



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE ET DES FINANCES

MINISTÈRE DU TRAVAIL

CAHIER DES CHARGES

Appel à projets

pour la création

d'entreprises d'insertion

PROLONGATION

DEPOT ET MODALITÉS DE RÉPONSE

Les projets devront être déposés avant le **30 juin 2019** sur la boîte mail institutionnelle du service Insertion par l'activité économique de la DIECCTE : 974.iae@dieccte.gouv.fr

OBJECTIF GÉNÉRAL

Après avis favorable du Conseil Départemental de l'Insertion par l'Activité Economique (CDIAE) en date du 06 septembre 2018, la DIECCTE de la Réunion a décidé de proposer l'ouverture d'un appel à projet en vue de la création de nouvelles structures d'insertion par l'activité économique sous la forme d'entreprise d'insertion (EI).

Le constat partagé est que le modèle Entreprise d'Insertion est adapté à notre territoire mais peu développé à ce jour, seulement une dizaine de structures pour une trentaine d'ETP en CDDI.

Afin de développer l'offre d'insertion par l'activité économique sur le territoire, il est souhaité que cet appel à projet soit une opportunité donnée aux structures existantes ou à de nouveaux porteurs de projet de proposer des supports d'activité permettant d'allier développement économique et insertion des publics en difficulté.

OBJECTIF OPÉRATIONNEL

Etape 1 : Réponse aux critères d'opportunité

Etape 2 : Réponses aux critères de recevabilité.

Critères d'opportunité :

- Diversifier les secteurs d'activité en tenant compte des secteurs porteurs.
- Privilégier la mise en œuvre de parcours d'insertion et le développement de compétences notamment au sein des différentes structures de l'IAE, transférables en lien avec les besoins de main d'œuvre du territoire.

Critères de recevabilité :

Sur la base du cadre réglementaire et des exigences techniques attendues (*Cf. document ci-joint*).

- Présentation d'un projet d'insertion de la structure en 4 axes
- Présentation des moyens dédiés à l'accompagnement des salariés en insertion,
- Présentation du projet économique et démonstration de sa viabilité en lien avec les activités développées et le modèle économique visé
- Présentation les objectifs de sorties prévisionnelles
- Présentation un budget prévisionnel sur 3 ans.

PUBLIC VISE

Le projet d'insertion devra indiquer les modalités d'accompagnement des publics visés.

- Publics en difficulté d'accès à l'emploi et le cas échéant bénéficiant déjà d'un agrément IAE délivré par Pôle Emploi (dans le cadre du parcours de la personne).
- Publics suivis par les Missions locales (entre 18 et 25 ans révolus).
- Publics RSA.
- Mixité des publics notamment TH.

MOYENS / BUDGET

Moyens financiers octroyés par l'Etat :

➤ Montant socle EI (2018): **10 520 €** par ETP

➤ Aide modulée de l'Etat en fonction d'objectifs en terme de public, encadrement et sorties (de 0 à 10%).

Fonds départemental d'insertion

➤ Possibilité de solliciter une aide au démarrage (*fonctionnement ou investissement*) allouée par le Fonds Départemental d'Insertion (FDI).

INTEGRATION DANS LA STRATEGIE DE LA STRUCTURE

Le porteur du projet est invité à préciser comment cette nouvelle activité s'intègre dans son organisation préexistante et à apporter des garanties financières sur le caractère durable de cette intégration.

Le cas échéant, si le porteur de projet est une nouvelle structure SIAE, sa proposition devra faire mention des modalités d'organisation et de gouvernance de cette structure ainsi que des garanties de financement de son projet.

Pour tout type de porteur, il conviendra de présenter dans une annexe financière : *Budget prévisionnel et plan de financement sur 3 années. Les points suivants devront être valorisés : Total Chiffre d'affaires (CA) Hors Taxe (HT), ventilation du CA par type d'activité, subventions d'exploitation, ratio CA HT sur total des charges, montant des investissements, subventions d'investissement, besoin en fonds de roulement, capitaux propres, disponibilités.*

CALENDRIER

➤ **A compter du mois de novembre 2018**: diffusion sur le site de la DIECCTE et envoi de l'appel à projet :

- à l'ensemble des membres du CDIAE et des structures IAE du département, à charge pour ces différents acteurs de diffuser l'appel à projet dans leurs réseaux respectifs.

- par voie de presse.

➤ **30 juin 2019** : date limite de réception des projets.

➤ **phase 1** : analyse des projets déposés par un comité de lecture (DIECCTE, URSIAE a minima), choix des projets retenus.

➤ **phase 2** : instruction, passage en CDIAE (avec audition des porteurs), démarrage du conventionnement.

CONTACTS

Tout complément d'information peut être obtenu auprès de la DIECCTE Réunion:

☛ **Eric FAURÉ**, *chef de mission insertion par l'activité économique* (0262 94 08 40/ 0693 00 95 28)

☛ **Anise BOOTHER**, *gestionnaire IAE* (0262 94 07 85)

Et pour l'URSIAE :

☛ **Frank GRONDIN**, *président de l'URSIAE* (0692 04 86 24)

☛ **Philippe BEAUVAl**, *délégué régional de l'URSIAE* (0692 68 19 44)

Axe n°1: l'accueil et l'intégration en milieu de travail

Objectifs globaux :

- S'assurer que les personnes, qu'elles soient envoyées par les différents prescripteurs, notamment par le Pôle Emploi, ou qu'elles se présentent spontanément, correspondent aux publics que la structure entend recruter, compte tenu de son projet d'insertion et de la capacité de la structure à répondre aux spécificités du parcours vers l'emploi ; s'assurer également des accords préalables nécessaires à l'octroi des différents financements.
- Veiller à l'information complète des salariés recrutés sur les implications et les engagements inhérents à l'embauche par une SIAE, en particulier les droits et obligations liés au contrat de travail.

Accueil

Actions	Compétences et outils requis
Présenter aux personnes accueillies l'offre d'insertion et le projet d'insertion de la structure.	Un projet d'insertion formalisé.
Réorienter les personnes se présentant spontanément vers un prescripteur susceptible d'accorder un agrément IAE dans les cas où l'agrément est obligatoire.	Partenariat avec Pôle Emploi.
Définir des profils de poste et de prérequis de recrutement.	Partenariat avec les prescripteurs et les collectivités territoriales dans une logique de couverture des besoins des territoires.
Mettre en place une procédure de recrutement performante - Dépôt des offres à Pôle Emploi ; - Mise en place d'entretiens d'embauche individuels.	Qualification des personnes chargées du recrutement.

Intégration en milieu de travail

Actions	Compétences et outils requis
Etablir un diagnostic de la situation sociale et professionnelle du demandeur d'emploi, en lien avec le Pôle Emploi, en se fondant notamment sur les diagnostics établis préalablement : - parcours antérieur (<i>formation initiale, formation continue, expérience professionnelle et situation sociale</i>) ; - acquis, potentiel et motivations ; - identifier les problématiques sociales (<i>santé, logement, mobilité, justice, sécurité, illettrisme...</i>) ; - recenser des difficultés et problèmes spécifiques.	Qualification des personnes chargées d'élaborer le diagnostic.
Informers le futur salarié du fonctionnement de la structure, de son organisation et des conditions de travail par : - la transmission de documents supports (<i>règlement intérieur, livret d'accueil</i>) ; - l'organisation d'une visite du lieu de travail ; - l'information sur le contrat de travail.	Connaissance de la réglementation et des structures administratives.

Axe n°2 : l'accompagnement social et professionnel

Objectifs globaux :

- Veiller à la mise en œuvre et au bon déroulement du parcours d'insertion du salarié au sein de la structure (intégration initiale au sein de la structure, fourniture d'un cadre de travail, préparation de la sortie) dans le respect du droit du travail, notamment des règles d'hygiène et de sécurité ;
- Contribuer au traitement des problématiques sociales, obstacles à une insertion professionnelle efficace, dans le cadre d'un réseau de partenariats.

Accompagnement socio professionnel

Actions	Compétences et outils requis
Désigner un référent au sein de la structure chargé d'assurer le suivi des salariés en insertion en lien avec le référent de parcours extérieur à la structure.	Qualification et nombre des référents en lien avec les compétences des référents de parcours extérieurs à la structure (PLIE quand il en existe, référent unique RSA..) et formation à l'accompagnement socio-professionnel.
Accompagner le salarié dans les démarches administratives liées à sa reprise d'activité.	Connaissance du milieu institutionnel et mobilisation de partenariats.
Elaborer ou affiner avec le futur salarié, en lien avec le référent de parcours extérieur à la structure, un parcours d'insertion (<i>au besoin en adaptant un projet de parcours déjà réalisé avec d'autres acteurs</i>) précisant les principales échéances et les moyens qui seront mis en œuvre. Formaliser ce projet professionnel de parcours dans un document écrit.	Qualification des référents et construction d'un référentiel de parcours.
Réaliser des entretiens et bilans réguliers sur l'évolution du salarié en insertion et, au besoin, réajuster le projet professionnel en lien avec le référent de parcours extérieur à la structure. Formaliser chacune des étapes du parcours (<i>entretiens et bilans</i>) au sein de la structure (<i>livret d'accueil et de suivi</i>).	Qualification des référents et des encadrants Méthodologie et formalisation (<i>référentiel de parcours</i>).
Proposer, en lien avec le référent de parcours extérieur à la structure, une réorientation vers les acteurs les plus à même d'apporter des réponses adéquates à la situation des salariés en insertion, soit parce qu'ils rencontrent des difficultés au sein de la structure, soit dans une optique de dynamisation du parcours d'insertion.	Connaissance du milieu institutionnel et mobilisation de partenariats.

Accompagnement social

Actions	Compétences et outils requis
Mettre en œuvre des solutions aux problématiques sociales identifiées en mobilisant des ressources internes à la structure et en favorisant l'accès aux actions, aux mesures et aux dispositifs existants en orientant les salariés en insertion vers les acteurs pertinents et en les accompagnant dans leurs démarches.	Connaissance du milieu institutionnel et mobilisation de partenariats.

Accompagnement professionnel et encadrement au poste de travail

Actions	Compétences et outils requis
Désigner un encadrant technique pour l'apprentissage des gestes et des prérequis professionnels.	Recruter des salariés permanents pour assurer un encadrement technique de qualité. Qualification des encadrants.
Accompagner le salarié en insertion dans son adaptation au poste de travail : présentation des règles de vie collective, formation sur les outils de production, les règles de sécurité.	Qualification et nombre des encadrants (<i>en lien avec le domaine d'activité</i>) et formation des encadrants au droit de travail et hygiène et sécurité.
Encadrer les salariés en insertion en situation de travail (<i>en veillant notamment au respect des horaires de travail, des règles de sécurité...</i>) et permettre l'acquisition de savoir-être et de savoir-faire.	Qualification des encadrants.
Evaluer les compétences professionnelles acquises tout au long du contrat du travail et formaliser ces acquis (<i>attestations de compétences, démarches de VAE</i>) et identifier sur cette base d'éventuels besoins de formation complémentaire.	Qualification des encadrants et référents.

Accompagnement professionnel (préparation à la sortie)

Actions	Compétences et outils requis
Réalisation d'un bilan final, formalisation des acquis du salarié, analyse des différentes options envisageables et préparation de la suite du parcours avec le référent de parcours.	Qualification des référents en lien avec les compétences des référents de parcours extérieurs à la structure (<i>PLIE quand il en existe, référent unique RSA, conseillers Pôle Emploi</i>).
Présenter des techniques de recherche d'emploi et aider à la recherche d'emploi (<i>recherche des offres, rédaction de CV, de lettres de motivation, simulation d'entretien, consultation des offres du Pôle Emploi...</i>).	Qualification des encadrants ; informatisation ; partenariats ; connaissance du bassin d'emploi.
Informers les salariés en insertion sur les métiers et secteurs en tension et les mettre en relation avec les employeurs de ces secteurs.	Partenariats avec les entreprises "classiques" Partenariats avec les filières, branches et entreprises en difficultés de recrutement (<i>bâtiment, restauration, service à domicile, etc.</i>).
Mettre en place des passerelles avec des entreprises "classiques" pour le placement des salariés en insertion (<i>notamment partenariats, mise en place de parrainage, transfert des compétences acquises en matière d'insertion vers ces entreprises pour les aider dans l'accueil de ces nouveaux salariés</i>).	Connaissance par le chargé de mission "relation avec les entreprises" du secteur marchand "classique" et partenariat avec ces entreprises.
Mettre en place des passerelles avec les autres SIAE: partenariats opérationnels, mutualisation de moyens, statut d'ensemblier de la structure.	Partenariats et échanges d'information entre structures.
Transmettre le livret d'accueil et de suivi ainsi que le bilan final à la nouvelle SIAE embauchant la personne ou aux référents de parcours extérieurs à la structure dans le respect des règles de déontologie.	Partenariats et échanges d'information entre structures.

Axe n° 3 : la formation des salariés en insertion

Objectifs globaux :

- Outre une productivité accrue dans le poste occupé au sein de la SIAE, améliorer l'employabilité des salariés en insertion en développant des compétences débouchant sur l'emploi.

Formation des salariés en insertion

Actions	Compétences et outils requis
Identifier les besoins en formation des salariés à partir du diagnostic et des entretiens.	
Elaborer des plans individuels de formation (dispositions légales).	Connaissance du mode de fonctionnement des dispositifs de la formation professionnelle continue et de l'offre de formation du territoire.
Informers les salariés des différentes modalités de formation et les accompagner.	Partenariat et suivi avec les organismes dispensateurs de formation.
Réaliser des formations en interne (adaptation au poste et savoirs de base).	Qualification des encadrants techniques.
Mobiliser l'offre de formations externes (savoirs de base et formation pré-qualifiantes) et réaliser une évaluation de ces formations dans le cadre d'entretiens.	Partenariats avec Conseil régional, Conseil départemental, mobilisation des OPCA.

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

Objectifs globaux :

- Concilier la viabilité économique de la structure avec ses missions d'insertion et d'utilité sociale ;
- Contribuer au développement économique d'un secteur d'activité et d'un territoire dans le respect des règles de la concurrence et du droit du travail.

Développement économique, territorial et utilité sociale

Actions	Compétences et outils requis
<p>Développer une stratégie commerciale avec la promotion des produits auprès des clients potentiels.</p> <p>Vendre des produits et des prestations aux prix du marché.</p> <p>Se doter des compétences nécessaires pour répondre aux appels d'offre publics (<i>notamment clause d'insertion</i>).</p> <p>Chercher des niches d'activité nouvelles.</p> <p>Développer des activités répondant à des besoins collectifs non satisfaits en direction des collectivités publiques ou de personnes en difficultés, hors salariés en insertion.</p>	Qualification des salariés permanents, des encadrants et des bénévoles.

Développement économique, territorial et utilité sociale (suite)

Actions	Compétences et outils requis
<p>Rechercher et diversifier des partenariats financiers avec des organismes financiers, des entreprises et des fondations.</p> <p>Mutualiser avec d'autres structures les fonctions de direction et d'accompagnement.</p> <p>Développer des outils financiers et analytiques : commissaires au compte, comptabilité générale et analytique, indicateurs financiers de pilotage, rapport d'activité et financier.</p>	Compétences de gestion et d'ingénierie financière.
<p>Transférer les compétences : aider les entreprises "classiques" à améliorer leurs procédures de recrutement, d'accueil et d'encadrement de salariés ayant rencontré des difficultés.</p>	Partenariats avec les entreprises "classiques".
<p>Mettre en place des actions spécifiques de lutte contre les discriminations.</p>	Partenariats avec les entreprises "classiques".
<p>Contribuer au développement ou au maintien de l'activité économique du territoire, notamment en zone rurale, en fournissant des emplois.</p>	Partenariats avec les services développement économique des collectivités et chambres consulaires.

ENTREPRISE D'INSERTION

CADRE REGLEMENTAIRE

Elle propose un accès à l'emploi et un accompagnement spécifique à des personnes éloignées de l'emploi. Une entreprise d'insertion (EI) propose l'accès à l'emploi et un accompagnement socioprofessionnel à des personnes éloignées de l'emploi : demandeurs d'emploi de longue durée, allocataires de minima sociaux, jeunes sans qualification, ...

Qu'est-ce qu'une entreprise d'insertion ?

Une entreprise d'insertion est une entreprise opérant dans le secteur marchand, mais dont la finalité est avant tout sociale : proposer à des personnes en difficulté une activité productive assortie de différentes prestations définies selon les besoins de l'intéressé (réentraînement aux rythmes de travail, formation, accompagnement social ...) pour construire et finaliser avec elles un parcours d'insertion socioprofessionnel durable.

Elle fait partie - avec l'association intermédiaire (AI), l'entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI) et les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) - des structures d'insertion par l'activité économique.

Quelle forme juridique pour une entreprise d'insertion ?

Aucune forme juridique n'est imposée à l'entreprise d'insertion, laquelle produit des biens ou des services comme n'importe quelle entreprise.

L'entreprise d'insertion doit signer une convention avec la Direccte/Dieccte, après avis du Conseil départemental de l'insertion par l'activité économique (CDIAE).

D'une durée maximale de 3 ans, elle précise notamment :

- le nombre de postes en équivalent temps plein pourvus par des personnes agréées par Pôle Emploi ouvrant droit à l'aide de l'État ;
- les règles de rémunération des personnes en insertion ;
- les moyens humains mis en œuvre pour encadrer les salariés en insertion ;
- l'évaluation et le suivi des personnes en insertion (bilans...) ;
- les modalités de dépôt des offres d'emploi à Pôle emploi.

Quelle aide de l'État pour les entreprises d'insertion ?

Sous réserve de la conclusion d'une convention avec l'État et de l'agrément préalable des salariés concernés par Pôle emploi, l'entreprise d'insertion bénéficie, dans la limite du nombre de postes d'insertion fixé par la convention, d'une aide financière (aide au poste d'insertion).

L'aide financière comprend un montant socle et un montant modulé. Le montant modulé est déterminé chaque année par le préfet en tenant compte :

1. des caractéristiques des personnes embauchées ;
2. des actions et des moyens d'insertion mis en œuvre ;
3. des résultats constatés à la sortie de la structure.

Cette modulation est mise en œuvre dans les conditions précisées par l'Instruction DGEFP n° 2014-2 du 5 février 2014 citée en référence, et par sa fiche n° 1.

Pour l'année 2018, le montant socle est fixé à 10 363 euros ; le montant de la part modulée est exprimé en pourcentage du montant socle, entre 0 % et 10 % : il est déterminé sur la base des résultats obtenus par la structure au regard des trois critères mentionnés ci-dessus.

Pour les entreprises d'insertion en milieu pénitentiaire, le montant socle de l'aide est fixé à 6 218 euros.

L'aide financière est versée à l'entreprise d'insertion pour chaque poste de travail occupé à temps plein. Le cas échéant, le montant de l'aide est réduit à due proportion de l'occupation des postes.

Lorsque la durée du travail prévue au contrat de travail du salarié est inférieure à trente-cinq heures par semaine, le montant de l'aide au poste qu'il occupe est réduit par application du rapport entre la durée prévue au contrat et :

1. la durée collective applicable à l'organisme employeur si cette durée est au moins égale à trente-cinq heures par semaine ;
2. la durée de trente-cinq heures si la durée collective du travail applicable à l'organisme employeur est inférieure à trente-cinq heures par semaine.

L'aide financière est versée, pour le compte de l'État, par l'Agence de services et de paiement (ASP). Lorsque l'aide financière est obtenue à la suite de fausses déclarations ou lorsque la convention est détournée de son objet, le préfet résilie la convention après avoir observé la procédure prévue à l'article R. 5132-5 du code du travail. Les sommes indûment perçues donnent alors lieu à reversement.

L'entreprise d'insertion peut également bénéficier d'aides spécifiques qui tiennent compte des particularités du public visé (Fonds départemental d'insertion, DLA, Fonds Territoriaux, ...).

Qui peut être recruté par une entreprise d'insertion ?

Peuvent être embauchées par une entreprise d'insertion, les personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières et notamment :

- les jeunes de moins de 26 ans en grande difficulté,
- les bénéficiaires de minima sociaux (RSA...);
- les demandeurs d'emploi de longue durée,
- les personnes prises en charge au titre de l'aide sociale,...

L'entreprise d'insertion propose à chaque salarié un emploi et un accompagnement adaptés à ses besoins : réentraînement aux rythmes de travail, formation professionnelle, validation des acquis de l'expérience, accompagnement social, ...

Quel est le statut des salariés ?

Les personnes recrutées par une entreprise d'insertion sont des salariés, disposant de tous les droits attachés à ce statut (congrés payés, rémunération au moins égale au SMIC, etc.). Le recrutement se fait dans le cadre d'un contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI).

La durée hebdomadaire de travail du salarié embauché dans ce cadre ne peut être inférieure à 20 heures. Elle peut varier sur tout ou partie de la période couverte par le contrat sans dépasser la durée légale hebdomadaire. Les périodes travaillées permettent de valider des trimestres de cotisations d'assurance vieillesse dans les conditions de l'article L. 351-2 du code de la sécurité sociale.

Quel parcours d'insertion ?

Pendant l'exécution de ces contrats, une ou plusieurs conventions conclues en vertu de l'article L. 5135-4 du code du travail peuvent prévoir une période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) auprès d'un autre employeur dans les conditions prévues par les articles L. 5135-1 à L. 5135-8 du code du travail et précisées par les articles D. 5132-10-1 à D. 5132-10-4 du code du travail.

En cas de suspension du contrat ?

Le contrat peut être suspendu, à la demande du salarié, afin de lui permettre :

- En accord avec son employeur, d'effectuer une période de mise en situation en milieu professionnel dans les conditions prévues par les articles L. 5135-1 à L. 5135-8 du code du travail et précisées par les articles D. 5132-10-1 à D. 5132-10-4 du code du travail ou une action concourant à son insertion professionnelle ;
- D'accomplir une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche en CDI ou en CDD au moins égal à 6 mois.

En cas d'embauche à l'issue d'une période de mise en situation en milieu professionnel, d'une action concourant à son insertion professionnelle, ou de cette période d'essai, le contrat est rompu sans préavis.

POUR ALLER PLUS LOIN

Convention conclue entre l'État et l'entreprise d'insertion.

La convention conclue avec l'État comporte les mentions figurant à l'article R. 5132-2 du code du travail. Elle peut être conclue pour une durée maximale de 3 ans avec des structures présentant des perspectives de viabilité économique ; elle peut être renouvelée selon la même procédure. Les stipulations financières des conventions pluriannuelles font l'objet d'avenants annuels.

La structure transmet chaque année au préfet ses comptes annuels et un bilan d'activité précisant pour les salariés en insertion, les actions mises en œuvre et leurs résultats à l'issue du parcours dans la structure. Ce document précise les réalisations en termes de suivi, d'accompagnement social et professionnel, d'encadrement des personnes présentant des difficultés sociales et professionnelles particulières, comportant notamment les mentions figurant à l'article R. 5132-3 du code du travail.

Versement de l'aide financière

L'aide financière est versée, pour le compte de l'État, par l'Agence de services et de paiement (ASP). Elle ne peut se cumuler pour un même poste avec une autre aide à l'emploi financée par l'État.

Le montant socle versé mensuellement par l'ASP correspond au douzième du montant total des aides aux postes d'insertion indiqué dans la convention. Ce montant versé mensuellement peut être régularisé sur les deux derniers mois de la convention en fonction notamment du niveau réel d'occupation des postes.

Pour l'année 2016, le montant de la part modulée est versé à la structure par l'Agence de services et de paiement (ASP) en une seule fois, sur notification de la décision de l'administration.

Cette aide financière est revalorisée chaque année en fonction de l'évolution du Smic.

Forme et durée du CDDI

Les personnes en situation d'insertion sont embauchées par une entreprise d'insertion dans le cadre d'un CDD conclu en application de l'article L. 1242-3 du Code du travail.

La durée de ces contrats ne peut être inférieure à 4 mois, sauf pour les personnes ayant fait l'objet d'une condamnation et bénéficiant d'un aménagement de peine (cette dérogation résulte de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 citée en référence, en vigueur depuis le 19 août 2015). Ces contrats peuvent être renouvelés dans la limite d'une durée totale de 24 mois (sous réserve des dérogations mentionnées ci-dessous).

Pendant l'exécution de ces contrats, une ou plusieurs conventions conclues en vertu de l'article L. 5135-4 du code du travail peuvent prévoir une période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) auprès d'un autre employeur dans les conditions prévues par les articles L. 5135-1 à L. 5135-8 du code du travail et précisées par les articles D. 5132-10-1 à D. 5132-10-4 du code du travail.

A titre dérogatoire, ces contrats peuvent être renouvelés au-delà de la durée maximale prévue en vue de permettre d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation à l'échéance du contrat. La durée de ce renouvellement ne peut excéder le terme de l'action concernée.

A titre exceptionnel, lorsque des salariés âgés de 50 ans et plus ou des personnes reconnues travailleurs handicapés rencontrent des difficultés particulières qui font obstacle à leur insertion durable dans l'emploi, ce contrat de travail peut être prolongé au-delà de la durée maximale prévue. Cette prolongation peut être accordée par Pôle emploi après examen de la situation du salarié au regard de l'emploi, de la capacité contributive de l'employeur et des actions d'accompagnement et de formation conduites dans le cadre de la durée initialement prévue du contrat.

Par dérogation aux dispositions relatives à la rupture avant terme du contrat de travail à durée déterminée, le CDDI peut être rompu avant son terme, à l'initiative du salarié, lorsque la rupture a pour objet de lui permettre de suivre une formation conduisant à une qualification prévue à l'article L. 6314-1 du code du travail. Cette disposition est issue de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 citée en référence, en vigueur depuis le 19 août 2015.