



Ministère de l'Emploi, de la  
Cohésion sociale  
et du Logement

# CAHIER DES CHARGES

## ATELIER ET CHANTIER D'INSERTION ACI

### Textes de référence :

- Articles L.322-4-16, L.322-4-16-8, R.322-18 à R.322-18-3, D.322-24 à D.322-24-3 du code du travail ;
- Article 80 de loi n°2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale ;
- Décret n°2005-1085 du 31 août 2005 relatif aux conditions de conventionnement des ateliers et chantiers d'insertion ;
- Arrêté du 31 août 2005 fixant le montant de l'aide à l'accompagnement et ses modalités de paiement prévus par le décret n°2005-1085 du 31 août 2005 relatif aux conditions de conventionnement des ateliers et chantiers d'insertion.

### Annexe

Annexe 1 : dossier d'instruction de la convention et de réponse à l'appel à projet.

## Préambule

Le présent cahier des charges « ACI » s'inscrit dans le cadre de la circulaire DGEFP 2005/41 du 28 novembre relative aux ateliers et chantiers d'insertion

Ce cahier des charges est formalisé en application des orientations du Plan national d'Action, du Plan d'Action Local et de la circulaire ci-dessus mentionnée.

### 1. Diagnostic du marché du travail à Paris

Le chômage est en baisse à Paris. Le nombre de demandeurs d'emploi inscrits (en catégorie 1) s'établit à 110 353 en décembre. La diminution du chômage parisien, qui présente le meilleur résultat annuel régional, atteint -12,4% au cours de l'année 2005.

Le taux de chômage parisien est ainsi passé à 10,5% en septembre 2005.

Toutefois, l'amélioration du chômage a inégalement bénéficié aux demandeurs d'emploi parisiens et l'accès à l'emploi est resté très sélectif.

On constate, notamment, que près de 10 000 jeunes sont toujours en recherche d'emploi (9 826 en décembre 2005, catégories 1 et 6).

Si l'évolution du chômage de longue durée présente de bons résultats depuis le second semestre 2005, l'amélioration n'a pas encore atteint les demandeurs d'emploi les plus en difficulté : le nombre de chômeurs de 3 ans et plus poursuit son augmentation, +1,3% au cours de l'année 2005.

Près de 18 000 personnes, soit 16% des demandeurs d'emploi parisiens sont encore au chômage de très longue durée à Paris (chômage de 2 ans et plus).

### 2. Les orientations pour 2006

Le plan d'action 2006 a été élaboré dans le nouvel environnement budgétaire instauré par la loi organique relative aux lois de finance, la « Lolf ».

Les priorités définies tiennent compte des caractéristiques du département et des difficultés d'emploi rapportées dans le diagnostic qui, malgré une conjoncture nettement plus favorable et des résultats encourageants, persistent à un niveau peu satisfaisant.

Dans ce cadre, la mise en œuvre de la politique publique territoriale se décline au travers des actions relatives :

- au développement de l'emploi :
  - promotion de la création d'activité et d'emplois nouveaux;
  - développement des emplois dans les services à la personne;
- à l'accès et retour à l'emploi par une mise en situation de travail des publics fragilisés;
- à l'amélioration de l'accès des demandeurs d'emploi à la qualification par :
  - la mise en place de parcours d'insertion;
  - la reconnaissance des acquis professionnels (VAE).

Dans ce contexte, le développement des Ateliers et Chantiers d'Insertion est un objectif important, en particulier sur des secteurs porteurs, en cohérence avec l'existant et les besoins locaux.

A Paris, le bâtiment, la sécurité, la restauration, la propreté et les métiers de l'aide à la personne constituent les secteurs offrant des perspectives d'emploi

De plus, à Paris, le plan « égalité des chances » prévoit des actions en direction des jeunes et des habitants des quartiers prioritaires.

## I. Cadre général

L'atelier et le chantier d'insertion (ACI) est un dispositif d'insertion sociale et professionnelle ayant pour finalité le développement de l'employabilité de personnes de faible niveau de qualification ou de situation d'exclusion sociale et / ou professionnelle. Il participe à ce titre d'un processus de revalorisation des personnes bénéficiaires, vis à vis d'elles-mêmes et de leur entourage.

Dans ce cadre, les personnes sont recrutées sous statut de salarié, soit de droit commun, soit le plus souvent en contrat aidé de type CAE et CA.

Il permet à ces personnes de s'immerger dans une communauté de travail et de retrouver les règles de la vie en entreprise. Le chantier doit être une étape dans un parcours d'insertion sociale et professionnelle dont l'objectif à terme est l'emploi.

Ce dispositif s'inscrit pleinement dans les objectifs de la loi de cohésion sociale au plan national et au plan départemental, dans ceux inscrits au titre du Plan Départemental d'Insertion (P.D.I) pour ce qui concerne le public des Rmistes, la fonction des ACI étant définie à l'article L.322-4-16-8 du code du travail de la manière suivante : « Les ateliers et chantiers d'insertion assurent l'accueil, l'embauche et la mise au travail sur des activités collectives de personnes mentionnées précédemment et organisent 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 conventionnement et la mise en œuvre de ces ACI seront conformes aux prescriptions de la circulaire D.G.E.F.P 2005/41 du 28 novembre 2005 relative aux ateliers et chantiers d'insertion (décrits dans la fiche technique relative aux ACI ci-jointe.)

Les activités exercées dans le cadre des ACI doivent relever de l'utilité sociale, c'est à dire répondre à des besoins collectifs non satisfaits, telle la restauration du patrimoine collectif naturel ou bâti. Si dans ce cadre, les travaux avaient pour effet de valoriser un bien public (communal ou départemental), cette valorisation devra se justifier par l'utilisation collective du bien, et ferait l'objet d'une participation financière du maître d'ouvrage (propriétaire du bien).

Le conventionnement au titre de l'insertion par l'activité économique s'impose, ainsi que le recrutement de personnes préalablement agréées par l'A.N.P.E..

## Modalités et typologie des chantiers d'insertion

Les ateliers et chantiers d'insertion peuvent se dérouler soit ponctuellement pour une durée limitée (en général de 6 mois à 1 an maximum), soit être organisés de façon permanente, avec entrées et sorties à périodicité variable des bénéficiaires.

Dans ce dernier cas, le conventionnement peut être de deux ans, un avenant étant alors nécessaire pour joindre à la convention le budget prévisionnel relatif à la deuxième année.

Concernant chacun des bénéficiaires, et quelle que soit la modalité retenue de l'ACI la durée du parcours individuel en chantier d'insertion est d'un maximum de 1 an renouvelable, à titre exceptionnel, si nécessaire.

Quelque soit sa nature, l'ACI doit comporter :

- une activité de production,
- des actions formatives,
- un accompagnement social et professionnel

**A titre indicatif, Il y a deux types d'ACI:**

### Les ACI dits de remobilisation :

Ils correspondent à une action de mise au travail de personnes pour les remobiliser sur le plan social et professionnel. Ils permettent de les évaluer, d'en affiner l'orientation, d'élaborer un projet professionnel, et de mettre en place une remise à niveau. Ils visent notamment l'acquisition des comportements appropriés en milieu et situation de travail.

L'activité confiée par l'ACI aux personnes n'étant pas nécessairement une composante du métier visé par le projet professionnel élaboré, il est souhaitable que les personnes puissent, le plus tôt possible, bénéficier de formations préqualifiantes en relation avec le projet professionnel qui a été élaboré.

A l'issue du chantier, les personnes devront être orientées soit vers un emploi (aidé ou non), soit, sans interruption, vers les prochaines étapes du parcours, de type formation en alternance, actions financées par le Conseil Régional, GRETA....

### Les ACI dits pré-professionnels ou qualifiants :

Ils correspondent à une action de mise au travail de personnes pour les qualifier ou les préqualifier. Ils visent l'acquisition de gestes, de comportements, de savoir-faire directement utilisables professionnellement. Ils comprennent une formation à la fois en situation de travail (l'activité) et en dehors (formation complémentaire). Ils doivent être reconnus par la profession, et à ce titre, travailler en lien étroit avec les entreprises. La priorité pour le conventionnement de tels ACI sera portée aux filières et métiers qui connaissent des difficultés avérées de recrutement.

## **II. Le porteur de projet**

Sont concernées par ces dispositifs d'insertion, les associations, les centres communaux ou intercommunaux d'action sociale, les collectivités locales et les établissements publics de coopération intercommunale disposant de la compétence action sociale d'intérêt communautaire.

Il convient de rappeler que l'intégration dans un milieu professionnel suppose que l'organisme employeur possède une structure stable offrant aux bénéficiaires :

- un cadre de travail respectant les exigences de la loi en matière de condition de travail avec application des dispositions conventionnelles particulières existant dans la branche d'activité considérée ;
- un encadrement et un suivi (voir paragraphe VI) ;

Il doit être dotée des moyens humains, matériels et logistiques lui permettant de répondre aux missions de l'ACI. Il est ainsi important qu'il dispose de personnel qualifié dans l'accueil, l'encadrement et le suivi de publics en difficulté ainsi que d'une assise financière solide.

## **III. Conception et instruction du projet**

Les services de la DDTEFP en lien avec les autres partenaires (Préfecture, Ville, Département, Conseil Régional, ANPE, DDASS, Missions Locales...) sont chargés de participer à l'émergence, au repérage et à l'accompagnement des projets jusqu'à leur présentation au Comité Départemental d'Insertion par l'Action Economique (C.D.I.A.E).

Ils peuvent notamment conseiller le porteur de projet sur des ajustements ou des réorientations nécessaires pour que le projet réponde aux prescriptions du présent cahier des charges.

Un groupe de travail composé des représentants des financeurs pressentis, procédera à l'examen de la recevabilité du projet, une fois celui-ci déposé à ces partenaires par le porteur de projet, et ce avant présentation au C.D.I.A.E.

Le projet est présenté au C.D.I.A.E. pour avis. La DDTEFP met en œuvre la signature de la convention de l'ACI et l'ANPE le recrutement et le conventionnement des postes sous statut CAE et CA y afférant.

Le co-financement au titre du P.D.I est signifié par les services du Département de Paris. Il fait l'objet d'une convention spécifique.

## **IV. Procédure d'agrément**

L'organisme prestataire fournit un dossier, descriptif écrit du projet, au maître d'ouvrage, à la D.D.T.E.F.P, au pilote emploi formation du P.D.I, et aux autres éventuels cofinanceurs.

Ce descriptif sera conforme aux indications du présent document, et se présentera comme indiqué ci-dessous. Le dossier devra être remis, complet, un mois avant la date de réunion du CDIAE. Le calendrier des réunions du CDIAE et des dates limites des dossiers complets à la DDTEFP figure dans l'annexe 2.

I

## **V. Le dossier d'instruction**

Il se compose :

- ◆ De la réponse à appel à projet
- ◆ Des documents administratifs à joindre : statuts déposées ou approuvés de l'organismes et liste des membres du bureau
- ◆ Des annexes :
  - 1/ Dossier DUSA pour les associations;
  - 2/ Pour les CCAS-CIAS et les communes et EPCI, dossier présentant l'organisme, le budget prévisionnel pour le ou les ACI et la description des actions ;
  - 3/ Projet social ou d'établissement de l'ACI ;
  - 4/ Projet de contrat d'assurance couvrant l'association ou le CCAS/ CIAS vis à vis des utilisateurs ;
  - 5 / Les comptes et résultats financiers pour les années N-1 comprenant notamment :
    - le compte de résultat et le bilan de l'année précédente
    - le compte de résultat et le bilan prévisionnels de l'année en cours
  - 6/ Bilans de l'activité
    - bilan de la mise en œuvre de l'action telle qu'elle avait été prévue dans la convention précédente ;
    - bilan des autres actions pour lesquelles l'organisme a été conventionné.
  - 7/ Budget prévisionnel de l'activité

## **VI. La mise en œuvre du chantier**

### **a) Le recrutement**

L'A.N.P.E a la responsabilité du diagnostic des personnes susceptibles d'être embauchées sur un ACI, de leur agrément insertion par l'Activité Economique et de leur conventionnement au titre des CAE ou du CA.

Pour cela, l'employeur dépose les offres d'emploi et fiches de poste relatives à l'ACI à ALE Stendhal, 10 rue des Prairies, Paris 20<sup>ème</sup> selon la procédure habituelle. Les partenaires organisent ensemble le repérage des publics potentiels.

A l'issue des vérifications nécessaires, une réunion d'information est organisée par l'employeur. Il est ensuite procédé à des entretiens de recrutement : la participation de l'A.N.P.E et du Centre de Formation est conseillée.

A l'issue de ces entretiens, les coordonnées des personnes retenues sont communiquées aux partenaires. Parmi les salariés recrutés, les bénéficiaires parisiens du RMI devront être suivis par un référent social et signer un contrat d'insertion, afin de garder les droits afférents à ce dispositif.

## **b) Le chantier**

Le démarrage du chantier prend effet après :

- ◆ Consultation du C.D.I.A.E sur le projet
- ◆ Conventionnement de l'ACI par la DDTEFP de Paris
- ◆ Conventionnement de l'action par les cofinanceurs (P.D.I, P.D.I.T.H,...)
- ◆ Conventionnement des contrats CAE et CA par l'ANPE.

Dès le démarrage du chantier, l'employeur doit transmettre par courriel à la DDTEFP, au département de Paris et à l'ANPE, le tableau de suivi des ACI.

Il appartient à l'employeur de réunir les comités de pilotage en cours d'action.

3 comités de pilotage sont organisés : au démarrage de l'action, à mi-parcours, en fin d'action.

Des comités de pilotage exceptionnels peuvent être mis en place en cas de problème particulier.

Ces comités de pilotage ont pour objet de vérifier le bon déroulement de l'action et la coordination du partenariat opérationnel concernant :

- ◆ L'organisation matérielle de l'activité
- ◆ Les avancées socio-professionnelles des bénéficiaires
- ◆ La construction de parcours vers l'emploi durable

Ils réunissent :

- ◆ L'employeur,
- ◆ L'encadrement technique et social de l'action,
- ◆ Les membres du Service Public de l'Emploi,
- ◆ Le pilote emploi-formation du P.D.I,
- ◆ Les espaces territoriaux et les autres prescripteurs,
- ◆ L'organisme de formation,

- ◆ Le FLES
- ◆ Les partenaires associés au projet en tant que de besoin

### c) L'encadrement technique et social

L'encadrement de l'activité de production du chantier est appelé « *encadrement technique* » ; il est, dans la plupart des cas, complété par un accompagnement social qui sera, de préférence, assuré en interne.

L'efficacité de l'action d'insertion dépend en grande partie de la qualité des encadrants qui sont mobilisés. Aussi, l'organisme devra justifier du profil des personnes recrutées pour assurer ces fonctions.

- ⇒ **L'encadrant technique** aura au minimum 5 ans d'expérience professionnelle (O.H.Q) et sera en possession d'un niveau V de formation, matérialisant des compétences techniques de base et des capacités à l'encadrement,
- ⇒ **L'encadrant social** aura au minimum 5 ans d'expérience professionnelle, et un niveau bac au minimum dans un métier lié à l'accompagnement socio-professionnel (éducation spécialisée, formation T.R.E...)
- ⇒ Dans l'impossibilité de produire ces justificatifs, il sera demandé à l'organisme de formation prestataire de fournir un compte-rendu détaillé des précédentes actions menées à terme par ces encadrants. Ces documents attesteront d'une expérience professionnelle adaptée.

### d) La formation complémentaire

Dans le cas de contrat de travail sous statut de CAE ou CA, il sera obligatoirement complété d'une formation conçue en fonction de l'objectif d'insertion et en cohérence avec l'expérience pratique visée. Il sera demandé aux bénéficiaires de contrat d'avenir de s'engager, au moment du recrutement, à suivre la formation qui fait partie intégrante de l'action.

La formation sera adaptée afin de répondre aux difficultés particulières d'un public souvent en situation d'échec scolaire, en le mettant en situation de définir un projet professionnel et d'entreprendre une formation qualifiante notamment dans le cadre d'une action préprofessionnalisante.

La formation peut être de durée variable. A titre indicatif, il semble que pour un chantier de 6 mois, 100 heures de formation soient un minimum.

Il appartient à l'employeur de financer la formation. Il peut soit passer par son OPCA soit faire appel aux fonds local emploi solidarité (FLES) qui peut se charger de mettre en œuvre la formation et prendre en charge son financement.

## VII. Les assurances, les garanties

En conformité avec les textes législatifs et réglementaires, l'employeur et l'organisme de formation prestataire s'engagent :

- ◆ A respecter les règles d'hygiène et de sécurité du code du travail, et en particulier :
  - les salariés bénéficieront d'une tenue de sécurité adéquate, permettant l'exercice de leurs fonctions sur le chantier,
  - une visite médicale du travail préalable sera organisée pour les salariés. Elle vérifiera la compatibilité de l'état de santé de la personne avec le travail accompli sur le chantier.
- ◆ A contracter les assurances garantissant les dommages d'ouvrage et les responsabilités civiles liées à l'opération (dommages aux biens, aux personnes,...)
- ◆ A s'entourer si nécessaire des structures d'expertise (bureau de contrôle...) garantissant la conformité de l'ouvrage ;

## VII. L'évaluation

Afin que soit privilégiée une stratégie d'accompagnement de la personne dans son parcours d'insertion, le comité de pilotage s'assure que soient fixés pour chacune des personnes les buts et les objectifs généraux à atteindre pendant l'action (établissement du tableau de suivi des bénéficiaires du chantier d'insertion) et vérifie si ces buts et objectifs sont atteints à la fin de l'action (établissement des fiches bilan de l'opération).

A cet effet, à la fin de l'action, vous remplirez et transmettez à la DDTEFP de Paris le modèle de tableau joint (« Situation à l'issue de l'ACI »).

Sont considérées comme des sorties positives les :

- CDI
- CDD de + 6 mois
- Formations qualifiantes
- Contrats aidés

Ces sorties s'apprécient dans une perspective de parcours et de maintien en emploi durable.  
Cette analyse prend en compte les difficultés qui restent à résoudre pour atteindre cet objectif

## Exemples d'objectifs pouvant être visés par les ACI

Type d'action	Buts	Objectifs généraux
R E M O B I L I S A T I O N	Resocialisation Redynamisation	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Connaître son environnement de proximité</li> <li>- Prendre ses responsabilités, développer des stratégies pour devenir acteur de l'opération</li> <li>- Savoir transférer les capacités professionnelles ou comportementales acquises dans son quotidien</li> </ul>
	Elaboration d'un projet professionnel Acquisition des connaissances de base	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Connaître ses atouts et ses difficultés</li> <li>- Maîtriser les pré-requis de culture générale de base (lire, écrire, compter)</li> <li>- Connaître des métiers</li> <li>- Connaître les différentes filières d'accès à ces métiers</li> <li>- Connaître les différents partenaires socio-économiques</li> <li>- Définir les différentes étapes de son parcours d'insertion</li> </ul>
P R E  P R O F E S S I O N N A L I S A T I O N	Préqualification qui peut être validée	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Maîtriser les pré-requis de culture générale de base (lire, écrire, compter)</li> <li>- Maîtriser les savoir-faire techniques de base appliqués au métier, y compris en matière d'hygiène et de sécurité</li> <li>- Connaître les différentes filières</li> <li>- Maîtriser la technique (geste professionnel)</li> <li>- Obtenir un diplôme ou un titre</li> </ul>
	Accès à l'emploi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acquérir des compétences (savoir faire) permettant l'adaptation à l'entreprise (rentabilité, qualité du travail...)</li> <li>- Acquérir des savoir être permettant l'adaptation à l'entreprise (contact, esprit d'équipe...)</li> <li>- Acquérir des savoir faire complémentaires apportant un plus au C.V</li> <li>- Connaître ses droits et ses devoirs en entreprise</li> <li>- Savoir organiser sa recherche d'emploi</li> <li>- Accéder à l'emploi</li> </ul>