

- 2° La présentation des moyens en personnel ainsi que des moyens matériels et financiers mobilisés pour mettre en œuvre le projet d'insertion de la structure et accomplir les tâches administratives et les obligations comptables résultant de l'activité de l'entreprise d'insertion ;
- 3° Le nombre de postes d'insertion ouvrant droit à l'aide financière prévue à l'article **R. 5132-7** ;
- 4° Les engagements d'insertion pris par la structure et les indicateurs destinés à rendre compte des actions et des résultats ;
- 5° Les modalités de dépôt des offres d'emploi auprès de Pôle emploi ;
- 6° La nature et le montant des autres aides publiques directes ou privées dont la structure a bénéficié les années antérieures ;
- 7° Les règles selon lesquelles sont rémunérés les salariés en insertion ou les personnes détenues ayant signé un contrat d'emploi pénitentiaire et, le cas échéant, la nature des différents contrats proposés ;
- 8° La durée collective de travail applicable dans la structure ;
- 9° Les modalités de suivi, de contrôle et d'évaluation de la convention ;
- 10° Lorsque l'entreprise d'insertion exerce son activité dans un établissement pénitentiaire, le contrat d'implantation conclu à ce titre.

R. 5132-3

Décret n°2022-917 du 21 juin 2022 - art. 1

[Legif.](#) [Plan](#) [Jp.C.Cass.](#) [Jp.Appel](#) [Jp.Admin.](#) [Juricaf](#)

La convention peut être conclue pour une durée maximale de trois 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 ou les personnes détenues ayant signé un contrat d'emploi pénitentiaire, 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 suivantes :

- 1° Les moyens humains et matériels affectés à la réalisation de ces actions ;
- 2° Les caractéristiques des personnes embauchées et de leur contrat de travail ou des personnes détenues ayant signé un contrat d'emploi pénitentiaire ;
- 3° La nature, l'objet, la durée des actions de suivi individualisé et d'accompagnement social et professionnel des personnes ;
- 4° Le cas échéant, les propositions d'action sociale faites à la personne pendant la durée de l'action et avant la sortie de la structure ;
- 5° Les propositions d'orientation professionnelle, de formation préqualifiante ou qualifiante, ou d'emploi faites aux personnes ainsi que les suites qui leur auront été données ;
- 6° Les résultats en termes d'accès et de retour à l'emploi des personnes sorties de la structure.

R. 5132-4

Décret n°2014-197 du 21 février 2014 - art. 4

[Legif.](#) [Plan](#) [Jp.C.Cass.](#) [Jp.Appel](#) [Jp.Admin.](#) [Juricaf](#)

Le préfet contrôle l'exécution de la convention. L'employeur lui fournit, à sa demande, tout élément permettant de vérifier la bonne exécution de la convention, la réalité des actions d'insertion mises en œuvre ainsi que leurs résultats.

R. 5132-5

Décret n°2014-197 du 21 février 2014 - art. 5

[Legif.](#) [Plan](#) [Jp.C.Cass.](#) [Jp.Appel](#) [Jp.Admin.](#) [Juricaf](#)

En cas de non-respect des dispositions de la convention par l'employeur, le préfet l'informe par lettre recommandée de son intention de résilier la convention. Celui-ci dispose d'un délai, qui ne peut être inférieur à un mois, pour faire connaître ses observations.