

Cette action d'accompagnement personnalisé dans l'emploi vise **l'insertion professionnelle durable** de bénéficiaires du RSA en Contrat Unique d'Insertion (CUI-CIE).

I. Spécificité du public

Cette action s'adresse aux bénéficiaires de l'allocation revenu de solidarité active (RSA) sous contrat d'engagement réciproque et ayant signé un Contrat Unique d'Insertion (CUI-CIE).

II. Résultats attendus

Les résultats attendus de cette action sont de :

Sur le volet **qualitatif** :

- faciliter l'intégration dans l'entreprise,
- lever les derniers freins à l'insertion professionnelle,
- déterminer les besoins d'adaptation à l'emploi occupé (formation, VAE)
- soutenir les démarches administratives et l'accès aux droits,
- assurer la concrétisation du CUI-CIE en contrat de travail de droit commun pour une insertion durable.

Sur le volet **quantitatif** :

- **objectifs d'accueil : effectuer un accompagnement dans l'emploi de salariés en CUI-CIE dont le volume est fixé par la convention.**
- **objectifs de sortie : au terme des 6 mois d'accompagnement ou dans les 3 mois suivant un CDD non pérennisé ou une rupture de contrat de travail, le taux de placement pérenne à atteindre est de 70%.**

Sont considérées comme insertions durables (« sorties positives ») :

- un contrat de travail au minimum à mi-temps en CDI,
- un ou plusieurs CDD au minimum à mi-temps dont la durée totale est égale à au moins 6 mois (hors contrats uniques d'insertion dans une SIAE),
- la réussite à un concours débouchant effectivement sur une nomination ou une prise de poste,
- l'entrée dans une formation qualifiante ou diplômante, inscrite au répertoire du CNCP (commission nationale de la certification professionnelle - www.cncp.gouv.fr),
- une création d'activité indépendante, une entrée en CAPE (Contrat d'Aide Pour l'Entreprise) ou en DUE (Déclaration Unique d'Embauche) en couveuse d'activité.

III. Déroulement de l'action

La structure aura en charge la mise en place de l'accompagnement **au sein de l'entreprise** et se déroulera **pendant le temps de travail** (A la demande du salarié ou en cas de suivi « post-rupture », celui-ci peut être reçu dans les locaux de l'opérateur d'accompagnement).

Cet accompagnement sera réalisé sur la base de 12 heures dès la date de démarrage du contrat de travail.

La structure établira en lien avec le salarié tout au long du suivi, un livret intitulé « Livret d'accompagnement » qui sera composé :

- du CV,
- de la fiche de poste,
- du contrat de travail,
- du projet professionnel,
- du compte-rendu des rencontres
- des attestations de formations réalisées.

La structure aura également en charge la formation du tuteur dans l'entreprise. Le tuteur a, entre autres missions, celles de participer à l'accueil, d'aider, d'informer et de guider le salarié et de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels.

Pour favoriser l'intégration au sein de l'entreprise du salarié et l'aider à pérenniser son contrat de travail, la structure travaillera en étroite collaboration avec l'employeur, le tuteur du salarié et le conseiller Rsa.

Remarque :

En cas de refus d'accompagnement de la part du salarié ou de l'employeur, l'opérateur le signale dans les plus brefs délais au conseiller Rsa référent.

La signature de la convention CUI-CIE se fait obligatoirement en présence du salarié, de l'employeur, de l'opérateur d'accompagnement et du conseiller Rsa.

1. Phase 1 : la période d'essai

Cette période doit faire l'objet d'un accompagnement renforcé pour permettre de :

- réaliser un bilan de parcours avec le salarié afin d'identifier et de formuler des difficultés éventuelles rencontrées à l'occasion de sa reprise d'emploi et qui pourraient constituer un frein à l'intégration durable dans l'emploi,
- construire et élaborer des réponses appropriées aux problèmes rencontrés,
- identifier les besoins de formation,
- évaluer l'évolution de son comportement professionnel.

Exigences documentaires :

A la fin de la période d'essai, le **Bilan de fin de période d'essai** doit être renseigné par l'opérateur en accord avec le salarié et l'employeur puis, adressé à la Cellule contrats aidés (SAF/DIES).

2. Phase 2 : de la fin de période d'essai au 5^{ème} mois

Cette période a pour objectifs de :

- d'évaluer la progression du salarié au sein de l'entreprise (motivation, capacité à intégrer un emploi durable, évolution du comportement professionnel),
- mettre en place, si nécessaire, une formation,
- vérifier l'évolution des démarches entreprises par le salarié,
- assurer la médiation avec l'employeur,
- faire le lien avec le référent unique en cas de difficultés d'ordre sociales ou administratives rencontrées par le salarié.

Des concertations se tiendront en cas de difficultés particulières et pourront y associer le conseiller Rsa référent.

Au 5^{ème} mois, une rencontre sera organisée avec l'employeur, le salarié et le conseiller Rsa de manière à envisager une intégration durable au sein de l'entreprise.

Exigences documentaires :

Lors de cette rencontre, le **Bilan de parcours** doit être renseigné afin d'envisager la suite donnée au CUI-CIE.

Afin de préparer au mieux cette rencontre, l'organisme devra fournir au conseiller Rsa au cours du 4^{ème} mois, une **Synthèse du suivi réalisé**.

3. Phase 3 : le 6^{ème} mois

L'objectif et le contenu de l'accompagnement dépendent du bilan de parcours :

- le poste est pérennisé avec un maintien en CDI ou une signature d'un CDI suite au CDD de 6 mois : l'accompagnement se poursuit jusqu'à la fin du 6^{ème} mois,
- le CDD de 6 mois se termine sans solution pour le salarié : l'organisme doit mettre en œuvre un accompagnement actif à recherche d'emploi sur une période de 3 mois.

Exigences documentaires :

- un bilan « suite à non pérennisation » à 3 mois

4. Gestion des ruptures

Toute rupture doit faire l'objet d'une concertation préalable et être signalée dans les 48 heures à la Cellule contrats aidés (SAF/DIES) avec envoi des pièces justificatives.

En cas de rupture du contrat de travail, l'organisme doit mettre en œuvre un accompagnement actif à recherche d'emploi sur une période de 3 mois.

Exigences documentaires :

- un bilan de suivi « post rupture »

IV. Moyens humains et matériels

Le personnel impliqué dans l'accompagnement devra maîtriser les problématiques des allocataires Rsa, des demandeurs d'emploi de longue durée ou rencontrant des difficultés d'insertion et connaître le marché de l'emploi sur les bassins concernés.

La structure disposera également de moyens matériels nécessaires aux entretiens (bureaux, informatique, accès internet, téléphonie, documentation...).

Les locaux doivent être conformes aux normes d'hygiène et de sécurité des bâtiments publics.

V. Partenariat

L'action est nécessairement menée en **étroite collaboration** avec les référents uniques et les services insertion RSA des territoires concernés.

De plus, l'opérateur doit connaître et être en mesure de mobiliser le **réseau local** afin d'optimiser la dynamique et l'efficacité de son action notamment les autres organismes conventionnés pour l'insertion et les associations locales oeuvrant dans le champ du social et des loisirs.