d'explicitier les enjeux et les principes partagés par les partenaires pour faciliter la mise en œuvre de l'agrément délivré par Pôle emploi et répondre aux engagements de l'accord cadre. Elle ne présente pas l'exhaustivité des procédures.

Elle se réfère aux textes suivants :

- Circulaire DGEFP/DGAS du 3 octobre 2003 relative à l'aménagement de la procédure d'agrément par l'ANPE et au suivi des personnes embauchées dans une structure d'insertion par l'activité économique et ses 3 fiches techniques ;
- Décret n°99-106 du 18 février 1999 relatif à l'agrément par l'Agence nationale pour l'emploi des personnes embauchées dans les organismes d'insertion par l'activité économique
- Loi n°2008-1249 du 1er décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion ;
- Instruction DGEFP n°2009-36 du 31 juillet 2009 relative aux modalités de mise en œuvre en 2009 des dispositions de la loi n°2008-1249 du 1er décembre 2008 relatives aux contrats aidés et à l'IAE.

1) Enjeux de l'agrément

Selon l'étude Geste/Pluricité réalisée en 2014, la mise en œuvre du précédent accord-cadre a permis de faire connaître, d'outiller et de faciliter la mise en œuvre des processus d'orientation et de prescription des publics préalable à la délivrance de l'agrément par Pôle-emploi, ce qui est vécu au sein des réseaux comme une réelle avancée.

En effet, l'agrément d'une personne par Pôle emploi constitue une étape essentielle du démarrage de son parcours d'insertion socio-professionnel dans l'IAE. Le diagnostic social et professionnel préalable est nécessaire pour juger de l'opportunité pour la personne considérée d'entrer ou non dans un parcours d'insertion.

Enjeux pour la personne recevant l'agrément :

- Faciliter son accès à un contrat de travail et engager un parcours d'insertion qui permettra d'améliorer ses ressources, son employabilité, ses qualifications et compétences, etc.
- Solutionner avec le soutien de/des SIAE employeuse-s des problématiques sociales ou professionnelles bloquantes pour un accès durable au marché du travail classique
- Faciliter son accès à l'emploi durable dans les conditions « ordinaires » du marché du travail

Enjeux pour l'Etat et Pôle-Emploi:

- Adresser aux structures de l'insertion par l'activité économique les personnes pour lesquelles le passage par une SIAE constitue un préalable indispensable à l'accès ultérieur au marché du travail,
- Aménager le parcours d'insertion en facilitant le passage entre les structures,
- Faciliter l'accès ultérieur de la personne concernée à un emploi dans les conditions ordinaires du marché du travail.
- Intégrer pleinement l'insertion par l'activité économique dans la palette des solutions que Pôle-emploi peut proposer aux demandeurs d'emploi.

Enjeux pour les SIAE :

- Matérialiser une relation de partenariat avec Pôle Emploi pour une connaissance partagée des profils de personnes relevant de l'IAE et pour lesquelles la SIAE, compte-tenu de son projet d'insertion et de son activité, paraît adaptée pour construire un parcours de qualité.
- Matérialiser une relation de partenariat avec Pôle Emploi pour un suivi commun de la personne agréée, dans le cadre de son parcours d'accès à l'emploi.
- Bénéficier des aides financières prévues dans le cadre du financement public de l'IAE si la personne est recrutée par la SIAE (hormis le cas particulier des AI).

2) Principes partagés

2.1- Un diagnostic d'entrée en parcours lié aux besoins de la personne

L'IAE s'adresse à des personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières qui, au-delà de critères administratifs traditionnels (par exemple DELD et DELTD, bénéficiaires de minima sociaux...), cumulent des difficultés sociales et professionnelles en raison de leur âge, de leur état de santé, de la précarité de leur situation, etc.

Le diagnostic préalable à la délivrance de l'agrément s'inscrit dans une logique d'approche individualisée des situations et des besoins des personnes.

La prescription d'un parcours d'insertion fait suite à un diagnostic de la situation sociale et professionnelle de la personne établissant que :

- la personne est sans emploi (qu'elle soit inscrite ou non à Pôle emploi) ou en emploi précaire et qu'elle connaît des difficultés sociales et professionnelles ne lui permettant pas d'accéder directement à un emploi du marché du travail ordinaire,
- la typologie de SIAE, son projet d'insertion et le contrat proposé par la structure correspondent aux problématiques de la personne.
- l'IAE est un préalable pertinent pour qu'elle puisse accéder au marché du travail « ordinaire ».

Le parcours d'insertion est établi en accord avec la personne et proposé par la SIAE

Seuls trois types d'acteurs sont habilités à réaliser ce diagnostic et donc prescrire un parcours d'insertion en IAE :

- Pôle emploi,
- Les partenaires SPE (Service Public de l'Emploi) de Pôle emploi (Missions Locales et Cap emploi),
- Les prescripteurs habilités par le Préfet après avis du CDIAE

Le diagnostic d'un prescripteur habilité n'est pas remis en cause lors de la délivrance de l'agrément par Pôle emploi (qui n'a pas à recevoir la personne positionnée), sous réserves d'informations complémentaires non connues du prescripteur et de motifs de refus d'agrément négociés en CTA.

L'agrément, délivré exclusivement par Pôle Emploi, ouvre la possibilité à une personne d'intégrer un parcours d'insertion assorti d'un financement spécifique au sein d'une SIAE pour une période de 24 mois à compter de la date de sa première embauche dans la structure.

2.2- Des modalités de délivrance de l'agrément adaptées aux besoins des salariés et des SIAE

2.2.1 Principes généraux

Les SIAE adressent leurs demandes d'agrément à leurs correspondants Pôle Emploi selon les modalités définies par les règles en vigueur et précisées par les accords régionaux, les CTA et/ou les conventions de coopération locale.

Le parcours d'insertion peut se construire avec un ou plusieurs employeurs SIAE. L'agrément de Pôle emploi ouvre à la SIAE concernée, sauf cas particulier pour les Associations intermédiaires, le droit aux aides prévues dans le cadre du dispositif IAE pour la durée du contrat conclu avec la personne agréée. Si un nouveau contrat est signé avec le même employeur ou une autre SIAE avant la fin de la période d'agrément initialement fixée à 24 mois, les aides dont bénéficie la SIAE se prolongent pour la durée de ce nouveau contrat.

2.2.2 Délai de délivrance de l'agrément

Pôle Emploi dispose d'un délai de 5 jours ouvrés pour donner ou non son accord après réception de la demande écrite complète d'agrément (initial, extension, prolongation, renouvellement, suspension) de la part d'une SIAE.

Ce délai ne peut dépasser deux jours ouvrés pour les agréments de personnes recrutées en ETTI.

A défaut de réponse dans ces délais, l'agrément est considéré acquis.

Les modalités permettant de garantir voire réduire ces délais, notamment le système de validation des profils et le repérage des publics par Pôle-emploi en amont des recrutements sont à développer et privilégier afin de prendre en compte les contraintes et la réalité économique des SIAE notamment pour les outils de mise à disposition de personnel (ETTI et AI).

2.2.3 Refus d'agrément par Pôle-emploi

Le refus d'agrément doit être motivé par Pôle emploi. Les motifs de refus feront l'objet d'un échange avec la SIAE et seront partagés en CTA.

Un recours écrit suite à un refus pourra être fait par la SIAE auprès du directeur de l'agence Pôle-emploi au vu d'éléments objectifs tenant à la situation individuelle du candidat à l'agrément. Les modalités de recours concernant le refus de délivrance de l'agrément peuvent être détaillées dans la convention de coopération locale ou en CTA.

2.2.4 Recours à la suspension d'agrément

Le recours à la suspension d'agrément doit être favorisé afin que la période de 24 mois ouverte par l'agrément corresponde à une durée effective de travail et d'accompagnement.

À la demande d'une SIAE, Pôle emploi peut prendre une décision de suspension de l'agrément qui aura pour effet de repousser la date de fin de la période d'agrément d'une durée égale à celle de cette suspension.

Les motifs de suspension d'agrément, comme les modalités de mise en œuvre, sont précisés dans la circulaire du 3 octobre 2003 et/ou peuvent faire l'objet d'un accord en CTA.

2.2.5 Possibilité d'extension d'agrément à une autre SIAE

Afin d'enrichir et/ou de favoriser la continuité et la progressivité des parcours d'insertion, Pôle emploi peut donner son accord pour qu'un nouveau contrat de travail soit signé par une autre SIAE avec une personne agréée. On dit alors que la personne a bénéficié d'une extension de l'agrément.

Le nouvel employeur SIAE devra faire une demande écrite d'extension d'agrément à son correspondant Pôle Emploi selon les modalités définies par les accords régionaux et/ou les conventions de coopération locale.

2.2.6 Cas particuliers de prolongations

L'agrément peut être prolongé au-delà des 24 mois en vue de permettre d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation à l'échéance du contrat de travail. La durée de ce renouvellement ne peut excéder le terme de l'action concernée.

De plus, lorsque les actions d'accompagnement nécessitent d'être poursuivies au-delà de la durée maximale, les personnes de 50 ans et plus et les personnes reconnues travailleurs handicapés embauchées par une SIAE peuvent voir la date de fin de validité de leur période d'agrément repoussée au delà des 24 mois initiaux par décisions de prolongation successives d'un an au plus (dans la limite de soixante mois de préférence).

La prolongation de l'agrément interviendra de façon exceptionnelle et après examen attentif d'un bilan de la situation du salarié et des actions d'accompagnement et de formation réalisées et envisagées par la structure au titre de la prolongation.

2.2.7 Etude conjointe des demandes de renouvellement d'agrément.

Pôle emploi peut accorder un nouvel agrément à une personne si la durée initiale du parcours n'a pas été suffisante pour mener à bien le projet d'insertion et sous réserve que les contrats liés à un agrément soient tous achevés,.

Les SIAE et Pôle-emploi établiront un bilan commun de la situation du salarié et des actions d'accompagnement et de formation réalisées lors des demandes de renouvellement d'agrément

Ces demandes doivent néanmoins rester exceptionnelles

2.2.8 Le cadre de l'agrément des personnes embauchées en AI

En lien avec la mission spécifique d'accueil dans les associations intermédiaires, l'agrément est obligatoire uniquement pour les personnes mises à disposition dans une entreprise en secteur dit marchand pour des missions comprises entre 16 et 480 heures sur 2 ans.

Le calcul du nombre d'ETP d'insertion ouvrant droit à l'aide au poste est calculé sur l'ensemble des salarié-e-s en insertion et pas uniquement sur ceux pour qui Pôle emploi a délivré un agrément.

Afin de permettre une meilleure compréhension des enjeux mutuels et faciliter le suivi de tous salariés en insertion, une convention de coopération locale doit être négociée entre l'AI et son Pôle Emploi de référence.

3) L'agrément dans le parcours d'insertion

L'orientation

Pouvant être réalisée par tous les acteurs accueillant du public, il s'agit d'une 1^{ère} phase de repérage des publics pour lesquelles un parcours IAE peut être pertinent. Orientation vers un prescripteur
Premier repérage

La prescription

Pouvant être réalisée uniquement par les prescripteurs de droit (Pôle-emploi, Mission locale et cap emploi) et les prescripteurs habilités par le Préfet après avis du CDIAE, c'est la phase de diagnostic socioprofessionnel qui permet la validation de l'opportunité et la faisabilité d'un parcours IAE.
Information complète délivrée à la personne et diagnostic sur sa situation sociale et professionnelle

La délivrance de l'agrément

Délivrée à la demande d'une SIAE lors de la décision d'embauche, la décision d'agrément est de la responsabilité de Pôle-emploi.
Matérialisation de la possibilité d'un parcours IAE

L'embauche par la SIAE

Soumise à la délivrance préalable de l'agrément Pôle-emploi (sauf sous certaines conditions pour les AI) afin de permettre le versement de l'aide au poste.
Entrée en parcours IAE pour une période de 24 mois

L'accompagnement par la SIAE

Dans le cadre de son contrat de travail et lors des périodes inter-contrat, le salarié est accompagné par la SIAE durant la durée de sa période d'agrément
Mise en œuvre des actions d'accompagnement par la SIAE, Pôle emploi si nécessaire et leurs partenaires

La sortie du parcours IAE

A l'issue du parcours d'insertion un bilan est réalisé par la SIAE, et partagé avec Pôle emploi
Fin de l'agrément IAE et du parcours d'insertion, dans le cadre IAE