

DELEGATION GENERALE A L'EMPLOI
ET A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

SOUS-DIRECTION DE L'INGENIERIE, DE L'ACCES
ET DU RETOUR A L'EMPLOI

7, SQUARE MAX HYMANS
75741 PARIS CEDEX 15

Mission Insertion des jeunes

Affaire suivie par : Philippe Heurtaux

Mél : philippe.heurtaux@finances.gouv.fr

Téléphone : 01 43 32 55

Télécopie : 01 43 19 31 18

www.minefi.gouv.fr

WWW.TRAVAIL.GOUV.FR

Paris, le

Le Délégué général à l'emploi et à la
formation professionnelle
à

Madame et Messieurs les préfets de région,

Mesdames et Messieurs les Directeurs
régionaux des entreprises, de la concurrence,
de la consommation, du travail et de
l'emploi (DIRECCTE),

Monsieur le Directeur régional du travail, de
l'emploi et de la formation professionnelle
(DRTEFP) préfigurateur de la DIRECCTE
de la région Ile de France,

Messieurs les Directeurs du travail, de
l'emploi et de la formation professionnelle
(DTEFP) des départements et collectivités
d'outre-mer,

*Copie : Monsieur le Président du Conseil
National des Missions Locales ; monsieur le
délégué général Pôle emploi*

**Circulaire DGEFP n° 2010-12 du 25 mars 2010 relative à la mise
en œuvre de l'accord-cadre de cotraitance entre l'Etat (DGEFP),
Pôle emploi et les missions locales**

P.J. : Accord-cadre 2010-2014 de cotraitance entre l'Etat, Pôle emploi et les missions locales

N° NOR : ECED1008444C

Date d'application : immédiate

Résumé : Mise en œuvre de l'accord-cadre de cotraitance entre l'Etat(DGEFP), Pôle emploi et les missions locales

Mots-clés : cotraitance - insertion des jeunes – accompagnement vers l'emploi – missions locales et PAIO

Textes de référence :

- * Vu le code du travail, notamment ses articles R 5312-30 ; L 5314-3, L5314-1, L 5314-2; L51-31-1 à 5131-7, L51-14, R5131-1, R5131-4, R5131-3; R5412-1, R5412-2; R5411-14; R 5411-15, R 5411-16
- * Vu la loi n° 2008-126 du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi ;
- * Vu la loi 2008-758 du 1er août 2008 relative aux droits et aux devoirs des demandeurs d'emploi ;
- * Vu la convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage ;
- * Vu la convention tripartite pluriannuelle Etat –UNEDIC –Pôle emploi du 2 avril 2009 ;
- * Vu la convention tripartite pluriannuelle Etat –UNEDIC –Pôle emploi du 2 avril 2009 relative au DUDE ;
- * Vu l'avis de la CNIL du 3 novembre 2006 et la saisine de la CNIL en date du 17 novembre 2008
- * Vu la convention ANPE – UNEDIC relative à la mise en œuvre du projet personnalisé d'accès à l'emploi à effet du 1er mai 2006 ;
- * Vu le protocole 2005 des missions locales signé le 10 mai 2005 ;
- * Vu les délibérations du conseil d'administration de Pôle emploi du 19 décembre 2008, relatif à la création de Pôle emploi
- * Vu l'accord-cadre de cotraitance entre l'Etat, Pôle emploi et les missions locales du 26 janvier 2010

1 – Vous voudrez bien trouver ci-joint le nouvel accord-cadre de cotraitance entre l'Etat (DGEFP), Pôle emploi et les missions locales signé le 26 janvier 2010 par Laurent Wauquiez, Secrétaire d'Etat à l'Emploi, Christian Charpy, directeur général de Pôle emploi et Bernard Perrut, Président du Conseil National des missions locales.

Cet accord affiche de nouvelles ambitions dans le développement de la complémentarité entre Pôle emploi et les missions locales. Ces ambitions nouvelles se traduisent notamment par des moyens augmentés en faveur des missions locales. Dans la précédente convention 2006-2009, 16 M€ par an étaient inscrits ; la convention 2010-2014 prévoit annuellement 34,5 M€.

Cette cotraitance rénovée vise à améliorer le service apporté aux jeunes, ce qui implique un pilotage conjoint et efficace des deux réseaux. Elle doit s'inscrire dans votre action comme l'un des outils majeur de la politique d'insertion professionnelle des jeunes et complète les moyens publics alloués au réseau des missions locales pour mettre en œuvre le droit à l'accompagnement des jeunes de 16 à 25 ans en difficulté et confrontés à un risque d'exclusion professionnelle (L5131-3).

2 – Il vous appartient de faciliter la mise en œuvre de cet accord-cadre et d'en suivre les effets. Pour un accompagnement efficace des jeunes visés par les dispositions de cet accord-cadre, vous veillerez à :

- favoriser et encourager l'intensification et la qualité des échanges professionnels entre Pôle emploi et les missions locales afin de renforcer la qualité et la cohérence de leur offre de service ;
- organiser une plus grande fluidité et un pilotage plus performant des flux de jeunes adressés par Pôle emploi aux missions locales ;
- suivre les résultats de cet accord-cadre.

Vous vous appuyerez pour ce faire sur un **pilotage régional renforcé** et veillerez à ce que les dispositions de l'accord-cadre soient déclinées et adaptées dans la convention régionale entre Pôle emploi et les missions locales.


Vous articulerez les objectifs de cette convention avec ceux des autres outils de contractualisation des politiques publiques que sont les contrats d'objectifs et de moyens pour l'Insertion Professionnelle des Jeunes (COM IPJ) ou protocoles régionaux passés avec les collectivités territoriales, votre convention annuelle régionale avec Pôle emploi (CAR) et les conventions pluri-annuelles d'objectifs et de moyens (CPO) avec les missions locales.

A cette fin, vous convoquez un premier comité de pilotage dans les 15 jours qui suivront la parution de cette instruction. Il est important que vous puissiez m'informer aussitôt de la date de votre premier comité, afin que je puisse m'organiser pour y assister, avec mes services, et montrer ainsi tout l'intérêt et toute l'importance que j'attache à sa mise en œuvre.

Je réunirai personnellement le comité de pilotage national, prévu par l'accord, début avril.

Mes services sont entièrement mobilisés pour vous apporter tout complément d'information que vous jugeriez utile.

Bertrand MARTINOT


Délégué général à l'emploi
et la formation professionnelle

Accord-cadre portant
sur le partenariat renforcé

entre

Pôle emploi,
l'Etat, représenté par la DGEFP et
le Conseil National des missions locales

PREAMBULE	5
1. Objet de l'accord-cadre	6
2. Définitions du partenariat renforcé et de sa composante, la co-traitance	6
2.1. Définition du partenariat renforcé	6
2.2. Définition juridique de la co-traitance, comme une composante importante du partenariat renforcé	7
3. Les socles du partenariat renforcé	7
3.1. Le diagnostic partagé	7
3.2. La complémentarité des offres de service - cadre de la mobilisation conjointe des offres de service	7
3.3. Les actions et outils de communication pour valoriser le partenariat renforcé	7
3.4. L'animation des réseaux	8
3.5. Développement de la connaissance des compétences	8
4. La mise en œuvre du partenariat renforcé (hors co-traitance) : vers plus d'actions communes ou concertées	8
4.1. Les actions en direction des employeurs	8
4.2. Les actions en direction des jeunes et des partenaires	9
4.3. L'accès aux offres d'emploi	9
4.4. Articulation entre les missions locales et les plates-formes de vocation	9
5. Les modalités de mise en œuvre de la co-traitance, composante du partenariat renforcé	10
5.1. Le public cible et la volumétrie	10
5.2. Les phases, les étapes et les états de la co-traitance	11
5.3. Les obligations respectives de Pôle emploi et des missions locales dans la mise en œuvre du PPAE	12
5.3.1. Engagements de Pôle emploi	12
5.3.2. Engagements des missions locales	12
5.4. Articulation CIVIS et co-traitance	12
6. Articulation des missions locales et de Pôle emploi aux mesures pour l'emploi des jeunes	13
6.1. Publics jeunes résidants en zones urbaines sensibles	13
6.2. Lutte contre les discriminations à l'emploi	13
6.3. Egalité entre les femmes et les hommes	13
6.4. La mobilisation des structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) dans les parcours d'insertion des jeunes	14
6.5. La mobilisation de prestations spécialisées	14
7. La mobilisation des personnels de Pôle emploi	14
8. Systèmes d'information et outils partagés	14
8.1. Des systèmes d'information communicants	14
8.2. Accès aux outils de Pôle emploi	15
8.3. Accès aux outils des missions locales	15
8.4. Accès aux outils des services de l'Etat, ou de ses prestataires	15
9. Pilotage de l'accord cadre et de ses déclinaisons territoriales	15
9.1. Le pilotage local	15
9.1.1. Constitution et périodicité du comité de pilotage local	15
9.1.2. Rôle et missions du comité de pilotage local	16
9.2. Comité de pilotage régional	16
9.2.1. Constitution et périodicité du comité de pilotage régional	16
9.2.2. Rôle et missions du comité de pilotage régional	16
9.3. Le comité de pilotage national	17
9.3.1. Constitution et périodicité du comité de pilotage national	17
9.3.2. Rôle et missions du comité de pilotage national	17
10. Gestion de l'accord-cadre	17
10.1. Révisions de l'accord	17
10.2. Fin normale de l'accord cadre	18
10.3. Evaluation	18
11. Dispositions financières	18
12. Durée de l'accord	19
13. Cas de force majeure	19



Vu le code du travail, notamment ses articles R 5312-30 ; L 5314-3, L5314-1, L 5314-2; L51-31-1 à 5131-7, L51-14, R5131-1, R5131-4, R5131-3; R5412-1, R5412-2; R5411-14; R 5411-15, R 5411-16

Vu la loi n° 2008-126 du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi ;

Vu la loi 2008-758 du 1er août 2008 relative aux droits et aux devoirs des demandeurs d'emploi ;

Vu la convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage ;

Vu la convention tripartite pluriannuelle Etat –UNEDIC –Pôle emploi du 2 avril 2009 ;

Vu la convention tripartite pluriannuelle Etat –UNEDIC –Pôle emploi du 2 avril 2009 relative au DUDE ;

Vu l'avis de la CNIL du 3 novembre 2006 et la saisine de la CNIL en date du 17 novembre 2008

Vu la convention ANPE – UNEDIC relative à la mise en œuvre du projet personnalisé d'accès à l'emploi à effet du 1er mai 2006 ;

Vu le protocole 2005 des missions locales signé le 10 mai 2005 ;

Vu les délibérations du conseil d'administration de Pôle emploi du 19 décembre 2008, relatif à la création de Pôle emploi





Entre

Pôle emploi Institution nationale publique dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière, dont le siège est à Paris 20ème, 1-5 Avenue du Docteur Gley
Représenté par Christian Charpy en sa qualité de Directeur Général dûment habilité
Ci-après dénommé « Pôle emploi »

L'Etat, représenté par Laurent Wauquiez, en sa qualité de Secrétaire d'Etat chargé de l'Emploi, auprès de la ministre de l'Economie, de l'Industrie et de l'Emploi, signataire de l'accord-cadre,
Représenté par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP)
Dont le siège est situé 7, square Max Hymans 75015 Paris
Ci-après dénommé « la DGEFP »

Et le Conseil national des missions locales (CNML), dont le siège est à Saint-Denis (93210)
Les Borromées 2, 1 avenue du Stade de France.
Représenté par Bernard Perrut, Président du CNML
Ci-après dénommé « CNML »

Il est convenu entre les parties ce qui suit :





PREAMBULE

Les missions locales sont des associations ou groupements d'intérêts publics (GIP) créées par des communes ou des groupements de communes. Elles réunissent les élus des collectivités territoriales, les services de l'Etat, les partenaires économiques, sociaux et associatifs. Présent sur l'ensemble du territoire, le réseau des 484 missions locales exerce une mission de service public de proximité avec pour objectif de permettre aux jeunes de seize à vingt-cinq ans de surmonter les difficultés qui font obstacle à leur insertion professionnelle et sociale.

Le positionnement des missions locales dans le service public de l'emploi a été réaffirmé depuis 2005. Au-delà de leurs réseaux d'initiatives et de partenaires locaux, les missions locales concourent à la politique régionale en faveur des jeunes aux côtés de l'Etat, des collectivités territoriales, de Pôle emploi selon les dispositions du Protocole des missions locales.

Dans chaque région, est constituée une association régionale présidée par un président de mission locale, et dotée d'une animation régionale et d'un programme d'animation.

A travers le programme CIVIS, l'un des cadres de l'accompagnement des jeunes en France, les missions locales mettent en œuvre pour le compte de l'Etat le droit à un accompagnement reconnu aux jeunes de seize à vingt-cinq ans confrontés à un risque d'exclusion professionnelle.

Les missions locales sont engagées dans un partenariat historique avec Pôle emploi.

Elles sont représentées dans le cadre de l'accord national par le Conseil national des missions locales (CNML).

Le CNML est une instance de dialogue et de coordination entre les collectivités territoriales et l'Etat, doté d'un programme national d'animation. Il a remis au secrétaire d'Etat chargé de l'emploi, M. Laurent Wauquiez, le 8 mars 2009, un rapport intitulé « Une nouvelle coopération entre le réseau des missions locales et Pôle emploi ».

Pôle emploi, opérateur unique chargé d'assurer les missions de service public de l'emploi, répond à la volonté de l'Etat d'atteindre le plein emploi, d'accélérer l'entrée des jeunes sur le marché du travail et de favoriser l'emploi des seniors.

Pour atteindre ces objectifs, Pôle emploi développe des coopérations accrues avec ses partenaires visant à favoriser le retour à l'emploi rapide des demandeurs d'emploi et à garantir la fluidité du marché du travail tout en répondant aux besoins de recrutement. Dans ce cadre, Pôle emploi a pour missions :

- d'accompagner les actifs et les personnes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi dans leur recherche d'emploi pour prévenir le chômage de longue durée et l'exclusion, favoriser l'intégration par l'emploi, faciliter la mobilité professionnelle et sécuriser les parcours professionnels,
- de contribuer au reclassement professionnel des salariés licenciés à la suite de restructurations ou de mutations économiques,
- de proposer aux entreprises un service adapté, défini à partir d'une analyse partagée de leurs besoins en recrutement et du marché du travail,
- de les accompagner dans la conception et la mise en œuvre de stratégies spécifiques pour répondre aux difficultés de recrutement rencontrées sur certains métiers par les entreprises,
- de façon transitoire, recouvrer les cotisations d'Assurance chômage,
- d'analyser et anticiper les besoins en main d'œuvre

Un cycle de travail consacré aux missions locales s'est tenu lors du premier semestre 2009, présidé conjointement par l'Etat (la DGEFP, des représentants des services déconcentrés) et le CNML auquel ont participé Pôle emploi, l'UNML, l'ANDML, l'APAR, ainsi que des représentants d'associations nationales de collectivités territoriales. A l'issue de ce cycle, il a été décidé par les acteurs en présence de mettre en place une commission qualité qui apportera notamment son concours aux travaux du comité de pilotage national du présent accord.

Avec la loi du 18 février 2008, la création de Pôle emploi offre l'opportunité de tirer partie des synergies, d'utiliser au mieux les compétences de chaque réseau et de mettre en place un maillage opérationnel sur l'ensemble du territoire. Le présent accord-cadre s'inscrit dans la volonté des pouvoirs publics d'affirmer le partenariat pour les cinq prochaines années.

Pôle emploi et le réseau des missions locales agissent ensemble pour réduire le chômage des jeunes de 16 à 25 ans révolus. Elles ont d'ores et déjà accompli un travail important au travers de l'accord de partenariat renforcé signé en 2006 ; il convient désormais de poursuivre ce travail nécessaire grâce à un accord renouvelé. L'Etat entend prendre toute sa part dans ce processus d'articulation destiné à favoriser l'insertion sociale et professionnelle des jeunes. Pôle emploi et les missions locales s'engagent pour leur part dans une démarche de progrès évolutive visant à optimiser les services rendus aux jeunes, conjointement et séparément, pour les amener efficacement vers l'emploi.

1- Objet de l'accord-cadre

Dans le respect des spécificités de chaque réseau, le présent accord-cadre vise à dynamiser et structurer le partenariat renforcé entre Pôle emploi et les missions locales pour :

- faciliter l'accès à l'emploi des jeunes de 16 à 25 ans révolus par l'orientation, la formation professionnelle, l'accompagnement dans la recherche et le maintien à l'emploi en mobilisant l'ensemble de l'offre de service des missions locales, y compris dans sa dimension d'accompagnement social ;
- développer la démarche commune de diagnostic partagé nécessaire à la complémentarité des interventions, des acteurs, des offres de service...
- développer l'intervention concertée en direction des entreprises pour favoriser l'insertion des jeunes dans l'emploi et prioritairement dans l'emploi durable,
- réaliser des actions communes en direction des jeunes, des entreprises et des partenaires, notamment par la prise en compte des priorités des politiques de l'emploi (plans Jeunes...)
- mener ensemble des actions de communication valorisant ce partenariat et en améliorant la lisibilité, tant pour les jeunes que pour les partenaires des deux réseaux.

L'Etat veille à la cohérence entre ce partenariat et les orientations du Service public de l'emploi (SPE), en particulier avec la convention tripartite (Etat, Unedic, Pôle emploi), les conventions annuelles régionales (Etat - Pôle emploi), et les conventions pluriannuelles d'objectifs (CPO) (Préfet de région (DIRECCTE-¹), missions locales).

Les parties conviennent d'intensifier leurs interventions, de mobiliser des moyens accrus et d'en améliorer l'efficacité pour atteindre ces objectifs partagés dans une démarche de progrès tout en veillant à l'amélioration de la qualité du service rendu aux jeunes.

De façon transversale, les parties veillent à intégrer dans leur action la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes conformément aux orientations de la politique publique des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes. La mise en œuvre des actions prévues par le présent accord cadre doit permettre d'améliorer l'accès des jeunes femmes au marché du travail et leur situation dans l'emploi.

La mise en œuvre et la déclinaison opérationnelle des orientations générales de l'accord-cadre national sont fixées par conventions, conclues aux niveaux local et régional entre les acteurs mentionnés à l'annexe 5 et 6.

Depuis juillet 2006, le partenariat renforcé correspond à la volonté des partenaires d'étendre leurs relations, au-delà de la stricte co-traitance. Ce nouvel accord définit la co-traitance comme une modalité du partenariat renforcé.

2- Définitions du partenariat renforcé et de sa composante, la co-traitance

2.1. Définition du partenariat renforcé

Le partenariat renforcé entre l'Etat, Pôle emploi et les missions locales a pour objet :

- La contribution des missions locales à la mise en œuvre du Parcours Personnalisé d'Accompagnement dans l'Emploi (PPAE), dans le cadre de la co-traitance,
- La coopération en direction des employeurs,
- La mobilisation des outils et mesures de la politique de l'emploi,
- La contribution de Pôle emploi au sein des missions locales,
- Les actions de communication et d'échanges d'informations.

Le partenariat renforcé couvre ainsi l'ensemble des champs de coopération précités, à partir du moment où les deux réseaux s'engagent dans un principe de concertation et dans une complémentarité d'action. L'engagement des partenaires comprend une stratégie de valorisation des deux réseaux.

¹ DIRECCTE : Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi se substitue au DRTEFP à compter du 1er janvier 2010.

2.2. Définition juridique de la co-traitance, comme une composante importante du partenariat renforcé

La co-traitance est le contrat par lequel Pôle emploi délègue à un organisme, pour le public spécifique dont il a légalement la charge, l'exécution de tout ou partie de ses missions pour la mise en œuvre jusqu'à leur terme des PPAE des demandeurs d'emploi sous réserve des conditions d'âge et de sortie et en contrepartie de laquelle il verse à cet organisme une participation financière, non corrélée à l'atteinte d'objectifs de retour à l'emploi.

3 - Les socles du partenariat renforcé

3.1. Le diagnostic partagé

A partir d'éléments de contexte quantitatifs et qualitatifs (données issues de PARCOURS 3, enquête BMO, observatoire régional emploi-formation, indicateurs statistiques de « Mon Marché du Travail », données issues du système d'information d'aide à la décision de Pôle emploi, analyses statistiques de la DEFM Jeunes de Pôle emploi, données contextualisées de la CPO...), les acteurs régionaux définissent de manière conjointe un diagnostic de territoire. Celui-ci permet de dégager des priorités communes à mettre en œuvre dans le cadre du partenariat renforcé. La prise en compte des spécificités des publics cible permet la mobilisation d'une offre de service adaptée aux particularités socio-économiques et répondant notamment aux besoins des jeunes cotraités, des jeunes en accompagnement dans le réseau des missions locales et des jeunes en accompagnement dans le réseau de Pôle emploi. La stratégie régionale s'appuie sur la déclinaison de tous les axes du partenariat renforcé défini à l'article 2 du présent accord-cadre ; une attention particulière sera portée au développement d'un axe de collaboration entre les missions locales et les plates-formes de vocation (article 4.4 du présent accord).

Les acteurs locaux établissent également un diagnostic partagé qui est susceptible de s'appuyer sur le diagnostic régional ou de l'alimenter.

Ces diagnostics régionaux et locaux comprennent un état des lieux des outils susceptibles d'être partagés et des outils opérationnels du partenariat existants ou à construire. Le partenariat s'inscrit dans une démarche de progrès à 5 ans avec des objectifs mesurables et fera l'objet d'une évaluation à mi-parcours (cf point 10.3 sur l'évaluation).

3.2. La complémentarité des offres de service - cadre de la mobilisation conjointe des offres de service

Au-delà des interventions propres à chaque réseau, le présent accord reconnaît un champ partenarial fondé sur la synergie entre l'offre de service des missions locales et l'offre de service de Pôle emploi (annexe 1 et 2). Il s'agit d'inscrire le réseau des missions locales et celui de Pôle emploi dans une logique de concertation et de complémentarité sur l'ensemble des champs du partenariat, de mobiliser l'accompagnement global des missions locales avec les prestations de Pôle emploi et de clarifier les processus de gestion de la co-traitance.

3.3. Les actions et outils de communication pour valoriser le partenariat renforcé

Afin de mettre en avant la complémentarité des offres de service de Pôle emploi et des missions locales et de rendre lisible le partenariat renforcé, tant auprès du public jeunes que des employeurs, les deux parties s'engagent dans une démarche de communication concertée, voire dans l'élaboration d'un plan de communication national, régional ou local. Celui-ci peut se traduire par l'élaboration de documents, de supports web ou par l'organisation de manifestations communes (conférences de presse...).

Les partenaires, à leurs différents niveaux territoriaux s'engagent à favoriser la communication sur le partenariat renforcé, sur les différents supports qu'ils utilisent régulièrement.

Les outils de communication communs et tout document réalisé dans le cadre de ce partenariat intégreront les logos des partenaires.



4. L'animation des réseaux

Les signataires du présent accord et des conventions régionales s'engagent à renforcer l'animation de leurs réseaux dans le périmètre élargi du partenariat renforcé et à organiser la coordination de leurs actions d'animation.

La DGEFP anime le réseau des correspondants Insertion professionnelle des jeunes des DIRECCTE. La direction générale de Pôle emploi et plus particulièrement la Direction des collectivités territoriales et des partenariats anime un réseau de correspondants partenariaux. La coordination des animations régionales des missions locales dans le cadre du partenariat renforcé est prévue dans le programme national d'animation du CNML.

Les représentants désignés par les DIRECCTE ou les DRTEFP, les correspondants Partenariat des directions régionales de Pôle emploi et les animateurs régionaux des missions locales intégreront ces fonctions dans leurs missions.

3.5. Développement de la connaissance des compétences

La mise en œuvre du présent accord-cadre de partenariat renforcé suppose un haut niveau de connaissance des compétences de chaque réseau par son partenaire.

Les deux réseaux veilleront à mettre en place des actions conjointes de développement de la connaissance des compétences. Un calendrier de formations permettant la mise en œuvre du partenariat renforcé pourra être établi au regard des engagements qui pourront être pris localement. Il aura pour objet de développer des modules favorisant la connaissance réciproque des services proposés par le partenaire, le développement d'actions communes pour accroître la qualité du partenariat et sa lisibilité.

Le principe d'un accès des personnels de mission locale et des personnels de Pôle emploi aux formations permettant d'utiliser les systèmes d'information et les outils nécessaires à leur pratique professionnelle est réaffirmé.



4 - La mise en œuvre du partenariat renforcé (hors co-traitance) : vers plus d'actions communes ou concertées

L'évaluation de l'accord cadre 2006-2009 a montré la faible mobilisation des réseaux quant à la mise en œuvre d'actions coordonnées en direction des employeurs, des jeunes et des partenaires. Pour autant, les signataires du présent accord réaffirment leur volonté d'intensifier ces interventions.

Il s'agit de construire des plans d'actions communs, a minima concertés, avec les orientations suivantes :

4.1. Les actions en direction des employeurs

Au-delà des interventions propres à chaque réseau, le présent accord reconnaît un périmètre de travail conjoint, a minima concerté, en direction des employeurs. Le renforcement de la coopération en direction des employeurs est un axe novateur du partenariat renforcé qui doit avoir pour objectif de réduire les écarts d'emploi et d'activité entre les jeunes et le reste de la population active sur les territoires.

Les missions locales développent des relations avec les employeurs, au terme de l'accompagnement global pour trouver des sorties positives, notamment en emploi durable. L'État a étendu leur droit de prescription à plusieurs outils de la politique de l'emploi (CIE, CAE passerelle,...).

Chaque fois que de nouvelles mesures communes aux deux réseaux confiées par l'État viendront s'ajouter à l'offre de service des missions locales, les services déconcentrés de l'État procéderont à des échanges avec chacun des partenaires. Puis la négociation se tiendra dans le cadre du comité de pilotage régional, pour déterminer des objectifs organisés dans un plan d'action commun ou concerté entre Pôle emploi et les missions locales.

Le développement d'une concertation sur ce champ de compétence partagé doit tirer partie des synergies, mieux valoriser les compétences métiers de chaque réseau et trouver des solutions pour prévenir les situations de chevauchement entre réseaux.



4.2. Les actions en direction des jeunes et des partenaires

Les signataires du présent accord s'engagent à mener des actions concertées ou partagées en direction des jeunes et des partenaires. Les collaborations seront particulièrement recherchées dès lors qu'elles peuvent concourir à la qualité des services rendus aux jeunes, à la fluidité des conditions d'accès à l'emploi et l'efficacité des actions des professionnels.

Un premier état des lieux des bonnes pratiques observées lors de l'évaluation de l'accord cadre de partenariat renforcé 2006-2009 est annexé au présent accord cadre (cf. Annexe 8) et permettra d'alimenter la boîte à outils¹. Il sera complété des pratiques partenariales recensées dans les comités de pilotage régionaux et locaux (cf. points 9.2.2 & 9.1.2). Ces travaux ont vocation à être consolidés au niveau national et diffusés, dans le cadre de l'animation du partenariat renforcé, auprès des réseaux.

4.3. L'accès aux offres d'emploi

Pôle emploi et les missions locales veillent à la mise en place de plans d'action concertés ou partagés en direction des employeurs, de façon à multiplier les propositions d'emploi correspondant aux besoins des jeunes et ainsi faciliter leur accès à l'emploi.

L'accès des missions locales aux offres d'emploi de Pôle emploi est réaffirmé. Les règles de gestion de E-Partenet via le portail Emploi servent cet objectif.

Toutes les offres peuvent potentiellement faire l'objet d'une délégation de mises en relation (MER) aux missions locales. Les partenaires locaux et régionaux sont invités à organiser les principes de délégation d'offres au mieux de l'intérêt des jeunes et de la dynamique de l'emploi sur le territoire.

Les offres de contrats aidés (CIE, CAE-P..) et de contrats en alternance (contrats de professionnalisation, apprentissage ...) feront l'objet d'une délégation de mise en relation systématique aux missions locales.

Selon les dispositions et modalités locales ou régionales, les offres d'emplois recensées par les missions locales sont transmises à Pôle emploi.

La convention locale entre Pôle emploi et les missions locales prévoit les modes de collaboration permettant les conditions optimales d'accès à l'ensemble des offres. Les solutions opérationnelles identifiées dans ce cadre sont formalisées dans le plan d'action local.

Un groupe technique intégré au comité de pilotage national du présent accord aura pour mission d'alimenter les acteurs de terrain des bonnes pratiques sur le champ de la relation aux employeurs (délégation à durée limitée, enveloppe dédiée, droit de tirage, signature conjointe d'accords avec des branches professionnelles ou employeurs, etc.), de conduire des expérimentations permettant de faire évoluer les pratiques et d'appuyer les têtes de réseaux signataires dans les évolutions de leurs systèmes d'information.

4.4. Articulation entre les missions locales et les plates-formes de vocation


Les plates-formes de vocation mettent en œuvre la méthode de recrutement par simulation (MRS) développée par Pôle emploi. Elles évaluent les habiletés de candidats (notamment jeunes), afin de mettre en relation avec un employeur ceux qui réussissent leur évaluation.

Les missions locales sont associées aux plates-formes de vocation, vers lesquelles les conseillers orientent les jeunes après avoir travaillé avec eux leur projet professionnel. Les plates-formes évaluent les habiletés des jeunes au regard de celles qui sont attendues lors de séances mises en œuvre sur des métiers pour lesquels une entreprise a confié des offres à pourvoir.

Au titre des actions communes en direction des entreprises, Pôle emploi et les missions locales du bassin d'emploi mènent conjointement des actions d'information et d'analyse des besoins prévisionnels en recrutement auprès des entreprises susceptibles d'adhérer à la démarche de la MRS. Des modalités opérationnelles peuvent associer Pôle emploi et les missions locales dans la phase de préparation des jeunes, notamment pour mener les sessions d'information sur les métiers, par la désignation d'un référent plateforme en mission locale et réciproquement.

À l'issue de l'évaluation MRS, la plateforme de vocation procède à la restitution des résultats aux candidats. La plateforme de vocation transmet également aux conseillers des missions locales, les résultats des jeunes qu'ils accompagnent.

¹ Un kit de déploiement de l'accord cadre va être conçu pour faciliter la mise en œuvre des objectifs qu'il comporte.



Tous les jeunes dont l'évaluation est concluante doivent bénéficier d'une mise en relation auprès d'une entreprise. Si le candidat n'a pas démontré le niveau d'habileté requis, le conseiller référent mission locale, informé des résultats de l'évaluation, reprend l'accompagnement du jeune.

Pour garantir la continuité de l'accompagnement jusqu'à la consolidation professionnelle, en étroite collaboration avec Pôle emploi, le conseiller référent mission locale du jeune peut exercer son rôle d'intermédiation auprès de l'employeur et prépare le jeune à l'entretien. Si le jeune est recruté, le référent continue de l'accompagner jusqu'au terme de la période d'essai.

Le comité de pilotage régional s'assure de l'intensification des interventions et de la mise en œuvre de l'offre de service des plateformes de vocation dans le cadre du partenariat.

Un bilan annuel par plateforme de vocation associant les missions locales concernées, consolidé au niveau régional, puis national, est transmis aux signataires du présent accord. Sous réserve de l'évolution des systèmes d'information, il comprendra le nombre d'évaluations réalisées pour les jeunes, le nombre d'évaluations réussies, le nombre de mises en relation.

La collaboration entre les missions locales et les plateformes de vocation, sous réserve d'une validation des directions nationales concernées, peut faire l'objet d'expérimentations afin de modéliser les bonnes pratiques autour de la préparation du jeune, du passage sur la plateforme, jusqu'à la consolidation du jeune dans l'emploi, autour de la définition d'une communication et d'un pilotage partagés.

L'outil commun « missions locales & plateforme de vocation – Comment travailler ensemble ? » sera actualisé. Un plan d'action national sera défini afin de fluidifier les échanges d'informations entre les missions locales et les plateformes de vocation lors d'une orientation.

5 - Les modalités de mise en œuvre de la co-traitance, composante du partenariat renforcé

Pôle emploi confie aux missions locales signataires d'une convention locale de partenariat renforcé, la mise en œuvre du Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi pour des jeunes demandeurs d'emplois.

En leur confiant cette mission, Pôle emploi souhaite s'appuyer sur les compétences d'un réseau partenaire depuis de nombreuses années, sur une offre de service complémentaire et diversifiée qui concourt, dans sa globalité, à lever les freins à l'insertion professionnelle et à accompagner les jeunes vers l'emploi (voir annexe 1 sur l'offre de service).

Les missions locales s'engagent, à travers la mise en œuvre du PPAE, à offrir à chaque jeune un référent unique pour son parcours.

Les signataires du présent accord-cadre et ceux des conventions territoriales se fixent les objectifs de progrès suivants :

- mieux réguler les flux de jeunes cotraités,
- mieux diagnostiquer l'accompagnement nécessaire à ces jeunes et mieux les orienter
- mieux définir les critères et les modalités de traitement et de sortie de la co-traitance.

5.1. Le public cible et la volumétrie

Les jeunes demandeurs d'emploi confiés aux missions locales par Pôle emploi ont besoin d'un dispositif d'accompagnement spécifique en raison de leur distance à l'emploi. Les critères permettant à un agent de Pôle emploi d'affecter un jeune à une mission locale sont les suivants :

- Un projet professionnel mal défini ou en inadéquation avec le marché du travail.
- Une situation personnelle susceptible d'être un frein à l'accès ou au maintien à l'emploi.
- Une absence de repère ou de réseau dans la recherche d'emploi, ou un découragement par les échecs successifs.
- Un niveau de qualification insuffisant au regard du projet professionnel.

Pour l'année 2010, les missions locales ont vocation à accueillir un effectif total de 150 000 jeunes dans le cadre de la co-traitance. Cet objectif national fait l'objet d'une répartition par région en annexe 4.



La répartition infra-régionale est validée en comité de pilotage régional et communiquée aux missions locales avant le 31 mars 2010. Il fera l'objet d'une actualisation annuelle par voie d'avenant.

Les comités de pilotage s'assurent de la régulation des flux et d'une mise en oeuvre de la co-traitance au plus près des objectifs fixés.

Dans le cas de dépassements d'objectifs ou de constats d'inadéquation entre les besoins observés par les signataires et ces objectifs, les comités de pilotage s'engagent à procéder à une alerte (Cf. Points 9.1.2, 9.2.2 et 9.3.2).

Le comité de pilotage national détermine un seuil de dépassement annuel des volumes initiaux, au-delà duquel les signataires sont amenés à actualiser les volumes d'entrée en co-traitance pour l'année en cours.

Pour l'année 2010, le seuil sera fixé par le 1er comité de pilotage national qui se réunira au plus tard le 31 mars 2010. Il fera l'objet d'une actualisation annuelle. La révision du volume national et sa ventilation en volume régional fait l'objet d'un avenant annuel qui est négocié en octobre de chaque exercice.

5.2. Les phases, les étapes et les états de la co-traitance

La mise en oeuvre du PPAE dans le cadre de la co-traitance s'inscrit dans différentes phases :

La phase « Entrée en co-traitance » se caractérise par 3 étapes :

- L'affectation est l'acte professionnel réalisé par les agents de Pôle emploi d'orientation de demandeurs d'emploi vers la mission locale.
- L'acceptation est l'engagement de la mission locale dans un processus d'accueil et d'accompagnement du jeune.
- L'initialisation du parcours est constituée par le premier entretien entre le jeune et la mission locale.

Chacune de ces trois étapes est caractérisée par une date.

L'affectation d'un demandeur d'emploi radié avant l'acceptation ou l'initialisation par la mission locale est automatiquement annulée.

La phase « Accompagnement d'un jeune en co-traitance » se subdivise en trois états, correspondant à une nouvelle typologie dans le traitement de la co-traitance :

- L'état accompagnement actif correspond à une période de contacts réguliers entre un jeune inscrit comme demandeur d'emploi et son conseiller référent dans une mission locale.
- L'état alerte de co-traitance fait suite au déclenchement d'une alerte par la mission locale pour un jeune lors d'une difficulté, d'un événement relatif à l'accompagnement ou à la situation professionnelle, un manquement aux obligations attachées au PPAE nécessitant une action ou un arbitrage des partenaires (Cf. point 5.3.2). L'état alerte de co-traitance qualifie la période initiée depuis le signalement de l'alerte par la mission locale jusqu'à sa clôture par l'un des partenaires, soit à la suite d'un nouvel événement, soit à la suite d'une décision relative à la réalisation de la co-traitance. Pour permettre un pilotage transparent et des décisions homogènes et pertinentes, les partenaires privilégient un traitement collectif et concerté de ces alertes.
- L'état suspension de la co-traitance qualifie la période pendant laquelle le jeune se trouve en cessation d'inscription ou radié, quel que soit le motif de radiation et la durée de celle-ci.

La phase « sortie de co-traitance » ne peut être initiée que par Pôle emploi et est systématique dans les cas suivants :

- Après 6 mois de cessation d'inscription ou de radiation.
- Après un déménagement du demandeur d'emploi, en dehors de la zone de compétence de la mission locale.
- A compter du 26ème anniversaire du jeune pris en charge au titre du présent accord cadre ainsi que des conventions qui en découlent (l'accompagnement d'un jeune en co-traitance intervient jusqu'à la veille de son 26ème anniversaire, sauf dans le cas d'une affectation du jeune dans sa 26ème année où la durée de l'accompagnement est limitée à un an).

Les phases, étapes et états de la co-traitance, leurs impacts à venir sur les systèmes d'information et les pratiques professionnelles attendues sont détaillés en annexe 7.

Un groupe de travail national sera mis en oeuvre afin d'évaluer ces nouvelles orientations, proposer éventuellement des précisions ou évolutions à mettre en oeuvre (cf. point 9.3.2).



5.3. Les obligations respectives de Pôle emploi et des missions locales dans la mise en oeuvre du PPAE

5.3 -1 Engagements de Pôle emploi

Pôle emploi s'engage à orienter vers les missions locales des jeunes demandeurs d'emploi positionnés sur un parcours accompagnement (ACC) à concurrence des effectifs conventionnés.

Au cours du premier entretien professionnel, le conseiller Pôle emploi prescrit le PPAE et affecte le jeune à la mission locale. Afin de donner au jeune une bonne compréhension de ce qui lui est proposé, le conseiller Pôle emploi convient avec lui d'une orientation vers le réseau des missions locales et il lui délivre une information sur la mission locale à laquelle il est adressé. Afin de prévenir les risques de double accompagnement, il vérifie auprès du jeune que ce dernier n'est pas déjà bénéficiaire d'un accompagnement réalisé par la mission locale ou par un tiers.

Si le jeune est déjà suivi par la mission locale dans le cadre d'un dispositif national d'accompagnement (CIVIS par exemple), il est maintenu dans le dispositif dont il bénéficie.

Enfin, l'orientation vers le réseau des missions locales peut également intervenir, le cas échéant, au cours d'un entretien ultérieur entre le jeune et le conseiller Pôle emploi. Les jeunes affectés à la mission locale dans le cadre de la co-traitance ne font pas l'objet de convocations automatiques dans le cadre du suivi mensuel personnalisé.

Prestations

Dans le cadre de leurs parcours, les jeunes demandeurs d'emploi bénéficient des prestations mises en oeuvre par les missions locales. Ils peuvent, si nécessaire, bénéficier des prestations de Pôle emploi (cf. annexe 2), hormis les prestations d'accompagnement, dans le cadre des dispositions arrêtées localement (cf. annexe 6).

Pôle emploi prend en compte dans la programmation de ses prestations les besoins des jeunes suivis par les missions locales.

Pôle emploi peut solliciter les missions locales pour la mise en oeuvre des actions qu'elles conduisent (parrainage, santé, développement personnel,...) afin d'en faire bénéficier les jeunes suivis par Pôle emploi. Les modalités d'accès seront définies localement.

Le suivi et les bilans annuels de l'utilisation de ces prestations sont réalisés par les comités de pilotage régionaux et compilés par le comité de pilotage national qui en fait une synthèse.

5.3 -2 Engagements des missions locales

Compte tenu de sa mission d'accompagnement des jeunes et de son rôle dans la mise en oeuvre du CIVIS (Contrat d'Insertion dans la Vie Sociale) ou de tout autre dispositif qui pourrait lui succéder, le réseau des missions locales propose un accompagnement personnalisé par parcours selon une approche globale définie à l'annexe 1 du présent accord-cadre. Ces parcours prévoient au moins un entretien par mois à l'exception des périodes de stages, formations, emplois temporaires (moins de 2 mois), prestations ou de toute situation particulière mais temporaire qui limiterait la disponibilité du jeune demandeur d'emploi.

Cet accompagnement repose sur une démarche pédagogique visant la mobilisation du jeune et sur la définition d'un parcours intégrant un suivi totalement adapté jusqu'à la consolidation de l'insertion professionnelle.

Les étapes du parcours PPAE sont retracées dans Parcours 3, système d'information unique du réseau des missions locales qui alimente le DUDE des informations nécessaires au suivi des publics cotraités.

Les conseillers mission locale informent Pôle emploi sur les PPAE qu'ils se sont vus cotraiter, à travers des échanges entre les systèmes d'information.

En application de la loi 2008-758 du 1er août 2008 relative aux droits et aux devoirs des demandeurs d'emploi, les conseillers de missions locales signalent à Pôle emploi, les manquements des demandeurs d'emplois à leurs obligations.

5.4. Articulation CIVIS et co-traitance

Les jeunes bénéficient potentiellement d'un accès à l'ensemble de l'offre de service des missions locales, et de ce fait au programme CIVIS dont la mise en oeuvre est confié par l'Etat au réseau des missions locales.

La mission locale, peut donc, dans la mesure où son diagnostic le détermine, orienter en CIVIS les jeunes dans la limite des objectifs d'entrée en CIVIS fixés dans le cadre de sa convention pluriannuelle d'objectifs (CPO) avec l'Etat.

De même, un jeune accompagné dans le cadre du CIVIS peut être affecté en co-traitance afin d'éviter tout double suivi par la mission locale et Pôle emploi. Dans ce cas, cette affectation n'est pas comptabilisée dans les effectifs de la co-traitance et ne fait l'objet d'aucun financement de Pôle emploi.

6 - Articulation des Missions Locales et de Pôle emploi aux mesures pour l'emploi des jeunes

Le partenariat renforcé entre les missions locales et Pôle emploi permet la prise en compte des priorités des politiques de l'emploi. Pour ce faire, les parties coordonnent leurs actions, dans une mise en œuvre a minima concertée ou partagée, notamment dans le cadre du montage de futurs programmes impliquant les deux réseaux. Les comités de pilotage régionaux et locaux veillent au renforcement des bonnes pratiques entre les acteurs (Cf. annexe 5 et 6).

De même, l'Etat (DGEFP et services déconcentrés) pour ses propres mesures favorise les plans d'actions communs entre les deux réseaux.

6.1. Publics jeunes résidants en zones urbaines sensibles

En application des dispositions du décret n° 2005-243 du 17 mars 2005 relatif aux Contrats Initiative Emploi, aux Contrats d'Accompagnement dans l'Emploi ; de la circulaire DGEFP n° 2005-11 du 21 mars 2005 relative à la mise en œuvre du Contrat Initiative Emploi rénové ; de la circulaire DGEFP n°2005-12 du 21 mars 2005, relative à la mise en œuvre du Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi ; la circulaire DGEFP 2009-1 du 23 janvier 2009 relative aux contrats aidés du secteur marchand ; l'instruction DGEFP n°2009-10 du 30 mars 2009 relative au plan de relance des contrats aidés, l'accompagnement des jeunes résidant en zones urbaines sensibles (ZUS), des mesures spécifiques sont prises pour faciliter leur entrée dans les Contrats Initiative Emploi, les Contrat d'Accompagnement vers l'emploi Passerelles, les Contrats d'Avenir, le Pacte et le Contrat d'Accompagnement Formation (CAF).

6.2. Lutte contre les discriminations à l'emploi

Les sites Pôle emploi et les missions locales sont investis dans la lutte contre les discriminations. Financé et accompagné par l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (ACSE), la production d'un nouvel outil « Prévention et lutte contre les discriminations » Accompagner les jeunes reçus dans les missions locales » vient compléter la gamme des produits développés dans le passé dans le cadre du programme européen Equal « ESPERE ». Après son expérimentation, dans la phase de déploiement, une version mutualisée sera réalisée en prenant appui sur des formateurs démultiplicateurs des deux réseaux.

Pour renforcer le principe de non-discrimination et d'égalité des chances, les pouvoirs publics ont renforcé les pouvoirs de la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE). Les actions de la HALDE (décisions, actions de mobilisation, outils...) devront être prises en compte dans les pratiques professionnelles des conseillers des deux réseaux. Les relais territoriaux de la HALDE peuvent être sollicités.

La lutte contre les discriminations à l'emploi feront l'objet de plans d'action partagés pour contribuer à l'objectif d'égalité des chances pour tous pour l'accès à l'emploi et à la formation. Ils comprendront des actions tant en direction des professionnels, qu'en direction des entreprises et des jeunes, notamment pour les informer de leurs droits et devoirs.

6.3. Egalité entre les femmes et les hommes

La prise en compte de la priorité transversale que constitue l'égalité entre les femmes et les hommes doit permettre d'améliorer significativement l'accès des femmes au marché du travail et leur situation dans l'emploi.

La diversification des choix d'orientation professionnelle des jeunes filles sera encouragée, au moyen notamment d'une sensibilisation de tous les acteurs aux stéréotypes liés au genre qui président trop souvent à ces choix.

L'égalité entre les femmes et les hommes fera l'objet de plans d'action partagés, notamment avec le réseau territorial du service des droits des femmes. Des actions visant au développement de la mixité des emplois, par le recrutement de femmes et d'hommes dans les secteurs où elles/ils sont peu représenté-e-s seront menées tant en direction des professionnels, qu'en direction des entreprises et des jeunes.

D'autre part, dans le cadre de la lutte contre les violences faites aux femmes, les conseillers pourront s'appuyer sur les outils d'information du secrétariat d'Etat à la Famille et à la Solidarité (supports de communication, site internet www.stop-violences-femmes.gouv.fr).

6.4. La mobilisation des structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) dans les parcours d'insertion des jeunes

Les SIAE peuvent représenter une étape utile dans le parcours d'insertion des jeunes les plus éloignés de l'emploi. La prescription de l'orientation d'un jeune vers une structure d'insertion par l'activité économique par une mission locale emporte automatiquement la décision d'agrément du jeune par Pôle emploi.

6.5. La mobilisation de prestations spécialisées

Dans certains cas, la mise en œuvre des parcours des jeunes nécessite la mobilisation de prestations, actions et mesures adaptées à leurs besoins qui ne figurent pas dans les offres de services de Pôle emploi ou des missions locales. Pour réaliser les objectifs du partenariat renforcé, les parties décident de s'appuyer sur les accords conclus par les différents réseaux avec des tiers. A titre d'exemple, au niveau national, Pôle emploi proposera au CNML d'ouvrir son partenariat en cours de contractualisation avec la Caisse des dépôts relatif à l'utilisation des cyberbases pour la recherche d'emploi. Le CNML se rapprochera des autres cotraitants de Pôle emploi, en vue de conclure des accords partenariaux.

Au niveau régional, une association régionale de missions locales signataire d'un accord avec une branche professionnelle relatif aux traitements des offres de contrat d'apprentissage pourra proposer d'élargir son accord à l'intervention de Pôle emploi à la réalisation des objectifs communs et réciproquement.

7 - La mobilisation des personnels de Pôle emploi

Des personnels de Pôle emploi peuvent exercer leur activité au sein des missions locales et faire ainsi l'objet d'une affectation. Ils contribuent à l'accompagnement des demandeurs d'emploi, à la prescription des prestations et mesures gérées par Pôle emploi, aux relations entreprises, hors co-traitance.

La mission de ces agents est recentrée sur le partenariat renforcé. Ils participent à l'animation du partenariat au niveau du comité de pilotage local. Au niveau régional, les correspondants partenariaux de Pôle emploi contribuent à l'animation des réseaux, notamment à travers la mise en place d'échanges de bonnes pratiques (cf. point 3.4) et sont un appui à la coordination du partenariat.

La mission de ces agents est limitée à une durée de trois ans renouvelable une fois. La lettre de mission mentionnée à l'annexe 3 précise les conditions dans lesquelles les agents Pôle emploi affectés exercent leur activité au sein des missions locales et peuvent contribuer aux actions de partenariat renforcé au niveau régional aux côtés des animateurs des réseaux (Cf. point 3.4).

L'effectif d'agents Pôle emploi affecté aux missions locales est actuellement de 325 ETP (équivalent temps plein) et est maintenu.


8 - Systèmes d'information et outils partagés

Les signataires s'engagent à faire évoluer leurs systèmes d'information afin de faciliter l'accès aux informations, enrichir les échanges de données et permettre l'évaluation de l'ensemble des aspects de cet accord.

Ils s'accordent à favoriser l'accès réciproque à leurs outils ou aux données qui en sont issues, à développer un mécanisme de communication entre les applications dès lors que cela concourt à la qualité des services rendus aux jeunes, à la fluidité des échanges et à l'efficacité des actions des professionnels.

8.1. Des systèmes d'information communicants

Les partenaires s'engagent à optimiser le processus actuel d'interconnexion P3-DUDE, à partir des définitions, cadre et processus métiers décrits dans cet accord (ou annexe 9). Par ailleurs, les signataires s'engagent à optimiser et à simplifier les flux d'informations entre les systèmes d'informations.



Une cellule technique, composée de personnes qualifiées désignées par le comité de pilotage national sera constituée et veillera à la mise en œuvre des engagements réciproques décrits dans cet accord. Plus largement, elle agira pour optimiser l'efficacité des actions menées, alléger les contraintes liées à la diversité des outils, des informations et des acteurs et s'assurera de la qualité des échanges d'informations relatifs aux systèmes d'information.

A chaque évolution des systèmes d'information, elle veillera également à ce que toutes les informations techniques indispensables aux acteurs soient partagées en amont dans des délais suffisants, dès lors que ces évolutions impactent un aspect du partenariat renforcé.

Cette cellule est placée sous l'autorité du comité de pilotage du partenariat renforcé. Elle aura également vocation à alimenter les travaux des comités de pilotage des différents systèmes d'information.

Pôle emploi et l'Etat s'engage à mettre en œuvre une instance permettant aux utilisateurs de leurs systèmes d'information de faire connaître leurs observations et attentes dans l'objectif d'optimiser les fonctionnalités des outils.

8.2. Accès aux outils de Pôle emploi

Sous réserve de conventionnements spécifiques et, le cas échéant, de formations, les personnels des missions locales, des animations régionales et du secrétariat général du CNML accèdent au portail du service public de l'emploi et particulièrement à DUDE, à E.Partenet, à « Mon marché du travail (MMT) » et plus largement aux outils destinés aux partenaires de Pôle emploi.

Tous les agents de Pôle emploi affectés en mission locale, accèdent, au sein des missions locales, aux outils habituellement disponibles en Site Pôle emploi.

Pôle emploi s'engage à veiller à l'optimisation des services d'assistance aux utilisateurs, notamment pour mieux répondre aux utilisateurs dont les accès ont été suspendus.

8.3. Accès aux outils des missions locales

Tous les agents de Pôle Emploi affectés en missions locales accèdent à Parcours 3.

8.4. Accès aux outils des services de l'Etat, ou de ses prestataires

Toutes les missions locales, animations régionales et le secrétariat général du CNML pourront accéder, sous réserve des dispositions prises en région par les DIRECCTE et au niveau national par la DGEFP, à CORINTHE, ROSACE et EURCINET.

9 - Pilotage de l'accord cadre et de ses déclinaisons territoriales

9.1. Le pilotage local

9.1-1 Constitution et périodicité du comité de pilotage local

Le comité de pilotage local est composé notamment du ou des directeurs (trices) de Pôle emploi, du référent partenariat de Pôle emploi du territoire¹, du directeur (trice) de la mission Locale, éventuellement du ou des personnels de Pôle emploi affecté(s) à la mission locale. En tant que signataire de la convention locale, le président de la mission locale peut y intervenir autant que de besoin. Le comité de pilotage peut solliciter, en tant que de besoin, la participation du représentant de l'Etat (DDTEFP ou Unité Territoriale à compter du 01/01/2010).

Quand la convention locale de partenariat renforcé est signée entre une mission locale et plusieurs sites Pôle emploi, l'exigence de coordination est renforcée.

Il se réunit au moins 5 fois par an selon les modalités fixées dans la convention conclue à l'échelon local en application du présent accord cadre.

¹ Lorsque le territoire de la mission locale est couvert par plusieurs sites Pôle emploi, le directeur de l'un de ces sites est nommé référent de la convention locale de partenariat renforcé.

9.1-2 Rôle et missions du comité de pilotage local

Le comité de pilotage local veille au bon fonctionnement du partenariat renforcé entre la mission locale et le ou les site(s) de Pôle emploi. Il est garant du suivi et du pilotage de la convention locale.

Le comité de pilotage local :

- Elabore le diagnostic local partagé.
- Elabore les plans d'actions locaux en direction des jeunes, des employeurs et des partenaires.
- Met en œuvre et assure le suivi de la déclinaison locale des plans d'actions régionaux.
- Précise les conditions de mobilisation des offres de service.
- Organise les conditions d'accès aux offres d'emplois et les modalités de délégation de mise en relation des offres.
- Veille particulièrement à la régulation des flux relatifs à la co-traitance du PPAE. Il procède, si nécessaire, aux alertes relatives aux dépassements des volumes de co-traitance et aux alertes relatives à l'inadéquation entre les objectifs et les besoins.
- Veille à l'amélioration progressive de la qualité du partenariat et à la lisibilité de celui-ci.
- Dresse le bilan du partenariat renforcé en utilisant, a minima, les indicateurs d'évaluation prévus dans l'annexe 10.
- Communique son bilan annuel aux instances régionales pour alimenter le comité de pilotage régional.

9.2. Comité de pilotage régional

9.2-1 Constitution et périodicité du comité de pilotage régional

Le comité de pilotage régional est composé notamment des représentants de la DIRECCTE, de Pôle emploi, de l'association régionale des missions locales et de l'animation régionale des missions locales. Sa composition peut s'enrichir des représentants du conseil régional ou des conseils généraux ou de tout autre acteur partenaire des missions locales ou de Pôle emploi, sous réserve de l'accord des signataires de la convention régionale.

Le comité de pilotage régional est convoqué à l'initiative du Préfet de région (DIRECCTE) sur la base d'un ordre du jour partagé par les trois parties.

Il se réunit au moins 4 fois par an selon les modalités fixées dans la convention conclue à l'échelon régional en application du présent accord cadre.

9.2-2 Rôle et missions du comité de pilotage régional

Le comité de pilotage régional veille au bon fonctionnement du partenariat renforcé sur le territoire régional. Il est garant du suivi et du pilotage de la convention régionale. Ce comité est articulé avec le Service public de l'emploi régional (SPER).

Le comité de pilotage régional :

- Elabore le diagnostic régional partagé.
- Elabore des plans d'actions régionaux en direction des jeunes, des employeurs et des partenaires.
- Relaye la mise en œuvre des décisions prises par le comité de pilotage national.
- Favorise, au niveau régional, la mobilisation des offres de service.
- Décide de la répartition infrarégionale des objectifs locaux de co-traitance.
- Veille particulièrement à la régulation des flux relatifs à la co-traitance du PPAE. Il procède, si nécessaire, aux alertes relatives aux dépassements des volumes de co-traitance et aux alertes relatives à l'inadéquation entre les objectifs et les besoins.
- Veille aux conditions de déploiement des personnels Pôle emploi affectés dans les missions locales.
- Veille à la mise en œuvre et à l'intensification d'une animation des réseaux.
- Négocie la répartition des objectifs relatifs à la politique de l'emploi dans le cadre de mesures communes aux deux réseaux.
- Veille à l'amélioration progressive de la qualité du partenariat et à la lisibilité de celui-ci.
- Dresse le bilan du partenariat renforcé en utilisant, a minima, les indicateurs d'évaluation prévus dans l'annexe 10, à partir des constats régionaux et des bilans locaux du partenariat renforcé.
- Communique son bilan annuel aux instances nationales pour alimenter le comité de pilotage national.

9.3. Le comité de pilotage national

9.3-1 Constitution et périodicité du comité de pilotage national

Le comité de pilotage national est composé notamment des représentants de la DGEFP, du CNML, de Pôle emploi, de l'UNML, de l'ANDML et de l'APAR. La DARES, les instances nationales représentant des élus (des conseils régionaux, des conseils généraux, des maires) peuvent y être associés.

Le comité de pilotage national est convoqué à l'initiative du ministre de l'emploi ou de son représentant sur la base d'un ordre du jour partagé par les trois parties.

Il se réunit au moins 2 fois par an.

9.3-2 Rôle et missions du comité de pilotage national

Le comité de pilotage national veille au bon fonctionnement du partenariat renforcé sur l'ensemble du territoire national. Il est garant du suivi et du pilotage de l'accord-cadre de partenariat renforcé.

Le comité de pilotage national :

- Examine les propositions de la commission qualité animée par le CNML et la DGEFP, laquelle vise notamment à apporter des propositions d'évolutions dans le processus de la co-traitance et dans son articulation avec le CIVIS.
 - Constitue des groupes techniques relatifs aux sujets qu'il souhaite particulièrement approfondir et examine leurs constats et propositions.
 - Veille à la mobilisation des autres outils des politiques de l'emploi et à l'articulation de l'accord-cadre avec ceux-ci.
 - Favorise, au niveau national, la mobilisation des offres de service des deux réseaux.
 - Décide de la répartition des objectifs régionaux de co-traitance.
 - Veille particulièrement à la régulation des flux relatifs à la co-traitance du PPAE. Il prend en compte et analyse les alertes des comités de pilotage régionaux relatives aux dépassements des volumes ou à l'inadéquation entre les objectifs et les besoins.
 - Détermine un seuil de dépassement annuel des volumes initiaux de co-traitance, au-delà duquel les signataires sont amenés à se réunir pour convenir ensemble des dispositions à prendre.
 - Veille aux conditions de déploiement des personnels de Pôle emploi affectés dans les missions locales et dans les animations régionales.
 - Veille à la mise en œuvre et à l'intensification d'une animation des réseaux au niveau national.
 - Veille à l'adéquation des systèmes d'information avec les objectifs de l'accord-cadre et les modalités de mise en œuvre du partenariat renforcé.
 - Veille à l'amélioration progressive de la qualité du partenariat et à la lisibilité de celui-ci.
 - Dresse le bilan du partenariat renforcé en utilisant, a minima, les indicateurs d'évaluation prévus dans l'annexe 10, à partir des constats nationaux et des bilans régionaux du partenariat renforcé.
- Propose aux signataires du présent accord les avenants prenant en compte les éléments de progrès identifiés par le bilan national, les travaux de la commission qualité et des groupes techniques.

10 - Gestion de l'accord cadre

10.1. Révisions de l'accord

Le présent accord cadre peut être modifié par voie d'avenant. En particulier, en dehors des dispositions arrêtées en article 5.1, un avenant fixe chaque année au mois d'octobre l'objectif d'entrée du nombre de jeunes cotraités en année N+1 et renégocie les moyens financiers à due concurrence.

Le comité de pilotage national est chargé d'élaborer toute proposition d'avenant.

Le Comité de pilotage national prendra notamment les mesures nécessaires afin d'intégrer les évolutions de la politique de l'emploi des jeunes et de la convention tri-partite Etat-Unedic-Pôle emploi dans l'accord cadre.

10.2. Fin normale de l'accord cadre

Le présent accord cadre prend fin le 31 décembre 2014.

A ce titre, les missions locales prendront en charge tout jeune demandeur d'emploi qui leur sera adressé jusqu'au 31 décembre 2014 et continueront à suivre ces demandeurs d'emploi jusqu'à la fin de leur projet personnalisé d'accès à l'emploi.

Il pourra être mis fin au présent accord cadre :

- Soit à la demande de l'une ou l'autre des parties :

Le présent accord cadre peut être résilié à la demande de l'une ou l'autre des parties à l'expiration du préavis d'un délai de 6 mois envoyé par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres signataires de l'accord cadre.

- Soit en cas de manquement(s) de l'une ou l'autre des parties à tout ou partie de ses engagements contractuels.

En cas de non respect de l'une ou l'autre des parties des obligations contractuelles nées du présent accord cadre, la partie lésée, après avoir constaté le(s) manquement(s), met en demeure, par lettre recommandée avec accusé de réception, la partie auteur des manquements d'exécuter correctement ses engagements contractuels et ce dans un délai d'un mois à compter de la réception du courrier.

En cas de mise en demeure restée dans effet dans ce délai, la partie lésée pourra mettre fin au présent accord cadre moyennant un préavis de 6 mois à compter de la date de réception de la décision par la partie auteur du ou des manquement(s). Cette résiliation n'ouvre droit à aucune indemnité.

La partie lésée avertit également le troisième signataire de l'accord cadre de sa décision.

Conséquences de la résiliation :

Que la résiliation soit demandée par l'une ou l'autre des parties, soit quelle résulte des manquements d'une partie à ses engagements contractuels, les conséquences de la résiliation sont les suivantes :

Pendant le délai du préavis, les parties :

- Etablissent, au vu du nombre de demandeurs d'emploi pris en charge au titre du présent accord cadre et des conventions qui en découlent, un échéancier pour permettre la réintégration progressive des demandeurs d'emploi au sein de Pôle emploi ;
- Etablissent un arrêté des comptes détaillant les missions réalisées au titre du présent accord et les sommes perçues avant la date de la résiliation. Les sommes éventuellement dues le seront au prorata de ce qui a été réalisé. Si le total des sommes déjà perçues est supérieur au solde ainsi dégagé, un titre de perception sera émis.

Les conventions prises en application du présent accord cadre sont résiliées de plein droit.

10.3. Evaluation

Les signataires conviennent de mettre en place un dispositif d'évaluation sur la base de l'ensemble des axes de l'accord-cadre. L'accord couvrant une période de 5 ans et se déployant selon le principe d'une démarche de progrès, une évaluation sera réalisée chaque année pour le compte du COFIL national sur la base des documents produits par les comités de pilotage régionaux et locaux et structurés selon un bilan-type.

A mi-parcours en 2012, une évaluation externe des 30 premiers mois est réalisée pour le compte du COFIL national. Elle donne lieu à une analyse approfondie des réalisations et à des propositions d'ajustements, voire à des propositions d'avenants.

Une dernière évaluation externe est réalisée en 2014 sur la totalité de l'accord-cadre. Le rapport d'évaluation est remis au comité de pilotage national au plus tard le 30 juin 2014. Il fait l'objet d'une communication à l'ensemble des parties.

11 - Dispositions financières

Les objectifs nationaux arrêtés à l'article 5.1, font l'objet d'une répartition régionale annuelle (annexe 4). Cette répartition des enveloppes régionales peut être réajustée en cours de l'année à partir des constats établis par le comité de pilotage national.

De même, la répartition des enveloppes locales peut être réajustée à l'échelon régional, dans les limites de l'enveloppe régionale à partir des constats établis par le comité de pilotage régional.

Pour l'année 2010, compte tenu de l'objectif de cent-cinquante-mille jeunes co traités fixés à l'article 5 du présent accord-cadre, Pôle emploi apporte son concours financier à hauteur de 34,5 millions d'euros aux missions locales pour la mise en œuvre et le suivi des projets personnalisés d'accès à l'emploi pour les jeunes demandeurs d'emploi indemnisés ou non-indemnisés, hors CIVIS.

Lorsque le comité de pilotage national constate que l'objectif de jeunes co traités fixé en article 5.1 varie de manière significative dans l'année, il se réunit pour discuter des solutions à adopter.

Les postes affectés par Pôle emploi complètent le concours financier visé supra. Leur valorisation en janvier 2010 sur la base de 325 postes s'établit à 14,625 millions d'euros.

Les dispositions du présent article seront déclinées dans les conventions régionales et locales entre les partenaires dans le respect des orientations figurant dans le présent accord-cadre (voir modèles joints en annexe 5 et 6).

12 - Durée de l'accord

Il prend effet à compter du 1er janvier 2010 pour une période allant jusqu'au 31 décembre 2014. Il pourra être prolongé par voie d'avenant.

13 - Cas de force majeure

En cas de survenance d'un événement de force majeure, telle que qualifiée par la loi et la jurisprudence, et en particulier en cas d'incendie, de grève externe ou interne, de guerre, de tempête, inondation, tremblement de terre, et tous autres événements indépendants de la volonté de la partie qui l'invoque et empêchant l'exécution normale de la convention, l'exécution de ladite convention sera suspendue pendant une durée maximale de trois (3) mois à l'issue de laquelle les Parties se concerteront pour envisager la suite à donner à la convention.

La survenance d'un événement de force majeure sera notifiée par la partie la plus diligente à l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception.

Fait à Paris le 26 janvier 2010,

Christian CHARPY
Directeur général de Pôle emploi



Laurent WAUQUIEZ
Secrétaire d'Etat chargé de l'Emploi,
auprès de la ministre de l'Economie,
de l'Industrie et de l'Emploi



Bernard PERRUT
Président du CNML



SOMMAIRE DES ANNEXES

- Annexe 1 : offre de service missions locales
- Annexe 2 : offre de service de Pôle emploi
- Annexe 3 : lettre de mission personnel affecté
- Annexe 4 : dispositions financières initiales + répartition régionale
- Annexe 5 : convention régionale type,
- Annexe 6 : convention locale type
- Annexe 7 : processus de la co traitance détaillés

- Annexe 8 : exemples de bonnes pratiques
 - actions locales et regionales
 - organisations locales et régionales

- Annexe 9 : Informatique
- Annexe 10 : Indicateurs du partenariat renforcé

Annexe 1 : L'offre de services des Missions Locales

Les Missions Locales sont investies d'une mission de service public sur l'ensemble du territoire français pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes de 16 à 25 ans révolus, sortis du système scolaire.

Elles mettent en œuvre les politiques publiques en faveur de la jeunesse et à cette fin, assurent la coordination du partenariat local.

Les Missions Locales assurent une couverture nationale du territoire favorisant ainsi l'égalité d'accès aux droits et aux services existants localement (antennes permanentes, permanences décentralisées). La lutte contre l'exclusion et contre les discriminations ainsi que la promotion de l'égalité des chances pour tous constituent un axe fort de l'action des Missions Locales.

La Convention Pluriannuelle d'objectifs conclue entre chaque Mission Locale et l'Etat telle qu'instituée en 2007 structure l'action des membres du réseau.

Les Missions Locales déploient leur activité selon 5 axes :

- Axe 1 – Repérage, Accueil, information, orientation
- Axe 2 – Accompagnement des parcours d'insertion
- Axe 3 – Développement d'actions pour favoriser l'accès à l'emploi
- Axe 4 – Expertise et observation active du territoire
- Axe 5 – Ingénierie de projet et animation locale au service de l'insertion professionnelle et sociale des jeunes

7 domaines d'intervention constituent la spécificité des Missions Locales :

- A. Accès à l'emploi
- B. Formation
- C. Projet professionnel
- D. Logement
- E. Santé
- F. Citoyenneté
- G. Sports, loisirs, culture

L'offre de service de la Mission Locale est adaptée aux réalités de son territoire, en particulier à l'action des différents acteurs qui interviennent en faveur des jeunes.

L'ensemble de sa démarche (analyse de l'environnement, création de réseaux partenariaux par exemple) procède de cette adaptation régulière.

Au-delà des spécificités locales, s'est construit un tronc commun répondant aux besoins et aspirations de l'ensemble de la population des jeunes qui fait appel aux Missions Locales. Cette offre est mobilisable sur l'ensemble du territoire :

Accueil information orientation conseil et accompagnement individualisés

- Diagnostic de la situation du jeune

Avant toute mise en œuvre de l'accompagnement, l'évaluation de la situation du jeune est opérée au cours du ou des premiers entretiens de face à face. Cette analyse est multiforme, peut s'accompagner du recours à des partenaires extérieurs.

Les Missions Locales contribuent à lever les obstacles et les freins à la réussite des projets des jeunes. Les réponses proposées se construisent en s'appuyant sur le partenariat et en activant les outils et dispositifs existants (Fonds d'Aides aux Jeunes, Fonds pour l'Insertion Professionnelle Jeunes, consultations médicales, écoute active par un-e psychologue, réseau santé local, aides à la mobilité,...)

- Approche globale

Les Missions Locales ont la particularité d'offrir une réponse individualisée relevant de tous les champs de l'insertion prenant en compte la situation globale de la personne (niveau de formation et de qualification, mobilité, logement, ressources, problème de santé physique et psychique, d'accès aux droits...).

En fonction des problématiques identifiées, différentes dispositions pourront être prises, adaptées à chaque situation (groupe de travail collectif, action relative à la santé...) pour aider les jeunes à élaborer leur projet.

Un référent unique accompagne le jeune tout au long de son parcours d'insertion et mobilise des ressources internes et externes (partenaires, mesures, dispositifs, outils) visant à traiter les problèmes rencontrés, et à permettre in fine l'insertion professionnelle durable.

- Accompagnement adapté dans la durée :

Les Missions Locales offrent un accompagnement adapté aux jeunes et un accompagnement renforcé à ceux qui sont le plus en difficulté. L'accompagnement repose sur une relation duale et de confiance mutuelle.

La Mission Locale accompagne le jeune tout le long de son projet, y compris lorsqu'il se trouve en situation d'apprentissage, de formation, d'emploi,... La fin de l'accompagnement est déterminée par l'accès à une situation stabilisée conforme au projet du jeune.

L'accompagnement s'exerce principalement sous la forme d'entretiens de face à face jeune – conseiller, dans des lieux d'accueil de proximité (5 000 points d'accueil).

L'entretien est complété par diverses formes de contacts (physiques, téléphoniques, recueil d'informations via des tiers, etc...). Il donne lieu systématiquement à un recueil d'informations dans le système d'information national des Missions Locales Parcours 3. Ces entretiens sont cadencés en fonction de la situation du jeune et de ses besoins (à la demande du jeune ou à l'initiative du Conseiller).

L'accompagnement par la Mission Locale relève dans certains cas d'un dispositif contractualisé (CIVIS, RSA, parrainage,...).

- Large palette d'outils

Outre, l'offre d'insertion locale et les offres d'emploi recueillies par elles ou accessibles auprès de Pôle emploi, les missions locales assurent la promotion et le déploiement des mesures pour l'emploi des jeunes et prescrivent notamment le CIE et le CAE passerelle aux entreprises.

Elles s'appuient sur une palette d'outils : - Centre documentaire, espace numérique, sites internet dédiés, ateliers collectifs. Différents services spécialisés sont proposés aux jeunes, développés en interne ou en partenariat.

- Réseau partenarial dense

Les Missions Locales mobilisent l'ensemble des mesures disponibles pour favoriser l'accès des jeunes à l'emploi et à la formation (partenariats avec les Conseils régionaux et les organismes de formation, Pôle Emploi, les chambres consulaires, les unions et fédérations patronales, les grands comptes...).

Elles développent un réseau d'entreprises partenaires et organisent notamment en faveur des jeunes des périodes en milieu professionnel, des évaluations en milieu de travail, des visites d'entreprises, des présentations des métiers in-situ, du parrainage ...

Elles sont en réseau avec l'ensemble des acteurs de l'insertion et professionnelle d'un territoire.

www.pole-emploi.fr

janvier 2009



TBWA \ CORPORATE - © Gilles Leimböcker - Jean-François Desroubaix - Valérie Wincler - Hamid Azmoun - Réf. 500

Votre recherche d'emploi



INSCRIPTION

RECHERCHE

DÉMARCHES

Pôle emploi vous accompagne durant toute votre recherche d'emploi

Le chômage, c'est une période de mobilité professionnelle que beaucoup d'entre nous connaissent au cours de leur carrière. Une période transitoire délicate, mais qui peut aussi être l'occasion de rebondir, de changer de fonction ou de métier, de découvrir de nouvelles façons de travailler.

A Pôle emploi, notre rôle est de vous accompagner et de vous aider à trouver au plus vite votre prochain poste : celui qui correspond le mieux à vos souhaits et à vos compétences, en tenant compte de la réalité du marché du travail.

Cette brochure met à votre disposition de nombreuses informations, utiles pour mener à bien vos démarches. Des recommandations, aussi, à suivre durant votre période de chômage, notamment sur vos obligations. Vous y découvrirez également tous les services pour faciliter vos recherches.

Deux outils pratiques y sont inclus :

- Le « Carnet de bord », pour suivre vos actions et en garder la trace.
- La « carte Contacts » de la dernière page : c'est un aide-mémoire où noter les coordonnées de votre conseiller.

Dès aujourd'hui, Pôle emploi vous aide et s'engage avec vous pour la réussite de vos recherches.

Pôle emploi, le nouvel opérateur de l'emploi

Pôle emploi est né de la fusion entre l'Assurance Chômage (Assédict) et l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE).

Sa mission :

- accompagner chaque demandeur d'emploi dans ses recherches,
- mobiliser tous les moyens nécessaires pour faciliter votre insertion professionnelle (formations, aides à la mobilité...),
- assurer le versement d'une allocation aux demandeurs d'emploi qui ont des droits à l'assurance chômage.



Sommaire

Votre inscription

P 2/3 Votre inscription et votre actualisation : des démarches simplifiées

Lors de votre inscription, vous avez fait le point sur vos droits à l'indemnisation et construit votre projet personnalisé d'accès à l'emploi avec un conseiller. Cette inscription devra être confirmée chaque mois : c'est l'actualisation.

Votre recherche d'emploi

P 4 Le suivi personnalisé : un conseiller personnel pour un service sur mesure

Vous serez suivi par un conseiller personnel pour vous accompagner dans toutes vos démarches.

P 5 L' "offre raisonnable d'emploi"

En tant que demandeur d'emploi, vous vous engagez à accepter une offre d'emploi qui correspond à votre projet professionnel...

P 6 - 9 Découvrez les services proposés par Pôle emploi

Des outils en libre accès ou des prestations sur mesure : découvrez tous les services proposés par votre pôle emploi.

Démarches et informations pratiques

P 10 Vos démarches : tous les changements à déclarer

Reprise d'activité, arrêt maladie ou déménagement, vous devez déclarer tout changement majeur dans votre situation.

P 11 Votre protection sociale : une continuité de vos droits

Sécurité sociale, maladie, prestations familiales, cotisations retraites... Quels sont vos droits ?

P 12 Pour nous joindre : plus besoin de vous déplacer !

La plupart des démarches peuvent désormais être faites sur internet ou par téléphone.

Votre inscription

Vous avez rencontré un conseiller pour faire le point sur vos droits et construire votre projet personnalisé. Vous êtes désormais inscrit comme demandeur d'emploi. Ci-après, un rappel des principales informations à retenir.

■ Votre revenu de remplacement

Selon votre situation antérieure, vous pouvez percevoir ou non une indemnité. En fonction des éléments que vous lui avez fournis, votre conseiller a pu vous indiquer si vous avez droit à des allocations chômage et, sauf cas particulier, vous communiquer une estimation de leur montant.

- Si vous avez déjà travaillé, le conseiller vous a remis une plaquette de présentation détaillée des droits à l'allocation chômage.
- Si vous n'avez pas ou plus droit à une allocation chômage ou si vous appartenez à une catégorie professionnelle particulière, l'Etat peut vous accorder une allocation spécifique de solidarité (ASS), à condition que vos ressources ne dépassent pas un certain montant.
- Vous êtes demandeur d'asile, réfugié, ancien détenu... ? L'Etat peut vous accorder une allocation temporaire d'attente sous certaines conditions.

■ Votre projet personnalisé d'accès à l'emploi

■ Votre projet définit les caractéristiques de l'emploi ciblé.

Il tient compte de votre formation, de votre qualification, de votre expérience et de votre situation personnelle et familiale, mais aussi de votre mobilité géographique et professionnelle. Il prend en compte également la situation locale du marché du travail et les salaires pratiqués.

■ Votre projet balise votre parcours

Avec le conseiller Pôle emploi, vous avez déterminé les premières actions à réaliser et leur calendrier : prendre rendez-vous pour un bilan de compétences, s'inscrire à un abonnement d'offres d'emploi sur internet, assister à un atelier CV et lettres de motivation...

Ce programme répond à votre situation et au poste que vous visez.

Ces données serviront de référence jusqu'à ce que vous ayez retrouvé un travail. Votre projet personnel sera affiné en fonction des résultats et des évolutions de votre recherche.

Votre actualisation

Votre inscription doit être confirmée chaque mois par une mise à jour de votre situation. C'est ce que nous appelons « l'actualisation ».

■ Chaque mois, c'est obligatoire

L'actualisation de votre situation confirme que vous êtes toujours à la recherche d'un emploi. Si vous oubliez d'effectuer cette démarche, vous ne serez plus inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi. Cette cessation d'inscription entraîne l'interruption du paiement de vos allocations.

■ Pour être payé rapidement

Pour faire votre déclaration de situation, vous disposez de quelques jours chaque mois (voir dates dans le tableau ci-dessous). Cependant, plus tôt vous faites votre déclaration, plus vite vous serez payé, car c'est votre actualisation qui déclenche le paiement de votre allocation. Le délai de versement sur votre compte dépend ensuite des délais bancaires.

Calendrier des paiements 2009

Allocations du mois	Ouverture actualisation	Clôture actualisation
Janvier 2009	29/01/2009	17/02/2009
Février 2009	26/02/2009	17/03/2009
Mars 2009	28/03/2009	17/04/2009
Avril 2009	29/04/2009	20/05/2009
Mai 2009	28/05/2009	17/06/2009
Juin 2009	27/06/2009	17/07/2009
Juillet 2009	30/07/2009	18/08/2009
Aout 2009	28/08/2009	16/09/2009
Septembre 2009	29/09/2009	16/10/2009
Octobre 2009	29/10/2009	18/11/2009
Novembre 2009	27/11/2009	16/12/2009
Décembre 2009	30/12/2009	19/01/2010

Pour actualiser votre situation :

① Munissez-vous de votre identifiant et de votre code personnel

② Contactez-nous :

- sur Internet www.pole-emploi.fr, rubrique candidat/droits et démarches
- par téléphone au 3949*.
- sur la borne tactile présente à l'extérieur de la plupart des sites Pôle emploi.

* (selon le service, appel gratuit ou de 0,11€ TTC depuis un poste fixe, hors surcoût éventuel de votre opérateur).

Le suivi personnalisé



Travailleurs handicapés : un suivi adapté

Quels que soient votre situation professionnelle et votre handicap, Pôle emploi vous propose un suivi personnalisé adapté. Il est assuré par un conseiller Pôle emploi ou par un agent du réseau Cap Emploi. Des aides peuvent également vous être accordées par l'Agefiph (Fonds pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés).

Pour plus d'informations consultez le site : www.agefiph.asso.fr

■ Votre conseiller personnel

Vous allez bientôt recevoir un courrier ou un e-mail vous indiquant le nom de votre conseiller personnel. Ce conseiller sera votre interlocuteur privilégié pour toutes vos démarches. Il interviendra sur les questions concernant votre indemnisation. Il vous guidera sur la meilleure façon d'optimiser vos actions.

■ Un rendez-vous chaque mois

Tous les mois, vous serez reçu en entretien par votre conseiller personnel pour faire le bilan de vos démarches et définir les nouvelles actions à entreprendre.

■ Un service sur mesure pour une réussite plus rapide

Ces rendez-vous mensuels ont plusieurs avantages :

- Grâce à eux, vous avez une feuille de route à la fois précise et concrète. A chaque rencontre, vous savez ce que vous devez faire et comment le faire.
- Votre conseiller vous aide à prendre du recul par rapport aux actions engagées, à analyser les résultats de vos démarches. Il vous aide à ajuster les critères de l'emploi que vous recherchez, à bien identifier vos priorités et à les faire évoluer par rapport à votre situation.
- Comme il a en tête votre profil et vos atouts, il peut saisir des opportunités et proposer votre candidature aux entreprises avec lesquelles il est en contact.

Un conseiller professionnel qui vous connaît bien et vous suit régulièrement, cela facilite les recherches !

Attention, vous devez impérativement vous présenter à vos entretiens. En cas d'impossibilité, appelez le 3949. Vous devrez justifier votre absence.

L'offre raisonnable d'emploi

■ Un engagement à l'inscription

L'acceptation de toute offre d'emploi dite « raisonnable » fait partie des engagements que vous prenez lors de votre inscription.

Vous ne pouvez refuser plus de 2 offres raisonnables d'emploi sans motif légitime. Si vous le faites, vous risquez de vous exposer à une radiation et une suspension du versement de vos allocations.

■ Des critères évolutifs

Plus le temps passe, plus vous devez élargir votre recherche d'emploi.

C'est pourquoi, les critères de l'offre raisonnable d'emploi évoluent avec la durée d'inscription :

Durée d'inscription	Salaire	Distance
Après 3 mois	95% de votre salaire antérieur*	Zone géographique définie dans le PPAE
Après 6 mois	85% de votre salaire antérieur*	Temps de trajet en transport en commun domicile/travail (aller ou retour) de 1 heure maximum, ou une distance de 30 kilomètres maximum
Après 12 mois	Au moins le revenu de remplacement perçu*	

*Sous réserve du salaire normalement pratiqué dans la région ou des dispositions légales et des stipulations conventionnelles, notamment celles relatives au salaire minimum de croissance

A noter

Vous n'êtes pas tenu d'accepter une offre si elle comporte :

- un niveau de salaire inférieur au salaire normalement pratiqué dans la région et pour la profession concernée, ou aux minimums conventionnels ou légaux.
- un emploi à temps partiel, si votre projet personnalisé prévoit que vous recherchez un emploi à temps complet.
- un emploi à durée déterminée si votre projet personnalisé prévoit que vous recherchez un emploi à durée indéterminée.

Quels sont les motifs de radiation ?

C'est la loi* qui précise ces motifs. Ce sont des manquements aux obligations des demandeurs d'emploi :

- insuffisance d'actes positifs et répétés de recherche d'emploi,
- refus d'un contrat d'apprentissage et d'un contrat de professionnalisation,
- refus d'un contrat aidé,
- refus de suivre une formation s'inscrivant dans le cadre du projet personnalisé (PPAE),
- refus d'une action d'insertion,
- absence à convocation, y compris convocation à une visite médicale,
- fausses déclarations,
- refus de définir ou d'actualiser le PPAE,
- refus de suivre une action d'aide à la recherche d'emploi s'inscrivant dans le cadre du projet personnalisé (PPAE),
- refus à 2 reprises sans motif légitime d'une offre raisonnable d'emploi.

Les durées de radiation varient entre 15 jours et 12 mois en fonction de la nature des manquements constatés et de leur répétition.

*Articles L.5412-1 et L.5412-2 du Code du travail

Les outils à votre disposition dans votre pôle emploi

Pôle emploi met beaucoup de services et de matériel à votre disposition. Ils sont là pour vous aider. Utilisez-les !

La consultation gratuite des offres d'emploi

- sur les postes informatiques connectés à www.pole-emploi.fr, avec la possibilité d'imprimer un résumé des annonces;
- sur les panneaux d'affichage;
- dans les classeurs d'offres d'emploi;
- dans des magazines professionnels ou spécialisés.

Du matériel en libre accès

- **Les postes informatiques :** pour vous connecter à www.pole-emploi.fr et aux sites de nos partenaires.
- **Le Rédac'CV :** si vous ne disposez pas d'un ordinateur personnel, cet outil, très facile à utiliser, vous permet de rédiger et d'imprimer votre CV en moins d'une demi-heure. Vous pouvez remettre votre CV à jour autant de fois que vous le voulez.
- **Un photocopieur**
- **Une cabine téléphonique.** N'hésitez pas à demander l'aide d'un conseiller en cas de difficulté à utiliser ces appareils, pour aller sur internet, par exemple.

Attention, tous ces outils sont **entièrement gratuits** mais **strictement réservés à votre recherche d'emploi**.

Une documentation pratique à consulter librement

- **Dans le ROME** (Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois), plus de 10 000 métiers sont répertoriés dans tous les secteurs d'activité, avec pour chacun d'eux les compétences requises. Autant d'informations que vous pourrez valoriser dans votre CV ou une lettre de motivation. La documentation ONISEP et les fiches CIDJ proposent également un panorama des métiers et des études qui y conduisent.
- **Des annuaires d'entreprises** qui recensent les entreprises françaises publiques et privées. Elles sont classées par secteur d'activité et par zone géographique.
- **La presse professionnelle :** outre les offres d'emploi, elle présente l'actualité du secteur d'activité concerné. Des renseignements qui peuvent vous être utiles durant un entretien !
- **La documentation :** elle comprend notamment une collection de « Guides pratiques » qui donnent des conseils sur des thèmes comme la rédaction du CV, la création d'entreprise ou la meilleure façon de s'organiser pour aborder son marché du travail.

L'enquête nationale BMO (Besoins en Main d'œuvre) : le baromètre des recrutements

Cette enquête vous permet de connaître les intentions de recrutement des employeurs, en créations de postes ou remplacements, par secteur d'activité dans chaque bassin d'emploi pour l'année à venir.

Un bon moyen pour mieux déterminer ses perspectives d'emploi et se renseigner sur les métiers qui recrutent le plus dans la région.

Pour y accéder : www.pole-emploi.fr

Pour vous, Pôle emploi travaille avec les entreprises qui recrutent

Afin de vous proposer un maximum d'offres d'emploi, nos conseillers rencontrent régulièrement les employeurs pour connaître leurs besoins en personnel. Chaque jour ils recueillent les offres d'emploi des entreprises, négocient avec elles les modalités de recrutement, veillent à la publication des annonces sur www.pole-emploi.fr. Ils recherchent aussi les profils des demandeurs d'emploi qui correspondent à ces postes pour proposer directement des candidatures aux recruteurs. Au besoin, après avoir élargi les critères de sélection, ils organisent des programmes de formation pour adapter les compétences des candidats aux demandes des entreprises.

Les services « plus » de Pôle emploi

Des formules « à la carte » ont été conçues pour apporter à chacun le service personnalisé le plus performant.

L'accompagnement sur mesure

Les formules d'accompagnement de Pôle emploi vous permettent de bénéficier de l'aide personnalisée d'un conseiller ou d'un autre organisme conventionné par Pôle emploi. Vous rencontrez ce « coach » régulièrement, individuellement ou au sein d'un groupe.

Quelques exemples :

- Avec « **cible emploi** », vous optez pour un programme de recherche intensive, en ayant si besoin retravaillé vos pistes professionnelles : vous perfectionnez votre CV, vos lettres de candidatures et vous vous préparez pour vos futurs entretiens d'embauche.
- Les demandeurs d'emploi seniors peuvent rejoindre un **club de chercheurs d'emploi**. Pendant trois mois, un animateur les accompagne dans l'organisation de leurs recherches et la préparation des rendez-vous avec les entreprises. Le soutien du groupe : un vrai plus.
- Avec le **bilan de compétences approfondi**, vous faites le bilan de vos expériences et votre parcours professionnel, vous identifiez vos atouts et vos compétences. Puis vous réfléchissez aux métiers qui vous conviennent et correspondent aux besoins des entreprises. Ensuite, vient le temps du programme d'actions à mettre en œuvre pour réussir votre projet professionnel.

L'évaluation des compétences : bien connaître ses atouts

Répondre à une offre d'emploi, c'est d'abord proposer une offre de services. C'est pourquoi il est important de connaître ses points forts et d'apprendre à miser sur toutes ses expériences. Ces méthodes d'évaluation vous aident à identifier vos atouts et vos compétences :

- **L'évaluation des compétences et capacités professionnelles** : vous vous testez en situation professionnelle reconstituée, en utilisant des tests et matériels spécifiques à votre métier.
- **L'évaluation en milieu de travail** : accueilli dans une entreprise pour une durée d'un à dix jours et épaulé par un tuteur, vous êtes en situation pour repérer vos atouts et expérimenter un métier ou un secteur professionnel.
- **L'évaluation en milieu de travail préalable au recrutement** : ce test d'un à cinq jours dans l'entreprise susceptible de vous recruter vous permet de faire valoir vos compétences et de confirmer vos capacités à occuper le poste.

L'atelier : pour gagner en efficacité

L'atelier est un moment privilégié pour affûter vos techniques de recherche d'emploi. Durant une demi-journée, vous travaillez avec l'aide d'un conseiller de façon concrète et personnalisée. Grâce à l'atelier, vous optimisez vos démarches en corrigeant d'éventuelles erreurs. Il vous permet de lever les points de blocage auxquels vous pourriez être confronté, de valoriser vos savoir-faire et de retrouver confiance en vous.

Il existe 27 thèmes d'atelier : rédiger une lettre de candidature percutante, préparer un entretien, organiser ses candidatures spontanées...et même comment créer une entreprise ou travailler à l'étranger... Vous pouvez participer à autant d'ateliers que vous le souhaitez.

Pour en connaître la liste et vous inscrire, rendez-vous dans votre pôle emploi.

Les changements de situation

Votre protection sociale

Des changements de situation interviennent durant votre période d'inscription ?
Mettez à jour tout de suite votre situation.

■ Vous travaillez

Vous devez impérativement nous déclarer toute reprise d'activité.
Attention : si vous ne le faites pas, vous devrez rembourser les allocations versées pendant la période travaillée au cours du mois. De plus, les périodes de travail non déclarées ne seront pas prises en compte pour l'ouverture d'une nouvelle période d'indemnisation.

■ Vous entrez en formation

Envoyez à Pôle emploi une attestation d'entrée en stage signée par l'organisme de formation.

■ Vous êtes en arrêt maladie ou maternité

Pendant cette période, vous ne recherchez plus un emploi, le versement des allocations chômage est interrompu. Vous devez nous déclarer votre arrêt de travail dans les 72 heures. Et à la fin de votre arrêt de travail, vous devez procéder à votre réinscription.

■ Vous déménagez

Prévenez nous du lieu de votre nouvelle résidence. Nous nous chargerons du transfert de votre dossier.

■ Vous vous absentez

Vous pouvez vous absenter jusqu'à 35 jours par an. Si vous partez plus de 7 jours consécutifs, vous devez obligatoirement nous en informer avant votre départ ; ne négligez pas cette formalité : si vous ne répondez pas à une convocation parvenue pendant une absence non signalée, votre inscription pourrait être annulée.

Informez les différents organismes de votre inscription et vérifiez vos droits
auprès de chacun d'eux.

■ La Sécurité sociale

Vous êtes demandeur d'emploi indemnisé ou non, vous conservez vos droits, notamment vos droits aux remboursements des frais médicaux et pharmaceutiques. L'étendue de vos droits varie suivant votre situation.

■ La maladie, la maternité

En cas de maladie, adressez à votre caisse d'assurance maladie et à Pôle emploi votre formulaire d'arrêt de travail. Vous serez alors pris en charge par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) pour le versement de vos indemnités journalières, celles-ci venant se substituer aux allocations de chômage.
Attention : ne cumulez pas ces deux indemnités. Vous seriez contraint de rembourser les allocations.

■ Les allocations familiales

Si vous recevez des prestations familiales, le fait d'être au chômage conduira la Caisse d'Allocations Familiales à revoir votre dossier : signalez bien votre nouvelle situation à la caisse qui vous verse les prestations. Ensuite, elle sera informée régulièrement de la nature de votre indemnisation.

■ La retraite générale et complémentaire

Durant votre période de chômage indemnisé, vos points retraite continueront à être validés automatiquement, comme si vous étiez en activité, par votre caisse d'assurance vieillesse et votre caisse de retraite complémentaire.

Nous déclarer un changement ?

Par téléphone au **3949*** ou sur internet
www.pole-emploi.fr

* (selon le service, appel gratuit ou de 0,11€ TTC depuis un poste fixe, hors surcoût éventuel de votre opérateur)



Pour nous joindre : plus besoin de vous déplacer !

Une information sur votre dossier de demandeur d'emploi ? Un déménagement, une réinscription ? Vous pouvez faire ces démarches par téléphone ou internet.

Vos démarches à distance par téléphone au 3949* ou sur pole-emploi.fr

- Actualisez tous les mois votre situation.
- Déclarez tout changement de situation : maladie, reprise de travail, changement d'adresse ou de numéro de téléphone, départ en retraite...
- Obtenez les différents types d'attestation dont vous pouvez avoir besoin : avis de situation, attestation de paiement, attestation des périodes indemnisées...
- Consultez à tout moment et en toute sécurité votre dossier : situation de paiement, avancement de votre dossier...
- Inscrivez-vous ou réinscrivez-vous si votre dernière inscription date de moins de 6 mois.

Nos services sur pole-emploi.fr

- Accédez à toutes les informations pratiques concernant vos droits et vos démarches, votre protection sociale, votre retour à l'emploi (connaître les secteurs et les métiers qui recrutent dans votre bassin d'emploi, s'informer sur les métiers, les aides à l'embauche, les mesures d'accompagnement...).
- Consultez plus 200 000 offres d'emploi mises à jour quotidiennement.
- Recevez-les gratuitement dans votre boîte mail et postulez en ligne.
- Déposez votre CV dans notre banque-CV pour être contacté directement par les entreprises.
- Consultez tous nos conseils pratiques pour votre recherche d'emploi.

En cas de besoin, vous pouvez nous contacter par courriel, depuis votre espace personnel sur www.pole-emploi.fr, ou par téléphone au 3949 *. Le téléphone, c'est le moyen privilégié de trouver ensemble une solution adaptée à votre situation. Des conseillers Pôle emploi traitent en direct vos questions et vous donnent les informations simples et pratiques sur votre dossier. S'ils ne peuvent vous apporter une réponse immédiate, ou si votre demande ne peut être traitée à distance, ils vous proposeront un rendez-vous.

* selon le service, appel gratuit ou de 0,11€ TTC depuis un poste fixe, hors surcoût éventuel de votre opérateur



Pôle emploi, l'acteur majeur du retour à l'emploi

Issu de la fusion de l'ANPE et des Assédic, Pôle emploi propose des services renforcés plus performants aux demandeurs d'emploi, qu'ils soient indemnisés ou non, et aux entreprises.

Les missions de Pôle emploi sont :

- l'accueil et l'inscription des demandeurs d'emploi
- le versement des allocations des demandeurs d'emploi indemnisés
- l'accompagnement de chaque demandeur d'emploi dans sa recherche d'emploi jusqu'au placement
- la prospection du marché du travail en allant au-devant des entreprises
- l'aide aux entreprises dans leurs recrutements
- l'analyse du marché du travail Par ailleurs, Pôle emploi assure de façon transitoire le recouvrement des cotisations d'assurance-chômage.

Le développement d'une nouvelle offre de services, initié en 2009, permet maintenant de :

Personnaliser le service

L'accompagnement personnalisé de chaque demandeur d'emploi a été mis en place progressivement dès janvier 2009 et généralisé à l'ensemble du territoire au cours du second semestre de l'année. Peu à peu, un conseiller personnel accompagne chaque demandeur d'emploi, de l'indemnisation à l'aide au retour à l'emploi. Au-delà des offres proposées, les demandeurs d'emploi sont informés et orientés sur les actions de formation, les mesures d'aide à l'embauche et les aides à la mobilité et à la reprise d'emploi.

Simplifier les démarches

Les demandeurs d'emploi peuvent effectuer leurs démarches d'inscription le même jour et au même endroit : calcul des droits d'indemnisation et élaboration du projet professionnel. A terme, il n'y aura plus qu'un entretien initial unique. En complément, le portail Internet pole-emploi.fr et le numéro unique 39.49 sont à la disposition des demandeurs d'emploi.

Une intensification des services pour un public plus large

Pôle emploi renforce ses actions vers les publics en difficulté (les bénéficiaires du RSA, les jeunes, les seniors...) et offre des aides harmonisées aux chercheurs d'emploi qu'ils soient indemnisés ou non. Trois parcours personnalisés sont proposés en fonction du profil et de la distance à l'emploi.

Développer les services aux entreprises

Grâce à une personnalisation renforcée de ses services, Pôle emploi permet une plus grande adéquation entre l'offre d'emploi et la demande. Les conseillers Pôle emploi accompagnent les entreprises dans leurs recrutements : de la simple parution de l'offre à l'assistance au recrutement, de la présélection des candidats au suivi durable dans l'emploi. Pôle emploi développe les forums pour l'emploi destinés à faciliter la rencontre entre les entreprises et les demandeurs d'emploi, et aide les entreprises dans l'analyse de leurs besoins pour faire émerger de nouvelles offres et les sensibiliser à recruter dans la diversité.

pole-emploi.fr, 1er site Internet de l'emploi avec plus de 22 millions de visites par mois, est à la disposition des entreprises pour la diffusion de leurs offres et les informations sur les prestations et mesures d'aide à l'emploi.

Travailler en complémentarité avec les acteurs territoriaux et les partenaires

Pôle emploi travaille main dans la main avec les partenaires territoriaux de l'emploi, notamment sur les thématiques d'aide à la mobilité et à la formation. Ces actions sont articulées avec les dispositifs financés par les Conseils régionaux, les Conseils généraux ainsi que des collectivités publiques et les Partenaires sociaux. Des partenaires cotraitants apportent des services complémentaires : les Missions locales pour les jeunes, l'Agefiph et les Cap emploi pour les chercheurs d'emploi handicapés et l'Apec pour les cadres.

www.pole-emploi.fr

Pour télécharger les formulaires :
Intranet Pôle emploi / Supports de communication /
Formulaires

Coordonnées des 26 délégations régionales de l'ASP
disponibles sur : www.asp-public.fr

Site du Gouvernement :
www.entreprises.gouv.fr/jeunesactifs

Septembre 2009

Septembre 2009

DISPOSITIF
JEUNES ACTIFS



Savoir-faire

Panorama des mesures jeunes actifs

Pôle emploi propose
différentes mesures aux entreprises et aux jeunes,
pour faciliter leur insertion professionnelle, d'ici à juin 2010.



MESURES FINANCIÉES PAR L'ÉTAT dans le cadre du plan jeunes

	Entreprises et publics concernés	Montant	Versement de l'aide	Démarches à réaliser	Coordonnées téléphoniques	
Aides	Aide à l'embauche d'un apprenti dans une entreprise de 11 salariés et plus	<ul style="list-style-type: none"> • Concerne les entreprises, privées ou publiques, de 11 salariés et plus, qui embauchent un apprenti entre le 24 avril 2009 et le 30 juin 2010. • En sont exclus les employeurs inscrits au répertoire des métiers (ou au répertoire des entreprises en Alsace et Moselle). 	<ul style="list-style-type: none"> • Compensation forfaitaire pour les employeurs, pendant les 12 premiers mois du contrat, des cotisations sociales versées pour leurs apprentis. • Le montant de l'aide dépend du salaire de base de l'apprenti (le salaire de base varie suivant l'âge de l'apprenti et son ancienneté dans l'apprentissage) et peut varier entre 25 € et 150 € par mois dans le secteur privé en métropole. L'aide n'est pas due lorsque le montant mensuel est inférieur à 15 €. 	<ul style="list-style-type: none"> • Modalités similaires à celles de l'ATPE. • Versement de l'aide par Pôle Emploi réalisé tous les trimestres, à terme échu, dans le mois qui suit la réception de la déclaration d'actualisation trimestrielle. • L'aide n'est pas due pour les mois pour lesquels la suspension du contrat de travail est d'au moins 15 jours calendaires. 	<p>Formulaire à télécharger sur le site "jeunes actifs" ou sur pole-emploi.fr et à retourner à Pôle emploi Services avec un RIB et une copie du contrat d'apprentissage enregistré par la chambre consulaire ou la DDTEFP, dans un délai de 2 mois suivant l'embauche, à l'adresse suivante :</p> <p>Pôle emploi services - TSA 30118 92891 NANTERRE CEDEX 9</p>	0826 08 08 DD File 4 : recouvrement
	Aide à l'embauche d'un apprenti supplémentaire dans une entreprise de moins de 50 salariés	<ul style="list-style-type: none"> • Concerne les entreprises, privées ou publiques, de moins de 50 salariés, qui embauchent leur premier apprenti ou un apprenti supplémentaire entre le 24 avril 2009 et le 30 juin 2010. 	Prime de 1800 €	<p>L'aide est versée par Pôle emploi en 2 fois :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un tiers de l'aide (600 €) est versée à l'issue du 3^{ème} mois d'exécution du contrat suite à la réception par Pôle emploi services du formulaire de demande. • Le solde (1 200 €) est versé à l'issue du 6^{ème} mois d'emploi à réception du formulaire d'actualisation envoyé par Pôle emploi services. 	<p>Formulaire à télécharger sur le site "jeunes actifs" et sur pole-emploi.fr et à retourner à Pôle emploi Services avec un RIB et une copie du contrat d'apprentissage enregistré par la chambre consulaire ou la DDTEFP, à l'issue des 3 mois qui suivent l'embauche à l'adresse suivante :</p> <p>Pôle emploi services - TSA 10125 92891 NANTERRE CEDEX 9</p>	0826 08 08 DD File 4 : recouvrement
	Aide à l'embauche d'un salarié de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation	<ul style="list-style-type: none"> • Concerne toutes les entreprises, privées et publiques (assujettie au financement de la formation professionnelle continue) qui embauchent un jeune de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation (à durée déterminée ou indéterminée) entre le 24 avril 2009 et le 30 juin 2010. • L'Etat et les collectivités territoriales en sont exclues. 	<ul style="list-style-type: none"> • Prime de 1 000 € (pour un temps plein), majorée à 2 000 € (pour un temps plein) pour l'embauche de jeunes de moins de 26 ans n'ayant pas le niveau bac. • Pour les temps partiels, le montant de l'aide est proportionnel au temps de travail effectif. 	<p>L'aide est versée par Pôle emploi en 2 fois :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La première moitié de l'aide est versée à l'issue du 2^{ème} mois d'exécution du contrat suite à la réception par Pôle emploi services du formulaire de demande. • Le solde est versé à l'issue du 6^{ème} mois d'emploi à réception du formulaire d'actualisation envoyé par Pôle emploi services. 	<p>Formulaire à télécharger sur le site "jeunes actifs" et sur pole-emploi.fr et à retourner à Pôle emploi Services avec un RIB et une copie du contrat de professionnalisation enregistré par la DDTEFP, dans un délai de 2 mois suivant l'embauche à l'adresse suivante :</p> <p>Pôle emploi services - TSA 20117 - 92891 NANTERRE CEDEX 9</p>	0826 08 08 DD File 4 : recouvrement
Contrats	Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) passerelle	<ul style="list-style-type: none"> • Concerne en priorité les recrutements par les collectivités territoriales (ou par une association) de jeunes de 16 à moins de 26 ans sans conditions de diplômes, rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle, sur des postes requérant des compétences transférables dans le secteur concurrentiel, en CDD (de 12 mois, à temps partiel (minimum 20 heures/semaine) ou à temps complet - renouvelable dans certaines conditions). 	<ul style="list-style-type: none"> • Taux unique de prise en charge (fixé annuellement par arrêté préfectoral) : 90 % du taux horaire brut du SMIC, qui s'ajoute à l'exonération de la part patronale des cotisations de sécurité sociale (assurances sociales et allocations familiales à hauteur du SMIC) et à l'exonération de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage et des participations à l'effort de construction. • Les dispositions du CAE s'appliquent au CAE-passerelle. 	<p>L'aide est versée mensuellement par avance, par l'ASP (ex CNASEA) à l'employeur qui doit communiquer chaque trimestre à l'ASP les justificatifs attestant de l'activité du salarié.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Signature préalable d'une convention entre le jeune, l'employeur et Pôle emploi (ou mission locale) avant l'embauche du jeune. • L'employeur doit fournir un RIB, qui sera transmis par Pôle emploi à l'ASP pour le versement de l'aide et doit envoyer un exemplaire de la convention à l'organisme de recouvrement des cotisations sociales. • Une fiche de poste précisant les compétences transférables doit être élaborée en lien avec Pôle emploi. • L'employeur doit s'engager à mettre en œuvre des actions d'accompagnement, de formation et de validation des acquis mais également des périodes d'immersion permettant au jeune d'acquérir ou de consolider des compétences transférables vers les entreprises du secteur marchand. 	0826 08 08 DD File 1 pour l'employeur 3949 pour le jeune
	Contrat d'accompagnement formation (CAF)	<ul style="list-style-type: none"> • Concerne les jeunes de 16 à moins de 26 ans, de niveau VI à Bac + 3 qui rencontrent des difficultés d'accès à l'emploi (jeunes sortant récemment d'une formation initiale de l'enseignement secondaire ou supérieur n'aboutissant pas à l'emploi, jeunes n'ayant pas un niveau de formation suffisant pour s'insérer durablement sur le marché du travail ou pour accéder aux contrats en alternance) à partir de la rentrée 2009 (Volume de bénéficiaires prévu : 50 000). • Il s'agit d'un stage de formation professionnelle et non d'un contrat de travail. 	<ul style="list-style-type: none"> • Financement d'actions de formation par Pôle Emploi, sur budget Etat. Elles s'intègrent dans l'achat plus large "d'actions de formations conventionnées" (AFC) par Pôle emploi. • Tous les jeunes bénéficiaires de ces actions de formation seront rémunérés (AREF ou rémunération publique de stage). 	<p>Trois types de formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • "préparation à la qualification" pour les jeunes ne pouvant accéder immédiatement à une formation certifiante ; • "certifiante" permettant d'acquérir un premier ou un meilleur niveau de qualification, consolidé par une première expérience de stage en entreprise ; • "d'adaptation" permettant de compléter une formation initiale en l'adaptant aux réalités du marché du travail en vue d'accéder à un emploi durable. 	<p>Les entrées dans ces actions de formation seront prescrites par Pôle Emploi, les missions locales et les permanences d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO) et pourront concerner tous les jeunes qu'ils soient inscrits ou non sur la liste des demandeurs d'emploi.</p>	3949
	Contrat Initiative Emploi (CIE)	<ul style="list-style-type: none"> • Concerne les entreprises (affiliées à l'assurance chômage) qui embauchent des jeunes de 16 à moins de 26 ans en CDI ou en CDD (limité à 24 mois), à temps plein ou à temps partiel (mini 20 heures/ semaines), au SMIC, y compris les jeunes qualifiés (jusqu'au niveau bac + 3) qui rencontrent des difficultés d'accès à l'emploi, en CIE entre le 1^{er} juin 2009 et la fin 2009 (50 000 CIE supplémentaires). • Le CIE s'adressait jusqu'alors aux jeunes peu ou pas qualifiés. 	<ul style="list-style-type: none"> • Taux de prise en charge par l'Etat : selon l'arrêté préfectoral de région, entre 40 % (minimum) et 47 % (maximum) du montant brut du SMIC par heure travaillée. • Les taux de prise en charge répondent à la fois aux besoins du marché local du travail mais également aux efforts d'accompagnement et/ou de formation que l'employeur met en œuvre. 	<p>L'aide est versée mensuellement par avance, par l'ASP (Agence de Services et de Paiement, ex-CNASEA) à l'employeur qui doit communiquer chaque trimestre les attestations de présence du salarié.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Signature préalable d'une convention entre Pôle emploi (ou mission locale) et l'employeur avant l'embauche du jeune. • L'employeur doit fournir un RIB, qui sera transmis par Pôle emploi à l'ASP pour le versement de l'aide. • L'employeur doit s'engager à mettre en œuvre les actions d'orientation, de formation professionnelle ou de VAE (validation des acquis de l'expérience), ou bien encore les mesures d'accompagnement professionnel prévues dans la convention. 	0826 08 08 DD File 1 pour l'employeur 3949 pour le jeune
Prime	<ul style="list-style-type: none"> • Concerne les entreprises, affiliées à l'assurance chômage, qui embauchent, entre le 24 avril 2009 et le 30 septembre 2009, en CDI, à temps plein ou à temps partiel (supérieur ou égal à un mi-temps), un stagiaire de moins de 26 ans ayant effectué dans l'entreprise un ou plusieurs stages d'une durée totale d'au moins 8 semaines, ayant débuté entre le 1^{er} mai 2008 et le 24 avril 2009. • Sont exclues les embauches en contrats aidés des secteurs marchands et non marchands. 	Prime de 3000 €	Versement de l'aide par l'ASP (ex CNASEA) en 2 versements de 1 500 €.	<ul style="list-style-type: none"> • Formulaire à télécharger sur le site "jeunes actifs" et à retourner signé par l'employeur et le jeune salarié, accompagné des pièces jointes (RIB, contrat de travail et convention(s) de stage(s)) à la délégation régionale de l'ASP territorialement compétente, dans les 4 mois suivant la date de conclusion du contrat de travail à durée indéterminée. • À l'issue des six premiers mois du contrat de travail, l'ASP transmet à l'employeur un imprimé à compléter et à retourner signé et accompagné de la copie du bulletin de salaire relatif au 6^{ème} mois de travail du jeune salarié, afin d'obtenir le versement du solde de la prime (1 500 €). 	ASP régional	

Parcours Accompagnement (ACC)

Public

Les demandeurs d'emploi positionnés sur le parcours accompagnement sont les demandeurs d'emploi ...

- ... exerçant un métier en inadéquation avec le marché.
- ... prétendant à un salaire en inadéquation avec le marché.
- ... dont le projet professionnel est à adapter au marché du travail.
- ... dont la situation personnelle a de fortes répercussions sur le retour à l'emploi.
- ... sans repères dans la recherche d'emploi, ou découragés.
- ... ne disposant d'aucun réseau.



Distance à l'emploi

Forte

Modalités du parcours Accompagnement - ACC

1 ^{er} mois	2 ^{ème} mois	3 ^{ème} mois	4 ^{ème} mois	...
Accompagnement CVE, Club senior, BCA, Cible Emploi, Trajectoire emploi, MVE, ...				

Tous les demandeurs d'emploi bénéficiant de ce parcours ACC doivent bénéficier d'un dispositif d'accompagnement. La prescription des prestations d'accompagnement se fait à tout moment, dès le 1^{er} entretien et plus particulièrement lors de l'entretien au 6^{ème} mois.

Les prestations mobilisables dans le parcours Accompagnement

	Nom de la prestation	Contenu de la prestation	Modalités
Interne	Cap vers l'entreprise	Accélérer le retour à l'emploi durable des demandeurs d'emploi, sans problématiques périphériques à l'emploi, immédiatement disponibles et disposant d'un projet professionnel défini et accessible, mais éloignés de l'emploi ou présentant un risque de chômage de longue durée	Durée : 6 mois, avec un renouvellement exceptionnel possible de 3 mois. A minima 2 contacts par semaine
	Club Senior	Dynamiser la recherche d'emploi des seniors en créant de la solidarité et de la synergie entre les participants et en prospectant de manière active et intensive les entreprises.	3 mois
	Au sein de MVE : OSA (Offre de services complémentaire RSA)	Lorsqu'une convention relative à l'accès à l'emploi et à l'offre complémentaire a été signée entre le Conseil général et Pôle emploi. Il est possible d'affecter ces bénéficiaires en suivi délégué interne dans le cadre de l'offre de services complémentaire négociée localement.	Jusqu'au retour à l'emploi
Externe	Bilan de compétence approfondi (BCA)	Amener le bénéficiaire à construire, réorienter ou confirmer son projet de retour à l'emploi : <ul style="list-style-type: none"> • à partir de l'analyse de ses compétences transférables à des situations de travail • de façon réaliste et réalisable à court terme par rapport au marché du travail. 	6 semaines
	Cible emploi	Amener le bénéficiaire à retrouver une activité professionnelle correspondant à ses capacités et à la réalité du marché du travail, via, en cas de nécessité, la construction ou la validation d'un projet professionnel.	Durée : 3 mois. A minima 6 rencontres
	Trajectoire emploi (prestation mise en oeuvre par les opérateurs privés de placement)	Faire accéder à l'emploi durable des demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés importantes de retour à l'emploi, grâce à un accompagnement intensif. La prestation est organisée en 3 phases distinctes : <ul style="list-style-type: none"> • Se fixer une cible professionnelle réalisable. • Élaborer sa stratégie de recherche d'emploi et outiller ses démarches. • Accompagner intensivement la recherche d'emploi. 	Durée de 6 mois maximum, plus 3 mois de suivi dans l'emploi
	Mobilisation vers l'emploi (MOB)	Proposée aux demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés particulières de réinsertion professionnelle et sociale (freins spécifiques). L'objectif est de mobiliser vers l'emploi des demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés particulières.	Durée maximale : 6 mois
Partenaires	La co-traitance (APEC)	Aider et accompagner le demandeur d'emploi cadre dans ses recherches, ses contacts, et ses démarches, en vue d'un placement dans l'emploi recherché.	12 mois possibilité d'un renouvellement
	Missions locales	Accompagnement renforcé pour aider le jeune, dont l'accès ou le retour à l'emploi va de pair avec la résolution de diverses difficultés sociales, personnelles ou de santé, et qui nécessitent un accompagnement personnalisé, dans ses recherches, contacts, démarches en vue d'un placement dans l'emploi recherché.	Jusqu'au retour à l'emploi
	Cap emploi	Les structures cap emploi ont pour missions : l'accueil, l'accompagnement et l'insertion professionnelle des personnes handicapées, plus particulièrement celles dont le handicap constitue un frein réel à l'accès ou au retour à l'emploi.	Jusqu'au retour à l'emploi
	Autres	ASI, PLIE, IAE,	

Les Formations

Le conseiller peut orienter le demandeur d'emploi vers :

Une formation financée par Pôle emploi

- Action de formation préalable au recrutement (convention passée avec l'entreprise qui s'engage à recruter le demandeur d'emploi après la formation),
- Action de formation conventionnée par Pôle emploi, et en particulier les formations destinées aux jeunes prévues dans le plan de relance

Une formation venant d'autres financeurs

- L'offre de formation financée par le conseil régional,
- L'AFPA
- Les programmes de formation financés par l'Etat, par exemple :
 - reclassement des travailleurs reconnus handicapés (Centres de Rééducation Professionnelle)
 - actions de lutte contre l'illettrisme (ou programme compétences clés)
- Les formations proposées par d'autres financeurs publics (conseil général par exemple) ou privés (OPCA par exemple) en fonction des situations locales.

- L'offre de formation destinée aux demandeurs d'emploi est consultable dans OFAA' et sur les sites des CARIF.
- Le conseiller peut également orienter le demandeur d'emploi ayant un besoin de qualification vers un contrat de travail en alternance, notamment contrat de professionnalisation ou d'apprentissage.

Les aides à destination des demandeurs d'emploi

Aides à la recherche active d'un emploi	Aides à la recherche d'emploi	Bons de déplacement	Plafond annuel 200 E
		Bons de transport	
		Bons de réservation	
	Aides à la reprise d'emploi	Aide aux déplacements	Tarif négocié avec SNCF et air France à la charge du demandeur d'emploi
		Aide à la double résidence	Plafond annuel 1000 €
Aide au déménagement		Plafond annuel 1200 €	
Aide à la garde d'enfants pour parents isolés - AGEPI		Plafond annuel 1200 €	
Aide au développement des compétences	Aide à la garde d'enfants pour parents isolés - AGEPI		Entre 170 € et 520 € selon durée du travail et nombre d'enfants
	Action de formation préalable au recrutement – AFPR		Plafond entre 2250 € pour une formation interne et 3600 € pour une formation externe pour 450 h
	Action de formation conventionnée – AFC		Aide moyenne par demandeur d'emploi de 3000 € pour 600 h
	Aides aux frais associés à la formation	Frais de transport	Plafond de 665 € par mois et de 2500 € pour la totalité de la formation
Frais de repas			
Frais d'hébergement			
Aides à l'embauche	Aides à la Validation des Acquis de l'Expérience - VAE	Droits d'inscription auprès de l'organisme certificateur	Aide moyenne de 640 € par demandeur d'emploi
		Financement des prestations d'accompagnement	
		Financement des actions de validation	
Rémunérations Pôle emploi	Aide forfaitaire à l'employeur dans le cadre d'un contrat de professionnalisation		200 € par mois dans la limite de 2000 €
	Rémunération de Formation Pôle emploi - RFPE		Forfait mensuel variable en fonction du profil du demandeur d'emploi

Annexe 3 à la convention locale de partenariat renforcé et de co-traitance

LETTRE DE MISSION

A.....le.....20

Le Directeur du Site emploi de

.....

à

M.....

(Cadre emploi) :.....

Objet : Lettre de mission relative à l'affectation d'un agent Pôle emploi au sein de la mission locale de

Vu l'accord cadre accord-cadre portant sur le partenariat renforcé entre et le CNML (réseau des Missions Locales) signé

Vu la convention locale sur le partenariat renforcé signée entre le site Pôle emploi de :

.....

et la mission locale de :

Je vous informe que vous êtes affecté, avec votre accord, à la Mission Locale de

pour une durée de(s)

Cette affectation prend effet du 20.. jusqu'au 20...

pour une quotité de votre temps de travail de %.

Conformément à l'article 7 de l'accord cadre, et article X de la convention locale, vos activités porteront sur les actions de partenariat renforcé, d'accompagnement (hors public co-traitance), de connaissance des compétences des deux réseaux, de relations entreprise et d'intermédiation, ainsi que d'animation du partenariat local entre les deux structures, sous l'autorité hiérarchique du directeur du site Pôle emploi dont vous dépendez et sous la responsabilité fonctionnelle du directeur de la mission locale où vous êtes affecté.

L'accord de partenariat renforcé nécessite une coordination, une animation et une valorisation des actions sur l'ensemble des champs de l'accord définies à l'article 2.1. Pour y parvenir, l'engagement des réseaux prévoit une stratégie de communication et d'échanges d'informations sur le partenariat. Votre mission doit permettre d'intensifier les relations entre le site Pôle emploi et le site partenaire, avec des actions à minima concertées et des actions conjointes.

Vous voudrez bien trouver ci-dessous les éléments constitutifs de votre mission chez le partenaire. Ils ont été négociés entre le (la) Directeur (directrice) du site Pole emploi de

et le (la) Directeur (directrice) de la Mission Locale de

Les fonctions que vous exercerez sont les suivantes : *(Les mentions en italique peuvent être faire l'objet d'une négociation locale)*

1- Activités en faveur du public jeune :

- *Animer des ateliers emploi, projet et création d'entreprise*
- *Participer à la définition et au suivi des actions de formations collectives et individuelles jeunes*
- *Apporter sa connaissance des entreprises des secteurs professionnels et des métiers aux jeunes*
- *Monter et suivre des plans d'action en direction des jeunes en lien avec les actions de Pôle emploi et du SPE local.*
- *Contribuer à la préparation des sessions des jeunes de missions locales sur les plates-formes de vocation*

2- Activités en faveur des entreprises

- *Participer à l'organisation des relations avec les entreprises*
- *Apporter un appui au personnel de la mission locale sur l'accès à l'offre d'emploi*
- *Assure la réalisation de l'intermédiation (hors public co-traité) en cohérence avec les équipes de la mission locale et les actions de Pôle emploi.*
- *Assure une fonction d'appui ou de conseil au personnel de la mission locale ayant reçu une fonction de délégation de MER, afin d'optimiser leur action d'intermédiation.*
- *Constitue un lien opérationnel pour la mise en œuvre des dispositions complémentaires facilitant l'accès aux offres de contrats aidés, la mobilisation des outils de Pôle emploi, notamment en facilitant le recours à la MRS et plus largement des mesures de la politique de l'emploi et la mobilisation des prestations. (cf. accord cadre).*
- *Monter et suivre des plans d'action en direction des employeurs (conduite de projet) en lien avec les Plans d'action de Pôle emploi et/ou du SPE local.*

3- Activités en faveur du développement du partenariat

- *Apporter son expertise emploi dans la mise en œuvre des parcours d'insertion des jeunes suivis par les conseillers référents de la Mission Locale*
- *Transférer ces compétences d'animation d'atelier aux conseillers de la Mission Locale*

- *Etre force de propositions pour Pôle emploi et la Mission Locale en amont des choix d'actions et d'orientations partenariales, notamment dans l'élaboration du diagnostic local partagé (cf. art.3.1)*
- *Apporter sa connaissance des entreprises des secteurs professionnels et des métiers aux conseillers de la ML*
- *Coordonner des plans d'action « employeurs » ML/ Pôle emploi*
- *Animation d'équipe*
- *Participer au développement des compétences des conseillers ML sur le champ de Pôle emploi (informatique, rapprochement jeunes/employeurs...)*
- *Favoriser la circulation de l'information dans les deux sens*
- *Assurer la coordination opérationnelle entre les structures Pôle emploi et la ML.*
- *Développer une stratégie partagée en terme de développement local en lien avec les actions du SPE local.*

4- Activités de coordination, d'animation et de valorisation du partenariat renforcé:

- Participer au développement des outils du partenariat renforcé (fiches de liaison, kit de présentation des actions, de l'offre de service...)
- Identifier les bonnes pratiques partenariales en direction des jeunes, des entreprises et des partenaires
- Apporter une contribution au comité de pilotage local sur la thématique des actions de partenariat renforcé
- Echanger et diffuser les réalisations locales, mutualiser les bonnes pratiques auprès des collègues (personnels de mission locale, de Pôle emploi, affectés dans d'autres missions locales)
- Participer à la valorisation du partenariat en contribuant à la connaissance des réseaux, des partenaires en venant en appui des animations des réseaux (participation à des réunions, groupe de travail, séminaires...)
- Appuyer la coordination entre les missions locales et les PFV selon l'article 4.4 et favoriser le recours au vade-mecum Missions locales-PFV

5- Activités de développement de la connaissance des compétences

- Participer au développement de la connaissance du métier du partenaire dans son réseau d'origine
- Participer au développement de la connaissance du métier de Pôle emploi chez le partenaire
- Participer à la diffusion de la connaissance des outils informatiques et des outils du partenariat renforcé

Votre affectation se déroule selon des modalités précises. (cf. fiche N°1 jointe)

Durant cette affectation, vous conservez votre qualité d'agent de Pôle emploi. A ce titre, vous continuerez de percevoir la rémunération correspondant à votre emploi. Par ailleurs, votre déroulement de carrière s'opère dans les mêmes conditions qu'un agent intervenant en interne Pôle emploi.

Il pourra être mis à votre fin à votre affectation :

- à l'échéance prévue de votre mission,
- à votre demande, dans les conditions prévues par Pôle emploi,

- ou, à tout moment, en cas de révision des conditions de la convention ou de sa résiliation.

Le cas échéant, l'intérêt de service des deux structures et vos vœux personnels pourront conduire à renouveler votre affectation, dans les mêmes conditions et pour une durée de an(s) maximum. Cette reconduction fera l'objet d'une nouvelle lettre de mission.

Pôle emploi vous remercie pour votre contribution au développement du savoir-faire de l'Etablissement auprès de nos partenaires, visant à renforcer la cohérence et l'efficacité de nos services rendus.

Veillez agréer M..... l'expression de ma considération distinguée.

Le (la) Directeur (directrice) du site Pôle emploi L'agent Pôle emploi

PJ*

- Fiche « Le statut de l'agent affecté en mission locale » et « L'organisation de l'affectation en mission_locale »
- Convention locale de mise en œuvre du partenariat renforcé et du PPAE,

N° du 200..

Destinataires :

- Intéressé(e)
- DML
- DT Pôle emploi
- DR Pôle emploi – Service Ressources Humaines (1ex) et Service Partenariats (1 ex)

* Pièces à remettre à l'agent

Fiche N° 1 :

Le statut de l'agent affecté en mission locale

L'agent concerné par la présente lettre de mission relève des dispositions conventionnelles ou statutaires (selon option ou non) de l'établissement Pôle emploi, et reste sous la responsabilité hiérarchique de son site Pôle emploi local d'origine *(pour les sujets notamment traitant de la protection sociale (congés annuels, , congés exceptionnels, RTT, absence maladie ordinaire ou grave (avec ou sans traitement), absence pour enfant malade, etc. ; des accidents du travail (le Directeur de la ML, responsable fonctionnel transmettra les éléments permettant de préciser la qualité d'accident du travail, à Pôle emploi)... ; toutes décisions liées au régime disciplinaire ; enfin l'ensemble des décisions liées aux actions de formations à l'initiative de Pôle emploi (en revanche les formations proposées par le partenaire sont à la charge de ce dernier et sont considérées comme temps de travail auprès du partenaire par Pôle emploi)*

Il demeure sous l'autorité hiérarchique du directeur de son site local de rattachement. Il est soumis aux dispositions réglementaires de Pôle emploi, mais il doit toutefois respecter les principes d'organisation et de fonctionnement arrêtés par le directeur de la mission locale. Son activité est coordonnée avec celles de la mission locale, en lien avec le directeur de la structure. *(Pour les sujets notamment traitant de l'organisation du travail de l'agent et qui garantissent son opérationnalité, ainsi que l'application des dispositions du règlement intérieur*

Dans le cadre de cette affectation, l'agent est soumis aux horaires de la structure d'accueil. En matière de congés annuels, autres absences (formation, maladie, maternité...), temps partiels, les droits sont strictement identiques à ceux des autres agents travaillant dans les locaux de Pôle emploi..

Il appartient à l'autorité hiérarchique concernée (DR, DT ou Directeur de site Pôle emploi) de recueillir l'avis de la mission locale, avant d'accorder l'autorisation d'absence ou le congé, et le cas échéant les éléments individualisés de salaire .

L'organisation de l'affectation en mission locale

Le poste est diffusé sur le système d'information des ressources humaines de Pôle emploi (SIRH) avec qu'une fiche de fonction élaborée par le Directeur de site Pôle emploi proposée au directeur de la ML , qui décrit les missions et le contexte du poste.

La carrière de l'agent affecté se déroule selon les mêmes modalités qu'un agent exerçant ses fonctions au sein de Pôle emploi Pour cela, un suivi régulier de l'affectation associant le Directeur de site Pôle emploi, le DML, l'agent Pôle emploi et le service RH de la DR Pôle emploi doit être organisé.

L'affectation doit avoir une durée limitée à trois ans renouvelable une fois.

Répartition par Région des suivis en cotraitance

Région	Rappel objectif 2009	Objectif 2010
ALSACE	3028	3495
AQUITAINE	6554	7562
AUVERGNE	2540	2931
BASSE NORMANDIE	3677	4243
BOURGOGNE	3381	3911
BRETAGNE	4950	5711
CENTRE	4550	5255
CHAMPAGNE ARDENNE	3133	3415
CORSE	567	646
FRANCHE COMTE	2133	2461
HAUTE NORMANDIE	5124	5922
ILE DE FRANCE	16664	19702
LANGUEDOC ROUSSILLON	5417	6250
LIMOUSIN	1183	1375
LORRAINE	4994	5762
MIDI PYRENEES	5024	5787
NORD PAS DE CALAIS	13289	15243
PAYS DE LA LOIRE	7137	8235
PICARDIE	5172	5967
POITOU CHARENTES	3192	3683
PROVENCE ALPES COTE D'AZUR	9886	11427
RHONE ALPES	10338	11962
GUADELOUPE	1609	1857
GUYANE	435	502
MARTINIQUE	1346	1553
REUNION	4676	5143
TOTAL	130000	150000

CONVENTION REGIONALE DE PARTENARIAT RENFORCE ENTRE POLE EMPLOI ET LE RESEAU DES MISSIONS LOCALES

Entre,

L'Etat, représenté par le préfet de la région....., Monsieur ou Madame
.....

La Direction Régionale de Pôle emploi *nom de la région + adresse de la DR*

représentée par Monsieur ou Madame..... en qualité de directeur
(directrice) régional (e) ,

Et l'association régionale des Missions Locales de la région *nom de la région + adresse
de l'ARML* représentée par Monsieur ou Madame..... en qualité de
président (e),

Vu l'accord cadre national sur le partenariat renforcé entre le Conseil National des
missions locales, Pôle Emploi et l'Etat, représenté par la DGEFP, signé le 26 janvier
2010

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Un accord-cadre national portant sur le partenariat renforcé entre Pôle emploi et le
réseau des Missions Locales a été conclu le 26 janvier 2010 entre l'Etat, le Conseil
National des Missions Locales et Pôle emploi, pour une durée de cinq ans.

Par cet accord, Pôle emploi et le réseau des missions locales s'engagent ensemble
pour réduire le chômage des jeunes de 16 à 25 ans révolus. La durée de l'accord
permet à Pôle emploi et aux missions locales de s'engager dans une démarche de
progrès visant à optimiser les services rendus aux jeunes, conjointement et
séparément, pour les amener efficacement vers l'emploi.

Article 1 - Objet de la convention

Dans le respect des spécificités de chaque réseau, et par la présente convention régionale, les partenaires s'engagent à dynamiser et à structurer le partenariat renforcé entre Pôle emploi et les missions locales dans la région pour :

- Faciliter l'accès à l'emploi des jeunes de 16 à 25 ans révolus, par l'orientation, la formation professionnelle, l'accompagnement dans la recherche d'emploi et le maintien dans l'emploi tout en mobilisant l'ensemble de l'offre de service des Missions Locales, y compris dans sa dimension d'accompagnement social ;
- Développer la démarche commune de diagnostic partagé nécessaire à la complémentarité des interventions, des acteurs, des offres de service...
- Développer l'intervention concertée en direction des entreprises pour favoriser l'insertion des jeunes dans l'emploi et prioritairement dans l'emploi durable,
- Réaliser des actions communes en direction des jeunes, des entreprises et des partenaires, notamment par la prise en compte des priorités des politiques de l'emploi (plans Jeunes...)
- Mener ensemble des actions de communication valorisant ce partenariat et en améliorant la lisibilité, tant pour les jeunes que pour les partenaires des deux réseaux.

L'Etat veille à la cohérence entre ce partenariat et les orientations du Service public de l'emploi régional (SPER), en particulier avec les conventions annuelles régionales (Etat - Pôle emploi), et les conventions pluriannuelles d'objectifs (CPO) (Préfet de région DIRECCTE¹, Missions Locales).

Les parties conviennent d'intensifier leurs interventions, de mobiliser des moyens accrus et d'en améliorer l'efficacité pour atteindre ces objectifs partagés dans une démarche de progrès tout en veillant à l'amélioration de la qualité du service rendu aux jeunes.

La mise en œuvre et la déclinaison opérationnelle sont fixées par des conventions, conclues au niveau local entre la structure Pôle emploi « référente » et chaque Mission Locale.

Depuis juillet 2006, le partenariat renforcé correspond à la volonté des partenaires d'étendre leurs relations, au-delà de la stricte cotraitance. Ce nouvel accord définit la

¹ Les Directions Régionales des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) se substituent aux DRTEFP à compter du 1^{er} janvier 2010

cotraitance comme une modalité du partenariat renforcé.²

Au niveau régional, les acteurs s'appuient sur les socles du partenariat renforcé rappelés ci-dessous pour faire progresser le partenariat, en s'attachant à créer des conditions favorables à une démarche de progrès, sur les champs identifiés et en accord avec leur stratégie de territoire.

Article 2 - Les socles du partenariat renforcé

2.1 Le diagnostic partagé

A partir d'éléments de contexte quantitatifs et qualitatifs (données issues de PARCOURS 3, enquête BMO, observatoire régional emploi-formation, indicateurs statistiques de « Mon Marché du Travail », analyses statistiques de la DEFM Jeunes et données d'activité de Pôle emploi, données contextualisées de la CPO...) etc., les acteurs régionaux ont défini de manière conjointe un diagnostic de territoire.

Celui-ci dégage les priorités communes suivantes à mettre en œuvre dans le cadre du partenariat renforcé. (Cf. annexe X de la présente convention /diagnostic régional).

La prise en compte des spécificités des publics cible permet la mobilisation d'une offre de service adaptée aux particularités socio-économiques et répondant notamment aux besoins des jeunes cotraités, des jeunes en accompagnement dans le réseau des missions Locales et des jeunes en accompagnement dans le réseau de Pôle emploi.

La stratégie régionale s'appuie sur la déclinaison de tous les axes du partenariat renforcé défini à l'article 2 de l'accord-cadre national.

Le diagnostic partagé régional peut s'enrichir des diagnostics locaux et les enrichir.

2.2 La complémentarité des offres de service

Il s'agit d'inscrire le réseau des missions locales et celui de Pôle emploi dans une logique de concertation et de complémentarité sur l'ensemble des champs du partenariat, de mobiliser l'accompagnement global des missions locales, de l'articuler avec les prestations de Pôle emploi et de clarifier les processus de gestion de la cotraitance.

Les axes de travail retenus dans la région sont les suivants:

.....
.....
.....
Répartition sur l'ensemble de la période 2010-2014 avec définition des axes de progrès attendus
.....
.....
.....
.....

² Les définitions du partenariat renforcé et de la cotraitance sont rappelées dans l'article 2 de l'accord cadre national

2.3 Les actions et outils de communication pour valoriser le partenariat renforcé

Afin de mettre en avant la complémentarité des offres de service de Pôle emploi et des missions locales et de rendre lisible le partenariat renforcé, tant auprès du public jeunes que des employeurs, les deux parties s'engagent dans une démarche de communication concertée, voire dans l'élaboration d'un plan de communication régional. Celui-ci peut se traduire par l'élaboration de documents, de supports web ou par l'organisation de manifestations communes (conférences de presse...). Les partenaires s'engagent à favoriser la communication sur le partenariat renforcé, sur les différents supports qu'ils utilisent régulièrement. Les outils de communication communs et tout document réalisé dans le cadre de ce partenariat intégreront les logos des partenaires.

Axes de travail

.....
.....
.....

Répartition sur l'ensemble de la période 2010-2014 avec définition des axes de progrès attendus

.....
.....
.....

2.4 Animation des réseaux

Les signataires de la convention s'engagent à renforcer l'animation de leurs réseaux dans le périmètre élargi du partenariat renforcé et à organiser la coordination de leurs actions d'animation.

En s'appuyant sur le point 3.4 de l'accord cadre national, les signataires prévoient les actions suivantes :

.....
.....
.....

Répartition sur l'ensemble de la période 2010-2014 avec définition des axes de progrès attendus

.....
.....
.....

2.5 Développement de la connaissance des compétences

La mise en œuvre de la convention de partenariat renforcé suppose un haut niveau de connaissance des compétences de chaque réseau par son partenaire.

Conformément à l'article 3.5 de l'accord cadre national, les partenaires conviennent de prendre les dispositions suivantes :

.....
.....
.....

Répartition sur l'ensemble de la période 2010-2014 avec définition des axes de progrès attendus

.....
.....

Article 3 - La mise en œuvre du partenariat renforcé

3.1 Les actions en direction des employeurs

Dans le cadre de l'accord-cadre national, il est prévu au plan régional, d'organiser des plans d'action partagés pour le développement des relations avec les entreprises de toutes tailles et de tous secteurs, pour la coopération organisée autour des dispositifs de l'Etat et du Conseil Régional, et de réaliser un travail commun à partir des accords signés par les partenaires de la présente convention avec les grands groupes.

Au-delà des interventions propres à chaque réseau, la présente convention reconnaît un périmètre de travail conjoint, a minima concerté, en direction des employeurs.

Le renforcement de la coopération en direction des employeurs est un axe novateur du partenariat renforcé qui doit avoir pour objectif de réduire les écarts d'emploi et d'activité entre les jeunes et le reste de la population active sur les territoires.

La mise en œuvre des actions prévues par le présent accord cadre doit aussi permettre d'améliorer l'accès des jeunes femmes au marché du travail et leur situation dans l'emploi.

Pendant la durée de l'accord, les signataires se fixent les axes de progrès suivants:

.....
.....
.....

Répartition sur l'ensemble de la période 2010-2014 avec définition des axes de progrès attendus

.....
.....
.....

Chaque fois que de nouvelles mesures communes aux deux réseaux confiées par l'Etat viendront s'ajouter à l'offre de service des missions locales, les services déconcentrés de l'Etat procèderont à des échanges avec chacun des partenaires. Puis la négociation se tiendra dans le cadre du comité de pilotage régional, pour déterminer des objectifs organisés dans un plan d'action commun ou concerté entre Pôle emploi et les Missions Locales.

3.2 Les actions en direction des jeunes et des partenaires

Pour une meilleure lisibilité sur le territoire, les signataires de la présente convention s'engagent à mener des actions concertées ou partagées en direction des jeunes et des partenaires. Les collaborations seront particulièrement recherchées dès lors qu'elles peuvent concourir à la qualité des services rendus aux jeunes, à la fluidité des conditions d'accès à l'emploi et l'efficacité des actions des professionnels.

Au-delà des interventions propres à chaque réseau, la présente convention reconnaît un périmètre de travail conjoint, a minima concerté à partir des accords signés par les partenaires de la présente convention avec des tiers.

(optionnel) exemples de bonnes pratiques régionales et/ou actions projetées

.....
.....

3.3 L'accès aux offres d'emploi

Pôle emploi et les missions locales veillent à la mise en place de plans d'action concertés ou partagés en direction des employeurs, de façon à multiplier les propositions d'emploi correspondant aux besoins des jeunes et ainsi faciliter leur accès à l'emploi.

- L'accès à l'ensemble des offres d'emploi de Pôle emploi, par les Missions locales est réaffirmé grâce à l'application e-Partenet (accessible via le portail [https:// www.portail-emploi.fr](https://www.portail-emploi.fr))
 - Les offres de contrats aidés (CIE, CAE-P..) et de contrats en alternance (contrats de professionnalisation, apprentissage ...) feront l'objet d'une délégation de mise en relation systématique aux Missions locales.
 - Pour les autres offres, les modalités de délégation de la mise en relation sont régies par les principes suivants :

.....
.....
.....

- Les offres d'emploi recueillies par les Missions locales sont mises à disposition de Pôle emploi selon les principes suivants

.....
.....
.....

Tout en s'inscrivant dans le respect des spécificités des réseaux, le niveau régional favorise un cadre favorable au développement de pratiques partenariales en relation avec l'offre et les employeurs (cf. Annexe 2 à la présente convention).

Dans le respect des principes posés dans la convention régionale, les conventions locales entre Pôle emploi et chaque mission locale de la région prévoient les modes de collaboration permettant les conditions optimales d'accès à l'ensemble des offres. Les solutions opérationnelles identifiées dans ce cadre sont formalisées dans le plan d'action local.

3.4 Articulation entre les Missions locales et les plateformes de vocation

Les plateformes de vocation mettent en œuvre la méthode de recrutement par simulation (MRS) développée par Pôle emploi. Elles évaluent les habiletés de

candidats, afin de mettre en relation avec un employeur ceux qui réussissent leur évaluation.

Le comité de pilotage régional valide les axes de progrès et s'assure de l'intensification des interventions et de la mise en œuvre de l'offre de service des plateformes de vocation dans le cadre du partenariat et définit les axes de progrès

Un bilan annuel par plateforme de vocation associant les missions locales concernées, consolidé au niveau régional, puis national, est transmis aux signataires du présent accord. Sous réserve de l'évolution des systèmes d'information, il comprendra le nombre d'évaluations réalisées pour les jeunes, le nombre d'évaluations réussies, le nombre de mises en relation.

Axes de travail

.....
.....
.....

Répartition sur l'ensemble de la période 2010-2014 avec définition des axes de progrès attendus

.....
.....
.....

Tout en s'inscrivant dans le respect des spécificités des réseaux, le niveau régional favorise un cadre favorable au développement de pratiques partenariales sur les plates-formes de vocation.

3.4 Articulation entre les Missions locales et de Pôle emploi des mesures pour l'emploi des jeunes

L'accord-cadre national permet la prise en compte des priorités de la politique de l'emploi. Le partenariat renforcé entre les missions locales et Pôle emploi permet la prise en compte des priorités des politiques de l'emploi. Pour ce faire, les signataires (Etat, Missions locales et Pôle emploi) coordonnent leurs actions, dans une mise en œuvre a minima concertée ou partagée, notamment dans le cadre du montage de futurs programmes impliquant les deux réseaux. Les comités de pilotage régionaux et locaux veillent au renforcement des bonnes pratiques entre les acteurs (Cf. annexe 8).

De même, l'Etat (DGEFP et services déconcentrés) pour ses propres mesures favorise les plans d'actions communs entre les deux réseaux.

En plus des mesures communes aux deux réseaux, les acteurs régionaux pourront s'engager sur des plans d'actions plus spécifiques dans la liste des thématiques précisées à l'article 6 de l'accord-cadre national.

Les partenaires s'engageront sur au moins une thématique proposée du point 6.1 à 6.4 et peuvent également décider de développer d'autres champs partenariaux à préciser ci-dessous.

Axes de travail choisis

.....
.....
.....
Répartition sur l'ensemble de la période 2010-2014 avec définition des axes de progrès attendus
.....
.....
.....

Article 4 - La contribution des Missions locales à la mise en œuvre du PPAE

4.1 Public cible et volumétrie

- A la demande de Pôle emploi, les Missions Locales mettent en œuvre le suivi du PPAE pour des jeunes demandeurs d'emploi de moins de 26 ans dont l'accès ou le retour à l'emploi va de pair avec la résolution de diverses difficultés sociales, personnelles ou de santé et qui nécessitent un accompagnement personnalisé en raison de leur distance à l'emploi.
- Pour rappel les critères d'affectation retenus nationalement et formalisés dans l'accord cadre sont les suivants :
 - Un projet professionnel mal défini ou en inadéquation avec le marché du travail.
 - Une situation personnelle susceptible d'être un frein à l'accès ou au maintien à l'emploi.
 - Une absence de repère ou de réseau dans la recherche d'emploi, ou un découragement par les échecs successifs.
 - Un niveau de qualification insuffisant au regard du projet professionnel

(Optionnel) Compte tenu des résultats du diagnostic réalisé, la région ajoute les critères suivants :

.....
.....

- Pour l'année 2010, xxxxx jeunes seront ainsi adressés par Pôle emploi aux Missions locales de la région, conformément au tableau de répartition présenté en annexe X de l'accord cadre national. Cet objectif régional sera décliné pour chaque Mission Locale, selon la répartition présentée au tableau annexé à la présente convention et il sera communiqué avant le 31 mars 2010. (cf. Annexe 3 de la présente convention Répartition infra régionale des entrées en co-traitance).

- A partir de 2011, l'objectif régional sera décliné pour chaque Mission Locale, après validation du comité de pilotage régional, et il sera formalisé, chaque année, par voie d'avenant à la convention locale.

Pôle emploi prend en compte dans la programmation de ses prestations les besoins des jeunes suivis par les missions locales.

4.2 Régulation des flux et dispositif d'alerte

- Le comité de pilotage régional s'assure de la régulation des flux et d'une mise en œuvre de la cotraitance au plus près des objectifs fixés.
- Dans le cas de dépassements d'objectifs ou de constats d'inadéquation entre les besoins observés par les signataires et ces objectifs, le comité de pilotage régional s'engage à alerter le comité de pilotage national.

4.3 Les phases de la mise en œuvre du PPAE

La mise en œuvre du PPAE est organisée en trois phases :

- Phase 1 - l'entrée en cotraitance, divisée en trois étapes :
 - l'affectation,
 - l'acceptation,
 - l'initialisation du parcours.
- Phase 2 L'accompagnement d'un jeune en cotraitance, subdivisé en trois états :
 - 1 – accompagnement actif,
 - 2 - alerte de cotraitance,
 - 3 - suspension de la cotraitance.
- Phase 3 : sortie de la cotraitance, initiée seulement par Pôle emploi pour les cas suivants :
 - après 6 mois de cessation d'inscription ou de radiation,
 - après déménagement du demandeur d'emploi, en dehors de la zone de compétence de la Mission Locale,
 - à compter du 26^{ème} anniversaire du jeune (sauf s'il est dans sa 26^{ème} année au moment de son entrée en cotraitance, alors la durée d'accompagnement est égale à un an au maximum).

Ces phases sont décrites de façon plus détaillée en annexe 4 de la présente convention, conforme à l'annexe 7 de l'accord-cadre national.

Article 5 - Mobilisation des personnels de Pôle emploi

XXX agents de Pôle emploi sont affectés dans les Missions Locales de la région, contribuant à l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi, à la prescription des prestations et mesures gérées par Pôle emploi et aux relations avec les entreprises.

Leur fiche de mission, définie et annexée à l'accord-cadre national, est également attachée à la présente convention régionale et devra également figurer en annexe de la convention locale.

Pour faciliter les échanges et développer la connaissance réciproque des réseaux l'ARML et la DR de Pôle emploi mettent en place des rencontres régulières selon des modalités à définir

.....
.....
.....

Et chaque structure désigne un correspondant

.....
.....

Les signataires de la présente convention s'engagent à régler et traiter conjointement les difficultés éventuelles dont elles pourraient être saisies.

Article 6 - Communication

Pôle emploi et les Missions Locales s'engagent à mener des actions de communication communes (locales ou régionales) et à valoriser leur partenariat dans le cadre des campagnes ou relations presse qui pourraient être organisées par l'un ou l'autre réseau.

.....
.....
.....

Article 7 - Comité de pilotage régional et suivi de la convention

Les signataires de la présente convention se réunissent chaque trimestre à la demande du Préfet de Région, tel que défini dans l'accord-cadre national dans le cadre d'un comité de pilotage régional.

Le comité de pilotage régional veille au bon fonctionnement du partenariat renforcé sur le territoire régional. Il est garant du suivi et du pilotage de la convention régionale. Ce comité est articulé avec le Service public de l'emploi régional (SPER). Ses missions sont définies à l'article 9.2.2 de l'accord cadre national.

- Il est composé notamment des représentants de la DIRECCTE, de Pôle emploi, de l'Association régionale des missions locales et de l'animation régionale des missions locales. Sa composition peut s'enrichir des représentants du conseil régional ou des conseils généraux ou de tout autre acteur partenaire des missions locales ou de Pôle emploi, sous réserve de l'accord des signataires de la convention régionale.
- Ce comité assure le pilotage et le suivi du partenariat, et veille à l'atteinte des objectifs conjointement déterminés. Il analyse notamment les indicateurs d'activité et les indicateurs du partenariat renforcé fournis par les comités locaux de pilotage.
Si nécessaire, des actions correctives sont décidées, l'information en est donnée aux deux réseaux.

Pôle emploi et les Missions Locales s'engagent à produire pour les réunions du comité de pilotage les indicateurs joints en annexe 5 **de la présente convention à partir de l'annexe 10 de l'accord-cadre national**. Sur la base de ces indicateurs, un bilan de l'activité annuelle du partenariat renforcé est produit par les partenaires au comité de pilotage régional dans le cours du trimestre de l'année n+1. Ce bilan est ensuite transmis au comité de pilotage national.

Article 8 - Durée de la convention régionale

La présente convention régionale prend effet à compter du 1^{er} Janvier 2010 pour une période allant jusqu'au 31 décembre 2014. Elle pourra être modifiée ou prolongée par voie d'avenant, dans le respect des orientations données par l'accord-cadre national.

Pièces jointes à la convention régionale :

Annexe 1 : Diagnostic régionale

Annexe 2 : Mode de collaboration relatif à l'accès aux offres d'emploi

Annexe 3 : Répartition infra régionale des entrées en co-traitance

Annexe 4 : Processus de la co-traitance détaillée

Annexe 5 : Indicateurs du partenariat renforcé

Fait à XXX, le XX XX 2010

**Le Préfet de région,
représenté par le DIRECCTE**

**Le Directeur Régional de
Pôle emploi,**

**Le Président de
l'Association
régionale, des
Missions Locales et
PAIO,**

Annexe N° 6 Convention locale Type

La relation partenariale entre Pôle emploi et les missions locales est guidée par la recherche d'un meilleur service pour tous les jeunes demandeurs d'emploi, pour les employeurs d'un territoire (couverture territoriale, accès aux services, prestations...), par la recherche d'une meilleure coordination des réseaux.

L'accord-cadre national est un accord-boîte à outils et les signataires nationaux sont engagés à vos côtés pour vous permettre de l'enrichir.

L'évaluation réalisée en 2008¹ sur les réalisations du précédent accord nous conduit à vous proposer des modes d'intervention et de régulation plus formalisés.

L'accord-cadre national apporte une clarification de la co-traitance par une définition et son déploiement prévoit à terme la mise au point des outils statistiques permettant de mieux suivre les flux d'entrées, le déroulement du dispositif et de traiter la sortie de co-traitance. Ce qui devrait permettre de sécuriser le dispositif, de mieux le piloter et de le rendre plus efficient.

Au-delà de la maîtrise de la relation de co-traitance, les ambitions entre le réseau de Pôle emploi et celui des missions locales sont élargies pour réussir un partenariat renforcé en faveur des jeunes.

¹ La publication de septembre 2009 du n°7 Repères&Analyses reprend l'essentiel de l'évaluation 2007-2008
<http://www.pole-emploi.org/file/multimediaelement/pj/53/74/ca/82/r&aetudes42681.pdf>

CONVENTION LOCALE DE PARTENARIAT RENFORCE ENTRE POLE EMPLOI ET LE RESEAU DES MISSIONS LOCALES

Entre,

Le site Pôle emploi (nom et adresse du site concerné)

représenté par Monsieur ou Madame.....

en qualité de directeur (directrice) (e),

Dénommée ci-après « Pôle emploi », d'une part,

Et la mission locale (nom et adresse de la mission locale)

.....
.....
.....
.....

Représentée par Monsieur ou Madame

en qualité de Président(e).....

Dénommée ci-après « Mission locale », d'autre part,

Vu l'accord cadre national sur le partenariat renforcé entre le Conseil National des missions locales, Pôle Emploi et l'Etat, représenté par la DGEFP, signé le 26 janvier 2010

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Un accord-cadre national portant sur le partenariat renforcé entre Pôle emploi et le réseau des Missions Locales a été conclu le 26 janvier 2010 entre l'Etat, le Conseil National des Missions Locales et Pôle emploi, pour une durée de cinq ans.

Par cet accord, Pôle emploi et le réseau des missions locales s'engagent ensemble pour réduire le chômage des jeunes de 16 à 25 ans révolus. La durée de l'accord permet à Pôle emploi et aux missions locales de s'engager dans une démarche de progrès visant à optimiser les services rendus aux jeunes, conjointement et séparément, pour les amener efficacement vers l'emploi.

Article 1 - Objet de la convention locale

Dans le respect des spécificités de chaque réseau, et par la présente convention locale, les partenaires s'engagent à dynamiser et à structurer le partenariat renforcé entre le site Pôle emploi « référent » et la mission locale compétente sur le territoire.

La présente convention a pour objet de décliner localement et de façon opérationnelle les objectifs fixés par l'accord-cadre national pour :

- Faciliter l'accès à l'emploi des jeunes de 16 à 25 ans révolus, par l'orientation, la formation professionnelle, l'accompagnement dans la recherche d'emploi et le maintien dans l'emploi tout en mobilisant l'ensemble de l'offre de service des Missions Locales, y compris dans sa dimension d'accompagnement social ;
- Développer la démarche commune de diagnostic partagé nécessaire à la complémentarité des interventions, des acteurs, des offres de service...
- Développer l'intervention concertée en direction des entreprises pour favoriser l'insertion des jeunes dans l'emploi et prioritairement dans l'emploi durable,
- Réaliser des actions communes en direction des jeunes, des entreprises et des partenaires, notamment par la prise en compte des priorités des politiques de l'emploi (plans Jeunes...)
- Mener ensemble des actions de communication valorisant ce partenariat et en améliorant la lisibilité, tant pour les jeunes que pour les partenaires des deux réseaux.

Depuis juillet 2006, le partenariat renforcé correspond à la volonté des partenaires d'étendre leurs relations, au-delà de la stricte cotraitance. Ce nouvel accord définit la co-traitance comme une modalité du partenariat renforcé.²

La convention locale permet aux acteurs locaux de formaliser leurs relations à partir d'un diagnostic local partagé dont les modalités sont précisées au point 3.1 de l'accord-cadre national.

S'agissant d'un cadre d'intervention nouveau qui se déploie sur 5 années, Pôle emploi et la mission locale rechercheront une déclinaison opérationnelle qui s'inscrive dans une démarche de progrès.

Les parties conviennent d'intensifier leurs interventions, de mobiliser des moyens accrus et d'en améliorer l'efficacité pour atteindre ces objectifs partagés dans une démarche de progrès tout en veillant à l'amélioration de la qualité du service rendu aux jeunes.

² Les définitions du partenariat renforcé et de la cotraitance sont rappelées dans l'article 2 de l'accord cadre national

Pour y parvenir, l'accord national a identifié les 5 socles du partenariat renforcé à l'article 3 comme un fil conducteur de la collaboration. Pôle Emploi et la mission locale déclinent les 4 thématiques du partenariat renforcé (article 4) et prennent en compte dans une vision dynamique l'articulation du partenariat avec les mesures de la politique de l'emploi, en déroulant 5 champs possibles d'exercice pour cette collaboration (article 6).

Les partenaires s'appuieront sur l'évaluation de 2008 pour construire plus d'actions communes ou à minima concertées, des plans d'action sur les champs identifiés dans l'accord-cadre national en lien avec la stratégie de territoire.

Les partenaires veillent à la régulation des flux de co-traitance, alertent le comité local conformément au point 9.1.2.

L'accord cadre national prévoit une cohérence renforcée avec les orientations de la politique de l'emploi et une déclinaison régionale. L'Etat veille à la cohérence entre ce partenariat et les orientations du Service public de l'emploi (SPE), en particulier avec les conventions pluriannuelles d'objectifs (CPO) (Préfet de région DIRECCTE³, Missions Locales).

Article 2 - Les socles du partenariat renforcé

2.1 Le diagnostic partagé

A partir d'éléments de contexte quantitatifs et qualitatifs (données issues de PARCOURS 3, enquête BMO, observatoire régional emploi-formation, indicateurs statistiques de « Mon Marché du Travail », analyses statistiques de la DEFM Jeunes et données d'activité de Pôle emploi, données contextualisées de la CPO...) etc., les acteurs régionaux ont défini de manière conjointe un diagnostic de territoire.

Celui-ci dégage les priorités communes suivantes à mettre en œuvre dans le cadre du partenariat renforcé. (Cf. annexe 1 de la présente convention).

La prise en compte des spécificités des publics cible permet la mobilisation d'une offre de service adaptée aux particularités socio-économiques et répondant notamment aux besoins des jeunes cotraités, des jeunes en accompagnement dans le réseau des missions Locales et des jeunes en accompagnement dans le réseau de Pôle emploi.

La stratégie locale s'appuie sur la déclinaison de tous les axes du partenariat renforcé défini à l'article 2 de l'accord-cadre national.

Le diagnostic partagé local peut s'enrichir du diagnostic régional et l'enrichir. Il est transmis au comité de pilotage régional.

2.2 La complémentarité des offres de service

Il s'agit d'inscrire le réseau des missions locales et celui de Pôle emploi dans une logique de concertation et de complémentarité sur l'ensemble des champs du partenariat, de mobiliser l'accompagnement global des missions locales, de l'articuler

³ Les Directions Régionales des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) se substituent aux DRTEFP à compter du 1^{er} janvier 2010

avec les prestations de Pôle emploi et de clarifier les processus de gestion de la cotraitance.

Les axes de travail retenus sont les suivants:

.....
.....
.....

Répartition sur l'ensemble de la période 2010-2014 avec définition des axes de progrès attendus

.....
.....
.....
.....
.....

2.3 Les actions et outils de communication pour valoriser le partenariat renforcé

Afin de mettre en avant la complémentarité des offres de service de Pôle emploi et des missions locales et de rendre lisible le partenariat renforcé, tant auprès du public jeunes que des employeurs, les deux parties s'engagent dans une démarche de communication concertée, voire dans l'élaboration d'un plan de communication régional. Celui-ci peut se traduire par l'élaboration de documents, de supports web ou par l'organisation de manifestations communes (conférences de presse...).

Les partenaires s'engagent à favoriser la communication sur le partenariat renforcé, sur les différents supports qu'ils utilisent régulièrement.

Les outils de communication communs et tout document réalisé dans le cadre de ce partenariat intégreront les logos des partenaires.

Axes de travail

.....
.....
.....

Répartition sur l'ensemble de la période 2010-2014 avec définition des axes de progrès attendus

.....
.....
.....

2.5 Animation des réseaux

Les signataires de la convention s'engagent à renforcer l'animation de leurs réseaux dans le périmètre élargi du partenariat renforcé et à organiser la coordination de leurs actions d'animation.

En s'appuyant sur le point 3.4 de l'accord cadre national, les signataires prévoient les actions suivantes :

.....
.....
.....

Répartition sur l'ensemble de la période 2010-2014 avec définition des axes de progrès attendus

.....

.....
.....
2.6 Développement de la connaissance des compétences

La mise en œuvre de la convention de partenariat renforcé suppose un haut niveau de connaissance des compétences de chaque réseau par son partenaire. Conformément au point 3.5 de l'accord cadre national, les partenaires conviennent de prendre les dispositions suivantes :

.....
.....
Répartition sur l'ensemble de la période 2010-2014 avec définition des axes de progrès attendus

.....
.....
Article 3 - La mise en œuvre du partenariat renforcé

3.1 Les actions en direction des employeurs

Dans le cadre de l'accord-cadre national, il est prévu au plan régional, d'organiser des plans d'action partagés pour le développement des relations avec les entreprises de toutes tailles et de tous secteurs, pour la coopération organisée autour des dispositifs de l'Etat et du Conseil Régional, et de réaliser un travail commun à partir des accords signés par les partenaires de la présente convention avec les grands groupes.

Au-delà des interventions propres à chaque réseau, la présente convention reconnaît un périmètre de travail conjoint, a minima concerté, en direction des employeurs.

Le renforcement de la coopération en direction des employeurs est un axe novateur du partenariat renforcé qui doit avoir pour objectif de réduire les écarts d'emploi et d'activité entre les jeunes et le reste de la population active sur les territoires.

La mise en œuvre des actions prévues par le présent accord cadre doit aussi permettre d'améliorer l'accès des jeunes femmes au marché du travail et leur situation dans l'emploi.

Pendant la durée de l'accord, les signataires se fixent les axes de progrès suivants :

.....
.....
Répartition sur l'ensemble de la période 2010-2014 avec définition des axes de progrès attendus

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Chaque fois que de nouvelles mesures communes aux deux réseaux confiées par l'Etat viendront s'ajouter à l'offre de service des missions locales, les services déconcentrés de l'Etat procéderont à des échanges avec chacun des partenaires. La négociation se tiendra dans le cadre du comité de pilotage régional, pour déterminer des objectifs organisés dans un plan d'action commun ou concerté entre Pôle emploi

et les Missions Locales. Des initiatives locales peuvent compléter les orientations régionales.

.....
.....

Répartition sur l'ensemble de la période 2010-2014 avec définition des axes de progrès attendus

.....
.....

3.1 Les actions en direction des jeunes et des partenaires

Pour une meilleure lisibilité sur le territoire, les signataires de la présente convention s'engagent à mener des actions concertées ou partagées en direction des jeunes et des partenaires. Les collaborations seront particulièrement recherchées dès lors qu'elles peuvent concourir à la qualité des services rendus aux jeunes, à la fluidité des conditions d'accès à l'emploi et l'efficacité des actions des professionnels. Au-delà des interventions propres à chaque réseau, la présente convention reconnaît un périmètre de travail conjoint, a minima concerté à partir des accords signés par les partenaires de la présente convention avec des tiers.

(optionnel) exemples de bonnes pratiques locales et/ou actions projetées

.....
.....

3.2 L'accès aux offres d'emploi

Pôle emploi et les missions locales veillent à la mise en place de plans d'action concertés ou partagés en direction des employeurs, de façon à multiplier les propositions d'emploi correspondant aux besoins des jeunes et ainsi faciliter leur accès à l'emploi.

- L'accès à l'ensemble des offres d'emploi de Pôle emploi, par les Missions locales est réaffirmé grâce à l'application e-Partenet (accessible via le portail [https:// www.portail-emploi.fr](https://www.portail-emploi.fr))
 - Les offres de contrats aidés (CIE, CAE-P..) et de contrats en alternance (contrats de professionnalisation, apprentissage ...) feront l'objet d'une délégation de mise en relation systématique aux Missions locales.
 - Pour les autres offres, les modalités de délégation de la mise en relation sont régies par les principes suivants : (reprises des principes régionaux ou des positions particulières)

.....
.....
.....

- Les offres d'emploi recueillies par les Missions locales sont mises à disposition de Pôle emploi selon les principes suivants

.....

.....
.....

Les acteurs inscrivent leur action dans le cadre du développement de pratiques partenariales en relation avec l'offre et les employeurs au niveau régional.

Dans le respect des principes posés dans la convention régionale, les conventions locales entre Pôle emploi et chaque mission locale de la région prévoient les modes de collaboration permettant les conditions optimales d'accès à l'ensemble des offres. Les solutions opérationnelles (dispositions particulières, les consignes et procédures) dans ce cadre sont formalisées dans le plan d'action local (cf. Annexe 2 de la présente convention).

3.3 Articulation entre les Missions locales et les plateformes de vocation

Les plateformes de vocation mettent en œuvre la méthode de recrutement par simulation (MRS) développée par Pôle emploi. Elles évaluent les habiletés de candidats, afin de mettre en relation avec un employeur ceux qui réussissent leur évaluation.

Le comité de pilotage régional valide les axes de progrès et s'assure de l'intensification des interventions et de la mise en œuvre de l'offre de service des plateformes de vocation dans le cadre du partenariat et définit les axes de progrès

Le comité de pilotage local dresse un bilan annuel des interventions des partenaires sur les PFV qu'il transmet au comité de pilotage régional. A l'appui de l'évolution des systèmes d'information, celui-ci comprend le nombre d'évaluations réalisées pour les jeunes, le nombre d'évaluations réussies, le nombre de mises en relation.

Avec l'accord des directions nationales concernées, la collaboration entre la mission locale et la plate-forme de vocation peut faire l'objet d'expérimentations afin de modéliser les bonnes pratiques autour de la préparation du jeune, du passage sur la plateforme, jusqu'à la consolidation du jeune dans l'emploi, autour de la définition d'une communication et d'un pilotage partagés.

Le comité de pilotage régional valide les axes de progrès et s'assure de l'intensification des interventions et de la mise en œuvre de l'offre de service des plateformes de vocation dans le cadre du partenariat et définit les axes de progrès

Axes de travail

.....
.....
.....
Répartition sur l'ensemble de la période 2010-2014 avec définition des axes de progrès attendus
.....
.....
.....

3.4 Articulation entre les Missions locales et de Pôle emploi aux mesures pour l'emploi des jeunes

Le partenariat renforcé entre la mission locale et Pôle emploi permet la prise en compte des priorités des politiques de l'emploi.

Pour ce faire, les signataires coordonnent leurs actions, dans une mise en œuvre a minima concertée ou partagée, notamment dans le cadre du montage de programmes impliquant les deux réseaux. Le comité de pilotage local veille au renforcement des bonnes pratiques entre les acteurs (Cf. annexe 8) et à la lisibilité du partenariat.

De même, l'Etat (DIRECCTE) pour ses propres mesures favorise les plans d'actions communs entre les deux réseaux.

En plus des mesures communes aux deux réseaux, les acteurs locaux pourront s'engager sur des plans d'actions plus spécifiques sur au moins une des thématiques précisées à l'article 6 de l'accord-cadre national. Ils peuvent également décider de développer d'autres champs partenariaux à préciser ci-dessous.

Axes de travail choisis

.....
.....
.....

Répartition sur l'ensemble de la période 2010-2014 avec définition des axes de progrès attendus

.....
.....
.....

Article 4 - La contribution des Missions locales et de Pôle emploi à la mise en œuvre du PPAE

4.1 Public cible et volumétrie

A la demande de Pôle emploi, les Missions Locales mettent en œuvre le suivi du PPAE pour des jeunes demandeurs d'emploi de moins de 26 ans dont l'accès ou le retour à l'emploi va de pair avec la résolution de diverses difficultés sociales, personnelles ou de santé et qui nécessitent un accompagnement personnalisé en raison de leur distance à l'emploi.

- Pour rappel les critères d'affectation retenus nationalement et formalisés dans l'accord cadre sont les suivants :
 - Un projet professionnel mal défini ou en inadéquation avec le marché du travail.
 - Une situation personnelle susceptible d'être un frein à l'accès ou au maintien à l'emploi.

- Une absence de repère ou de réseau dans la recherche d'emploi, ou un découragement par les échecs successifs.
- Un niveau de qualification insuffisant au regard du projet professionnel

(Optionnel) Compte tenu des résultats du diagnostic réalisé, les partenaires ajoutent les critères suivants :

.....

- Pour l'année 2010, xxxxx jeunes seront ainsi adressés par Pôle emploi à la mission locale, conformément au tableau de répartition présenté en annexe X de l'accord cadre national.
 Cet objectif d'entrée sera communiqué à la mission locale avant le 31 mars 2010.
- A partir de 2011, l'objectif régional sera décliné pour chaque Mission Locale, après validation du comité de pilotage régional, et il sera formalisé, chaque année, par voie d'avenant à la convention locale.

La Mission Locale reçoit, accompagne, et suit les jeunes demandeurs d'emploi qui lui sont adressés par Pôle emploi, dans le cadre des dispositions définies à l'accord cadre national aux articles 5.3.1 (Engagements de Pôle emploi) et 5.3.2 (Engagements des missions locales) dans la limite des volumes d'accueil définis ci-dessus.

Pôle emploi et la mission locale s'engagent à prévenir les risque de double accompagnement, en s'assurant de la situation du jeune lors de son orientation ; sachant qu'un jeune déjà suivi dans le cadre d'un dispositif national d'accompagnement (CIVIS par exemple) est maintenu dans le dispositif dont il bénéficie.

L'articulation entre CIVIS et co-traitance, et de tout autre dispositif qui pourrait lui succéder, est prévue à l'article 5.4 de l'accord-cadre. A l'identique des dispositions en vigueur depuis 2006, le jeune déjà en CIVIS est comptabilisé dans les chiffres de la co-traitance et ne fait pas l'objet d'un financement ; contrairement au jeune co-traité qui est orienté en CIVIS a posteriori, du fait du diagnostic du conseiller de mission locale, dans la limite des objectifs d'entrées fixés par la convention pluri-annuelle d'objectifs conclus avec l'Etat.

4.2 Prestations

Dans le cadre de leurs parcours, les jeunes demandeurs d'emploi bénéficient des prestations mises en œuvre par les missions locales. Ils peuvent, si nécessaire, bénéficier des prestations de Pôle emploi (cf. annexe 2 de l'accord-cadre national), hormis les prestations d'accompagnement, dans le cadre des dispositions arrêtées localement comme suit :

.....

Pôle emploi prend en compte dans la programmation de ses prestations les besoins des jeunes suivis par les missions locales.

Pôle emploi peut solliciter les missions locales pour la mise en œuvre des actions qu'elles conduisent (parrainage, santé, développement personnel, ...) afin d'en faire bénéficier les jeunes suivis par Pôle emploi. Les modalités d'accès seront définies localement comme suit :

.....
.....
.....

4.3 Régulation des flux et dispositif d'alerte

- Le comité de pilotage local s'assure de la régulation des flux et d'une mise en œuvre de la cotraitance au plus près des objectifs fixés.
- Dans le cas de dépassements d'objectifs ou de constats d'inadéquation entre les besoins observés par les signataires et ces objectifs, le comité de pilotage local s'engage à alerter le comité de pilotage régional selon la procédure définie à l'article 9.1.2 de l'accord-cadre national.

4.4 Les phases de la mise en œuvre du PPAE

La mise en œuvre du PPAE est organisée en trois phases :

- Phase 1 - l'entrée en cotraitance, divisée en trois étapes :
 - l'affectation,
 - l'acceptation,
 - l'initialisation du parcours.
- Phase 2 L'accompagnement d'un jeune en cotraitance, subdivisé en trois états :
 - 1 – accompagnement actif,
 - 2 - alerte de cotraitance,
 - 3 - suspension de la cotraitance.
- Phase 3 : sortie de la cotraitance, initiée seulement par Pôle emploi pour les cas suivants :
 - après 6 mois de cessation d'inscription ou de radiation,
 - après déménagement du demandeur d'emploi, en dehors de la zone de compétence de la Mission Locale,
 - à compter du 26^{ème} anniversaire du jeune (sauf s'il est dans sa 26^{ème} année au moment de son entrée en cotraitance, alors la durée d'accompagnement est égale à un an au maximum).

Ces phases sont décrites de façon plus détaillée en annexe 3 de la présente convention, conformément à l'annexe 7 de l'accord-cadre national.

Article 5 - Mobilisation des personnels de Pôle emploi

XXX agent(s) de Pôle emploi sont affectés dans les Missions Locales de la région, contribuant à l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi, à la prescription des prestations et mesures gérées par Pôle emploi et aux relations avec les employeurs.

Leur fiche de mission, définie et annexée à l'accord-cadre national, est également attachée à la convention régionale et devra également figurer en annexe de la convention locale.

Pour faciliter les échanges et développer la connaissance réciproque des réseaux l'ARML et la DR de Pôle emploi mettent en place des rencontres régulières selon des modalités à définir, incluant la mobilisation de l'accès aux services de pôle emploi, en absence de déploiement d'un personnel affecté.

.....
.....
.....

Et désignent un correspondant (indiquer Nom Prénom et coordonnées)

.....
.....

Les signataires de la présente convention s'engagent à régler et traiter conjointement les difficultés éventuelles dont elles pourraient être saisies et à les faire remonter, le cas échéant, au comité de pilotage régional.

Article 6 - Communication

Pôle emploi et les Missions Locales s'engagent à mener des actions de communication communes (locales ou régionales) et à valoriser leur partenariat dans le cadre des campagnes ou relations presse qui pourraient être organisées par l'un ou l'autre réseau.

Article 7 - Comité de pilotage régional et suivi de la convention

L'évaluation de 2008 a montré l'insuffisance du pilotage de l'accord-cadre de 2006, son impact sur la mise en œuvre limitée des réalisations.

Les signataires de la présente convention se réunissent au moins 5 fois par an, tel que défini dans l'accord-cadre national à l'article 9.1 dans le cadre d'un comité de pilotage local.

Sa composition est la suivante :

.....
.....
.....

Le comité de pilotage local met en œuvre les missions qui lui sont dévolus à l'article 9.1.2 et communique son bilan annuel aux instances régionales pour alimenter le comité de pilotage régional.

Il met en œuvre une régulation opérationnelle des entrées en co-traitance et est garant du bon fonctionnement du partenariat renforcé sur son territoire. Il est garant du suivi et du pilotage de la convention locale. .

Ce comité assure le pilotage et le suivi du partenariat, et veille à l'atteinte des objectifs conjointement déterminés. Il prépare notamment les indicateurs d'activité et les indicateurs du partenariat renforcé fournis au comité pilotage régional. Si nécessaire, des actions correctives sont décidées, l'information en est donnée aux deux réseaux.

Pôle emploi et les Missions Locales s'engagent à produire pour les réunions du comité de pilotage les indicateurs joints en annexe 4 de la présente convention à partir de l'annexe 10 de l'accord-cadre national. Sur la base de ces indicateurs, un bilan de l'activité annuelle du partenariat renforcé est produit par les partenaires au comité de pilotage régional dans le cours du trimestre de l'année n+1. Ce bilan est ensuite transmis au comité de pilotage national.

Article 8 - Durée de la convention locale

La présente convention prend effet à compter du 1^{er} janvier 2010 pour une période allant jusqu'au 31 décembre 2014. Elle pourra être modifiée ou prolongée par voie d'avenant, dans le respect des orientations données par l'accord-cadre national.

Article 9 - Modalités financières

La subvention annuelle est calculée de la manière suivante:

La détermination du **montant total** de la subvention susceptible d'être versée correspond à l'objectif de jeunes demandeurs d'emploi suivis par la Mission Locale, (prévu à l'article 2 de la présente convention), La participation financière de Pôle emploi pour xxxx jeunes est de yyyyy.

Exemple : un objectif atteint de 90% donne lieu à une subvention de 90%

Le **versement total effectif** de la subvention est lié au niveau d'atteinte de l'objectif **global**, (prévu à l'article 2 de la présente convention) :

A compter du 1er janvier 2010, la subvention annuelle est versée en trois fois par la Direction Régionale de Pôle emploi à la Mission Locale :

- Le 1er versement, au 20 du mois de janvier de l'année N, correspond à 40% du montant prévu dans la présente convention pour l'année N.
- Le 2ème versement, au 10 du mois de juillet de l'année N, correspond à 40% du montant total prévu dans la présente convention pour l'année N.

- Enfin, le solde, soit 20% du montant de la subvention, sera versé au vu de l'atteinte de l'objectif global de la convention pour l'année N, et sous réserve de la production d'un compte rendu d'exécution pour l'année complète.

Le compte-rendu d'exécution indiquera :

- le nombre de jeunes demandeurs d'emploi pris en charge mensuellement par la Mission Locale dans le cadre du PPAE,
- le total annuel des jeunes demandeurs d'emploi pris en charge par la Mission Locale dans le cadre du PPAE
- le montant total de la subvention restant à verser, tenant compte des acomptes déjà versés.

En ce qui concerne le versement du solde, celui-ci ne pourra avoir lieu qu'au vu de la production du compte rendu d'exécution pour l'année complète. En cas de trop perçu, ce dernier fera l'objet d'un reversement.

Les coordonnées bancaires de la Mission Locale sont :

.....
.....

Pièces jointes à la convention locale :

Annexe 1 : Diagnostic local

Annexe 2 : Mode de collaboration relatif à l'accès aux offres d'emploi

Annexe 3 : Processus de la co-traitance détaillée

Annexe 4 : Indicateurs du partenariat renforcé

Annexe 5 : Lettre de mission du personnel affecté

Fait à XXX, le XX XX 2010

Le Directeur régional de Pôle emploi (le cas échéant)

Le Directeur du site Pôle emploi,

**Le Président de la mission locale
et PAIO,**

A compter du 1^{er} janvier 2010, la mise en œuvre du PPAE dans le cadre de la cotraitance s'inscrit dans différentes phases. Chacune de ces phases est subdivisée en étapes ou en états.

Cette évolution initiée dans l'accord cadre de partenariat renforcé 2010-2014 a pour objectif de clarifier les différents types de situation, les obligations respectives dans le cadre de l'accompagnement et de développer dans les systèmes d'information les fonctionnalités aidantes et structurantes pour le suivi des publics et du dispositif.

Nous distinguerons dorénavant 3 phases dans le processus de cotraitance :

- 1. La phase « Entrée en cotraitance »**
- 2. La phase « Accompagnement d'un jeune en cotraitance »**
- 3. La phase « sortie de cotraitance »**

1. L'entrée en cotraitance

La phase « Entrée en cotraitance » se caractérise par 3 étapes :

- **L'affectation** est un acte professionnel réalisé par les agents de Pôle emploi lors d'un entretien avec un demandeur d'emploi dont il souhaite voir l'accompagnement réalisé par un partenaire cotraitant.

Cette affectation est réalisée au plus près du ou des premiers entretiens après l'inscription du demandeur d'emploi.

L'affectation est réalisée sur le système d'information de Pôle emploi, dans la mesure du possible en temps réel.

Selon les accords et outils locaux ou régionaux, elle peut être doublée d'une prise de rendez-vous à la mission locale afin de fluidifier l'accompagnement, de réduire les délais et les charges relatives à une invitation formalisée.

Les acteurs sont invités à formaliser un document à remettre aux jeunes pour expliquer à minima la raison de l'orientation, les obligations du demandeur d'emploi et les coordonnées et offre de service de la mission locale.

La date d'affectation est stockée sur GIDE, disponible sur DUDE et apparaît sur parcours 3, sous le libellé « date d'entretien d'initialisation ».

- **L'acceptation** est l'engagement de la mission locale dans un processus d'accueil et d'accompagnement du jeune.

L'acceptation est réalisée sur DUDE par le responsable de la cotraitance, détenteur des droits afférents. Elle doit être suivie, de façon quasi immédiate, du traitement du dossier du jeune sur Parcours 3 et de son invitation à un entretien¹ afin de déclencher au plus tôt l'initialisation du parcours.

La date d'acceptation est stockée sur GIDE, disponible sur DUDE et n'est pas stockée dans parcours 3

- **L'initialisation du parcours** est constituée automatiquement par le premier entretien (de type atelier, entretien individuel ou entretien collectif) entre le jeune et la mission locale après la date d'affectation. La date est automatiquement générée par Parcours 3 et correspond à la date de début de programme.

En règle générale, la date d'initialisation est postérieure à la date d'acceptation mais dans le cas de l'affectation d'un jeune connu précédemment par la ML ou d'un rendez vous programmé rapidement après l'affectation, il est toujours possible que la date d'initialisation soit antérieure à la date d'acceptation.

La date d'initialisation est stockée dans GIDE à la suite du premier flux d'information envoyé par Parcours 3 sur DUDE et correspond à la date de début de programme sur Parcours 3.

Annulation d'une affectation en cotraitance

Toute radiation d'un demandeur d'emploi affecté ou accepté en cotraitance sera automatiquement annulée en cas de radiation avant initialisation du parcours par la mission locale.

Cette règle de gestion sera implémentée dans le système d'information de Pôle emploi et un flux adéquat vers Parcours 3 permettra la prise en compte de l'information. Ces évolutions devraient être traitées au cours de l'année 2010.

Dans la période transitoire², le site Pôle emploi est invité à annuler l'affectation manuellement lorsqu'une situation de ce type est identifiée par l'un des acteurs. Si l'acceptation a été faite, la mission locale doit procéder à une « fin de cotraitance anticipée ».

¹ A moins qu'il ait été reçu à la mission locale depuis son affectation ou qu'un rendez-vous ait été programmé lors de son entretien au site pôle emploi.

² La période transitoire : la période à compter du 1^{er} janvier 2010 et jusqu'à l'évolution des systèmes d'information

2. L'accompagnement d'un jeune en cotraitance

La phase « Accompagnement d'un jeune en cotraitance » se subdivise en trois états, correspondant à une nouvelle typologie dans le traitement de la cotraitance :

- **L'état *accompagnement actif*** correspond à une période de contacts réguliers entre un jeune inscrit comme demandeur d'emploi et son conseiller référent dans une mission locale.
Cet état est calculé automatiquement par parcours 3 dans les conditions simultanées suivantes
 - Le statut du jeune à Pole emploi est « demandeur d'emploi inscrit »³
 - Aucune alerte de cotraitance est en cours

Dans la phase transitoire, cet état ne peut être calculé dans Parcours 3

- **L'état *alerte de cotraitance*** fait suite au déclenchement d'une alerte par la mission locale pour un jeune lors d'une difficulté, d'un événement relatif à l'accompagnement ou à la situation professionnelle, un manquement aux obligations attachées au PPAE nécessitant une action ou un arbitrage des partenaires (Cf. article 5.3.2).

L'état *alerte de cotraitance* qualifie la période initiée depuis le signalement de l'alerte par la mission locale jusqu'à sa clôture par l'un des partenaires, soit à la suite d'un nouvel événement, soit à la suite d'une décision relative à la réalisation de la cotraitance.

Cet état d'alerte de cotraitance sera calculé automatiquement par parcours 3 dans les conditions simultanées suivantes :

- alerte de cotraitance déclenchée par la mission locale,
- pas de traitement de l'alerte par Pôle emploi

Pour permettre un pilotage transparent et des décisions homogènes et pertinentes, les partenaires privilégient un traitement collectif et concerté de ces alertes en s'appuyant sur les modalités qui seront validés dans les meilleurs délais lors d'un comité de pilotage de 2010. Pour ce faire, le groupe de travail prévu à l'article 5.2, étudiera les différentes situations pouvant générer une alerte de cotraitance et proposera, autant que faire ce peut, des modalités de traitement types.

³ C'est à dire que le demandeur d'emploi n'est ni radié, ni en cessation d'inscription

En tout état de cause, le traitement d'une alerte pourra se traduire par trois décisions :

- le maintien en cotraitance (accompagnement actif ou suspension de cotraitance), le cas échéant à la suite d'une nouvelle orientation du parcours, d'un rappel aux obligations légales ou de la mise à jour de la situation du demandeur...
- la sortie de cotraitance, dans le cadre d'une réorientation vers un autre partenaire ou de la reprise de l'accompagnement par le site Pôle emploi dans le cadre du suivi mensuel personnalisé (SMP)

Dans la période transitoire (cf. commentaire 2 supra), cet état ne peut pas être calculé dans Parcours 3. En effet, il faut rappeler qu'en l'absence de flux de traitement de l'alerte, elle est traduite dans Parcours 3 comme une sortie de la cotraitance, sortie qui peut naturellement être annulée par la mission locale.

- **L'état *suspension de la cotraitance*** qualifie la période pendant laquelle le jeune se trouve en cessation d'inscription ou radié, quel que soit le motif de radiation et la durée de celle-ci dans la limite de six mois.

Cet état est fluctuant et peut varier à plusieurs reprises durant le parcours. Il ne peut pas être interprété systématiquement comme une étape préalable à la sortie de cotraitance du fait des périodes d'emploi précaire que le jeune peut avoir dans son parcours qui ne remettent pas en cause le principe du PPAE et de la cotraitance.

Cet état ne peut être continu sur une période supérieure à 6 mois, limite générant une sortie de cotraitance. Par contre, cet état peut durer dans le temps si le jeune est ponctuellement réinscrit et donc en accompagnement actif à certains moments du parcours.

Cet état est calculé automatiquement par Parcours 3 dans la condition suivante :

- le statut du jeune à Pôle emploi est « radié » ou « en cessation d'inscription »

Dans la période transitoire (c.f. commentaire 2 supra), cet état ne peut pas être calculé dans Parcours 3.

Ces règles de gestion seront implémentées dans Parcours 3, GIDE et DUDE au cours de l'année 2010 et les flux suivants de GIDE vers Parcours 3 via DUDE seront mis en œuvre : le statut du demandeur, le traitement de l'alerte et le traitement de la sortie de cotraitance.

3. La sortie de cotraitance

La phase « sortie de cotraitance » ne peut être initiée que par Pôle emploi. Elle peut être systématique voire automatique dans des situations données et identiques sur tout le territoire national ou la résultante de l'étude, collective ou à minima concertée, des alertes de cotraitance sur un territoire.

- **La sortie de cotraitance est automatique** dans les cas suivants :
 - Après 6 mois de cessation d'inscription ou de radiation.
 - A compter du 26ème anniversaire du jeune pris en charge, sauf dans le cas d'une affectation du jeune dans sa 26ème année où la durée de l'accompagnement est limitée à un an).

Cet automatisme est mis en œuvre dans les systèmes d'information dans les meilleurs délais.

Dans la période transitoire (c.f. commentaire 2 supra), le site Pôle emploi est invité à mettre fin à la cotraitance manuellement lorsqu'une situation de ce type est identifiée par l'un des acteurs.

- **La sortie de cotraitance est systématique dans les cas suivants :**
 - Après un déménagement du demandeur d'emploi, en dehors de la zone de compétence de la mission locale.
 -

Le groupe de travail prévu à l'article 5.2 étudiera les différentes situations pouvant générer une sortie de cotraitance et proposera, autant que faire ce peut, d'autres cas de sorties systématiques de cotraitance dans le but d'une harmonisation nationale des pratiques.

Le suivi des objectifs⁴

C'est l'initialisation, 3^{ème} étape de l'entrée en cotraitance, qui déclenche le décompte du jeune sur les objectifs de cotraitance de la structure sous réserve du respect de l'article 5.4. En effet, les jeunes orientés par Pôle emploi vers la mission locale et comptabilisés en CIVIS à la date d'initialisation ne sont pas décomptés sur les objectifs de cotraitance indiqués dans la convention locale. Toutefois, ces jeunes bénéficient d'un seul et même accompagnement au titre du CIVIS et de la cotraitance dans le cadre édicté par chacun de ces dispositifs.

Un jeune sorti du CIVIS, quand il est affecté en cotraitance, est décompté sur les objectifs de la convention locale. Sa ré-entrée dans les conditions définies dans la note DGEFP 145/008 du 11 juillet 2008 ne remet pas en cause ce décompte.

Chaque mission locale est donc en mesure de distinguer les jeunes en cotraitance, au titre de l'objectif de la convention locale de partenariat renforcé et ceux bénéficiant préalablement du CIVIS.

Afin de permettre à Pôle emploi de prendre en compte également la situation du jeune au regard du CIVIS, un nouveau flux sera développé de Parcours 3 vers GIDE via DUDE.

⁴ Cette partie pourra être détachée ultérieurement de cette annexe

ANNEXE 8

Préambule :

Un premier état des lieux des bonnes pratiques repérées lors du bilan de l'accord-cadre 2006-2008 est versé à titre indicatif dans la boîte à outils du présent accord-cadre. Il s'agit d'un premier état des lieux, sachant que le développement d'une boîte à outils plus complète est un objectif partagé au 3 niveaux du partenariat par les comités de pilotage local, régional et national. Les acteurs du partenariat sont invités à créer les outils qui leur vont bien.

Cet engagement des acteurs à mutualiser ce qui fonctionne et à aller plus loin dans la logique de mise à plat des procédures opérationnelles, dispositions particulières, consignes, pratiques pour répondre aux enjeux du partenariat fait partie intégrante des attendus du partenariat renforcé. Il s'agit pour les organisations d'appuyer les réseaux et de répondre à une exigence renforcée de mieux formaliser les pratiques partenariales.

Exemples de bonnes pratiques

- Actions locales et régionales

Ont été identifiées une première série de bonnes pratiques sur les périmètres suivants :

—► Actions concourant à rendre plus transparente l'offre de service proposée par les missions locales et/ou par Pôle emploi, dans le but de développer ou d'actualiser la connaissance du métier de son partenaire, de mieux connaître le service rendu par les acteurs du territoire

- Un séminaire annuel d'échanges thématique entre les personnels de direction, directeurs de mission locale et directeurs de site de Pôle emploi, organisé conjointement avec l'association régionale des missions locales, la direction régionale de Pôle emploi avec DIRECTE DDTEFP

—► Enjeux : Définition d'une politique régionale, mise œuvre d'une animation des réseaux, développement de la connaissance des compétences, création des conditions préparatoires au travail des conseillers et des équipes des missions locales et des sites PE, définition de plans d'actions régionaux déclinés sur les territoires et détermination des actions prioritaires.

- Des actions de développement de la connaissance des compétences du partenaire réalisées par une immersion réciproque dans les structures ou par des formations dispensées régulièrement aux équipes

—► Enjeux : Connaissance des offres de service respective, identification du champ d'action partenarial, investissement de la ligne managériale.

—► Actions concourant à formaliser les outils du comité de pilotage régional pour mieux piloter la co-traitance et la relation de partenariat renforcé

- Une déclinaison opérationnelle de l'accord-cadre national dans une convention régionale pour se donner un cadre d'intervention en adéquation avec les problématiques des territoires
—► Enjeux : Formaliser le cadre partenarial, stabiliser le cadre d'intervention des deux réseaux, trouver une dimension stratégique à l'intervention, mais aussi clarifier les procédures pour sécuriser les acteurs de la relation partenariale et prévoir les modalités de pilotage opérationnel. Réaliser une déclinaison de l'accord-cadre et se doter progressivement des outils du partenariat renforcé, programmer des actions concertées, des actions communes, des actions de développement de la connaissance des compétences.
- Une définition des modalités de pilotage (tableaux de bord, requête Parcours 3...)
- Une définition des modalités de mise en œuvre des procédures administratives et financières
- Une définition des modalités de régulation

—► Actions concourant à développer les actions de partenariat renforcé

- Une participation au comité de pilotage des plates-formes de vocation (PFV), suivre leur activité, s'appuyer sur le document national pour clarifier les process d'envoi, de suivi des jeunes sur les plates-formes, formaliser le retour d'information au conseiller et suivre les placements en emploi des jeunes (MER+)
- L'adoption d'un cadre régional facilitant l'accès aux offres d'emploi et encourager le niveau local à le décliner

—► Actions concourant à développer l'animation des réseaux sur les thématiques du partenariat renforcé

- L'animation de groupes thématiques avec des professionnels des 2 réseaux pour s'emparer des différentes thématiques et notamment de la relation aux entreprises et des relations avec les plates-formes de vocation
—► Enjeux : trouver des relais entre le niveau régional et le niveau local, faire émerger une harmonisation des pratiques, appuyer et mettre en œuvre des plans d'actions.
- L'animation d'un groupe de travail avec les agents affectés au réseau.
—► Enjeux : Valoriser leurs engagements, leurs actions et capitaliser leurs expériences par la formalisation des procédures mises en place localement pour résoudre les dysfonctionnements et communiquer sur les bonnes pratiques.

- Organisations locales et régionales

Ont été identifiées une première série de bonnes pratiques sur les périmètres suivants :

- Actions concourant à formaliser les outils du comité de pilotage régional pour mieux piloter la co-traitance et la relation de partenariat renforcé

Organisations locales et régionales

- Faciliter l'accès au système d'information des missions locales, Parcours 3, par une plate-forme de vocation pour y saisir la présence des jeunes de la mission locale aux sessions, la réussite aux exercices et les mises en relations positives (MER+).
 - Enjeux : créer les conditions d'un suivi de la prescription « Plate-forme de vocation » par le conseiller de mission locale, inciter à la prescription vers les plates-formes en évitant la rupture du lien entre le jeune et son référent, faciliter le suivi post plate-forme de vocation et la mesure d'activité.
- Créer une ou des comités techniques (COTECH) animés conjointement par la direction régionale de Pôle emploi et l'association régionale des missions locales, associant un représentant par département de chaque réseau et la DIRRECTE-DDTEFP. Les décisions du comité de pilotage régional (COFIL Reg) peuvent être mises en œuvre par le COTECH qui propose l'ordre du jour et prépare le COFIL Reg.
 - Enjeux : créer les conditions de l'adhésion sur des objectifs communs, s'appuyer sur des relais pour prendre en compte les évolutions du cadre partenarial, créer une impulsion pour la mise en œuvre de travail en binôme « Agence locale/mission locale » sur des thématiques précises, s'intéresser à la formalisation et l'adaptation des outils du partenariat renforcé aux niveaux, régional, départemental et local.
- Formaliser un cadrage régional sur l'affectation de moyens humains aux missions locales
 - Enjeux (précisant par exemple les conditions de recrutement des conseillers PE affectés aux ML, le profil requis au regard des connaissances et des attentes, la quotité de travail, les compétences et les services à développer, les modalités d'encadrement et de mobilisation des personnels, les modalités de communication et d'information)
- Concerner le déploiement des agents (par exemple en tenant compte de la charge de travail, de l'aménagement du réseau, de critères d'équité...), appuyer la diffusion, le renouvellement et l'adaptation locale de la lettre de mission des agents affectés auprès du niveau local (ML et sites PE)
 - Enjeux : Positionner les agents affectés par Pôle emploi aux missions locales sur les thématiques prioritaires identifiées (accès aux offres d'emploi de Pôle emploi), actualiser et dynamiser leur cadre d'intervention, faire correspondre le nombre d'ETP prévus conventionnellement et les effectifs en poste en mission locale, valoriser le travail réalisé (mise en réseau de l'expertise des agents affectés).

ANNEXE 9-1

ANNEXE A LA CONVENTION

N°

Poste en propriété du partenaire
Poste **Polyvalent Partenaire Agents**

Poste en propriété de Pôle emploi
Poste **Client Léger Agents Itinérant**

**Mise à disposition de l'accès au système
d'information de Pôle emploi**

ARTICLE I - OBJET DE LA PRÉSENTE ANNEXE

Dans le cadre de la convention susvisée et de ses éventuels avenants, la présente annexe a pour objet de définir les conditions d'accès aux applications informatiques internes de Pôle emploi, dans les locaux du partenaire (ci-dessous désigné co-contractant) par les agents Pôle emploi.

Cet accès est exclusif à l'agent de Pôle emploi et ne pourra en aucun cas être transféré à un agent du co-contractant.

L'environnement technique est référencé comme suit :

- PPPA : « **Poste Polyvalent Partenaire Agents** » (poste fixe)
- PPPAI : « **Poste Polyvalent Partenaire Agents Itinérant** » (portable)

Suivant l'infrastructure du co-contractant, l'accès au système d'information de Pôle emploi se matérialise soit par:

- un accès réseau type **ligne spécialisée** installé par **Pôle emploi**
- un **accès internet du co-contractant** (nécessite une étape préalable de validation de l'infrastructure du co-contractant par les services informatiques de Pôle emploi)
- d'un **accès RTC via une prise téléphonique** (portable)

Le matériel permettant l'accès au système d'information de Pôle emploi est la propriété du co-contractant, ce poste pouvant d'ailleurs être utilisé de manière réversible pour l'accès au système d'information du co-contractant.

- PCLAI : **Poste Client Léger Agents Itinérant**

Suivant l'infrastructure du co-contractant, l'accès au système d'information de Pôle emploi se matérialise soit par:

- un accès réseau type **ligne spécialisée** installé par PE
- un **accès internet du co-contractant** (nécessite une étape préalable de validation de l'infrastructure du co-contractant par les services informatiques de PE)
- un **accès RTC via une prise téléphonique** (portable)

Le matériel est la propriété de Pôle emploi.

Le co-contractant reconnaît être parfaitement informé de ce que le dispositif technique mis en œuvre peut être amené à évoluer, évolution inhérente aux technologies de l'information et des télécommunications. Sans préjudice des dispositions figurant à l'article 9 ci-après, toute évolution du dispositif technique donne lieu à information préalable du co-contractant par PE.

ARTICLE 2 – MISE EN ŒUVRE DE L'ACCES AU SYSTEME D'INFORMATION

Si la mise à disposition des applications nécessite une nouvelle installation les modalités ci-après sont mises en œuvre.

A une date convenue d'un commun accord entre les parties, une réunion de lancement est organisée entre les représentants du co-contractant, de la Direction régionale de Pôle Emploi et des services informatiques de Pôle emploi, afin d'établir le programme de réalisation des différentes opérations nécessaires à la mise en œuvre du service et d'arrêter la date prévisionnelle de la mise en service. Le co-contractant reconnaît être parfaitement informé de ce que l'autorisation de connexion du ou de ses sites et les paramètres d'identification aux applications centrales ne pourront être demandés par la Direction régionale de Pôle emploi auprès des services compétents qu'à la suite de la tenue de cette réunion de lancement.

Les délais maximums prévisionnels de mise en œuvre du service sont de 6 semaines maximum à compter de la commande effectuée par les services régionaux de Pôle emploi.

ARTICLE 3 - OBLIGATIONS DE Pôle emploi

Au titre de la présente annexe, Pôle emploi est tenu de :

- à partir des spécifications techniques décrites à l'article 7 ci-après, mettre en œuvre les moyens nécessaires pour assurer aux agents Pôle emploi l'accès aux services demandés
- apporter avec les services informatiques de Pôle emploi une aide à la prise en main de la connexion au système d'information de Pôle emploi lors de l'installation

Pour l'environnement technique PCLAI, Pôle emploi est en outre tenu de :

- assurer à ses frais, en concertation avec les services informatiques de Pôle emploi, les acquisitions, la maintenance et les mises à niveau des matériels, logiciels et environnements techniques satisfaisant aux spécifications décrites à l'article 7 ci-après
- assurer l'installation et la configuration des pilotes d'imprimantes sur les postes
- réaliser l'évolution ou la mise à niveau des logiciels et matériels PC mentionnés à l'article 7 ci-après, en fonction des évolutions applicatives et techniques mises à disposition par Pôle emploi et s'interdire d'effectuer tout ajout ou modification non conforme au standard spécifié

ARTICLE 4 - OBLIGATIONS DU CO-CONTRACTANT

Au titre de la présente annexe, le Co-contractant est tenu de :

- accepter que les services informatiques de Pôle emploi interviennent sur son site pour le maintien en condition opérationnelle des matériels et logiciels appartenant à Pôle emploi et utilisé sur le site du co-contractant.
- permettre à Pôle emploi la mise à jour automatique et à distance des logiciels et paramètres fournis par Pôle emploi et nécessaires aux services demandés

Le Co-contractant est en outre tenu de:

- assurer à ses frais, en concertation avec les services informatiques de Pôle emploi, les acquisitions ou mises à niveau des matériels, logiciels et environnements techniques satisfaisant aux spécifications décrites à l'article 6

- réaliser l'évolution ou la mise à niveau des logiciels et matériels PC mentionnés à l'article 6 ci-après idem remarque précédente et ce paragraphe garde t'il son sens ?, en fonction des évolutions applicatives et techniques mises à disposition par Pôle emploi et s'interdire d'effectuer tout ajout ou modification non conforme au standard spécifié.

ARTICLE 5 - RESPONSABILITE ET DROITS DU CO-CONTRACTANT

Sauf faute lui étant imputable, Pôle emploi ne peut être tenu responsable des dommages directs ou indirects résultant de toute difficulté de connexion ou transmission aux applications informatiques objet de la présente annexe ou liées à elles.

Pour les PCLAI, le co-contractant reconnaît être parfaitement informé de ce que le matériel de Pôle emploi présent sur son site au titre de la présente annexe est confié à sa garde. Il assume l'entière responsabilité des dommages directs et indirects de toute nature le cas échéant causés par ce matériel. Le co-contractant assume également l'entière responsabilité des dommages causés à PE du fait du vol, de la dégradation ou destruction des postes itinérants et imprimantes mis à sa disposition au titre de la présente convention en cas de non-respect de son obligation de fournir aux agents PE concernés les moyens appropriés de protéger ce matériel (cadenas, armoire fermant à clé, coffre, etc).

ARTICLE 6 - DESCRIPTION TECHNIQUE DU SERVICE

Pour un poste fixe (PPPA) :

- Niveau du poste :
 - Version de Windows maintenue actuellement par Microsoft (excepté Windows Vista) ou dont la maintenance a été arrêtée par Microsoft depuis moins d'un an.
- Accès réseau :
 - par l'intermédiaire :
 - d'un accès réseau type ligne spécialisée installé par Pôle emploi
 - d'un accès internet du co-contractant (nécessite une étape préalable de validation de l'infrastructure du co-contractant par les services informatiques de Pôle emploi)
 - Présence impérative d'une carte LAN type Ethernet sur le poste

Pour un poste itinérant (PPPAI) :

- Niveau du poste :
 - Version de Windows maintenue actuellement par Microsoft (excepté Windows Vista) ou dont la maintenance a été arrêtée par Microsoft depuis moins d'un an
- Accès réseau :
 - par l'intermédiaire :
 - d'un accès réseau type ligne spécialisée installé par Pôle emploi
 - d'un accès internet du co-contractant (nécessite une étape préalable de validation de l'infrastructure du co-contractant par les services informatiques de Pôle emploi)
 - d'un accès RTC via une prise téléphonique (portable)
 - Le poste doit être équipé d'une carte de communication RTC ou d'une carte LAN type Ethernet. Pour les liaisons RTC, une carte modem 56K est nécessaire

Le Co-contractant doit fournir les câbles, les prises et le ou les switchs nécessaires aux connexions des postes de travail.

Si Pôle emploi met à disposition l'accès réseau permettant l'interconnexion avec le Système d'Information Pôle emploi sur le site du co-contractant, le nombre de stations sur un site du Co-contractant est limité à 13.

Dans le cas où la ou les stations concernées sont intégrées dans un environnement technique réseau local, le Co-contractant doit établir avec les services informatiques de Pôle emploi une mise au point technique spécifique préalable à l'installation.

Tout modèle d'imprimante installé sur le poste est compatible avec cette solution.

Pour le poste itinérant (PCLAI) :

- Niveau du poste :
 - Pôle emploi fournit un ordinateur portable équipé d'une carte de communication RTC ou d'une carte LAN type Ethernet, avec son imprimante portable, homologués par Pôle emploi et compatibles avec la solution PCLAI mise en place par les services informatiques de Pôle emploi.
- Accès réseau :
 - par l'intermédiaire :
 - d'un accès réseau type ligne spécialisée installé par Pôle emploi
 - d'un accès internet du co-contractant (nécessite une étape préalable de validation de l'infrastructure du co-contractant par les services informatiques de Pôle emploi
 - d'un accès RTC via une prise téléphonique (portable)

Le Co-contractant doit fournir les prises nécessaires à la connexion du portable et le raccordement à la prise téléphonique classique RTC ou à la prise réseau en fonction du lieu sur lequel sera installé le poste itinérant.

Pour toute situation technique particulière, le Co-contractant est invité à consulter au préalable les services informatiques de PE pour définir les conditions spécifiques éventuelles à mettre en œuvre.

Seuls les systèmes d'exploitation maintenus actuellement par Microsoft ou dont la maintenance a été arrêtée par Microsoft depuis moins d'un an seront supportés¹.

MISE EN SERVICE, CONNEXION ET MAINTENANCE

Un support d'installation est fourni par les services informatiques de Pôle emploi au co-contractant afin qu'il procède à l'installation. Le co-contractant s'engage à s'assurer au préalable de la bonne mise à niveau de son environnement, conformément aux spécifications mentionnées au présent article. Le Co-contractant procède à l'installation conformément aux indications fournies avec le pack d'installation.

Lors de l'installation, les services informatiques de Pôle emploi assurent une assistance technique à distance (téléphonique ou par transfert de fichiers).

Le co-contractant (ou l'agent de Pôle emploi) est tenu d'informer la direction régionale Pôle emploi du succès de l'opération ou des problèmes éventuellement rencontrés en cours d'installation.

La maintenance du matériel et des logiciels (hors pack d'installation) acquis par le co-contractant est à sa charge.

¹ Hors système VISTA

La maintenance du matériel et des logiciels fournis par Pôle emploi est à sa charge.

ARTICLE 7 – COUTS DE FONCTIONNEMENT

Les coûts de fonctionnement suivants restent à la charge du co-contractant :

- Accès internet du co-contractant ou accès RTC via une prise téléphonique : installation, abonnement, communication
- Consommation électrique
- Consommables informatiques : cartouches, toners.

ARTICLE 8 - RESILIATION

La présente annexe peut à tout moment être résiliée de plein droit par Pôle emploi, sous réserve d'en informer le co-contractant par lettre recommandée avec accusé de réception au moins trois mois à l'avance.

La présente annexe peut être résiliée de plein droit par le co-contractant en cas d'évolution du dispositif technique mis en œuvre imposant une actualisation des spécifications techniques mentionnées à l'article 6 ci-avant à laquelle le co-contractant ne pourrait satisfaire, sous réserve d'en informer Pôle emploi par lettre recommandée avec accusé de réception. La résiliation prend alors effet au dernier jour à minuit du mois suivant le mois au cours duquel ladite lettre recommandée a été reçue par Pôle emploi.

La résiliation de la présente annexe n'entraîne pas résiliation de la convention susvisée conclue entre les parties.

Article 9 - DURÉE DE VALIDITÉ

La présente annexe est conclue pour la même durée que celle de la convention à compter de la date de sa signature par les parties. La durée de validité de la présente annexe ne peut excéder celle de la convention susvisée, la présente annexe pouvant être reconduite tacitement dans les mêmes conditions que la dite convention.

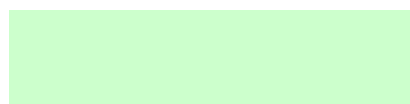
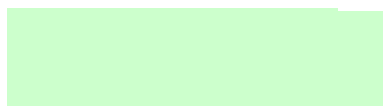
*Fait à
Nom et fonction des signataires
Signatures*

Le

En exemplaires

Pour Pôle emploi

Pour le (.....désignation.....)





Annexe 9-2 : Avenant portant mise à disposition d'e-Partenet

Vu le code du travail, notamment ses articles R.5213-1 à R.5213-8 et R.5214-23

Vu la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale

Vu la convention ETAT-ANPE-UNEDIC relative à la coordination des actions du service public de l'emploi du 5 mai 2006

Vu la loi n° 2008-126 du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi

Vu le Conseil d'administration du 19 décembre 2008, portant création de Pôle emploi

Vu la convention de partenariat locale relative à (à compléter) signée le(à compléter), n°(n°@lliance à compléter) entre Pôle emploi et le partenaire désigné ci-après

Entre,

D'une part,

Pôle emploi Institution nationale publique dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière, dont le siège est à Paris 20ème, 1-5 Avenue du Docteur Gley

Représenté par :, son (sa) directeur (trice) régional(e),

Dénommé ci-après « **Pôle emploi** », d'une part,

Et,

D'autre part,

Nom de l'organisme :

Statut,

Adresse complète,

Représenté par (nom du représentant et signataire)

Ci-après dénommé « le Partenaire »,

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

E-Partenet est un outil mis à la disposition des partenaires de Pôle emploi via le canal Internet qui poursuit deux objectifs :

e-Partenet facilite la relation entre le bénéficiaire du service et le conseiller médiateur :

- Le processus de mise en relation sur une offre d'emploi est fluide et clairement défini
- Les informations sont actualisées et permettent un meilleur accompagnement des bénéficiaires par le partenaire.

e-Partenet facilite la relation entre la structure partenaire et Pôle emploi

- Une documentation professionnelle actualisée est mise à disposition des structures partenaires
- Des tableaux de pilotage permettent de suivre l'activité
- Les informations sont synchronisées et disponibles en temps réel
- L'accès à l'outil e-Partenet se fait à partir d'un navigateur et ne nécessite pas d'installation particulière.

Article 1 : OBJET DE L'AVENANT

Cet avenant a pour objet d'arrêter les conditions dans lesquelles Pôle emploi met à disposition du partenaire un outil informatique, ci-après dénommé "e-Partenet".

Article 2 : OBJECTIFS d'e-Partenet

L'accès à "e-Partenet", permet à Pôle emploi et au partenaire de poursuivre les objectifs suivants :

- Mieux mobiliser les offres d'emploi au profit des personnes à la recherche d'un emploi, en particulier par une possibilité d'accès aux offres sur les contrats aidés ;
- Permettre au partenaire de proposer des offres ciblées les plus adaptées au public qu'il reçoit et/ou accompagne ;
- Permettre au partenaire de mieux renseigner et orienter ce public.

L'accès aux services s'effectue au moyen d'une solution technique de type "extranet" qui n'affecte pas l'architecture des systèmes d'information de Pôle emploi et qui s'intègre facilement dans l'environnement informatique du partenaire.

Article 3 : FONCTIONNALITÉS D'E-PARTENET

3.1. L'accès aux offres d'emploi répond à une attente forte des demandeurs d'emploi.

e-Partenet permet au partenaire de consulter l'ensemble des offres d'emploi recueillies par Pôle emploi.

Ces offres sont actualisées en temps réel :

- toutes suspensions ou annulations saisies par un agent de Pôle emploi sur l'application informatique de Pôle emploi donnent immédiatement lieu au retrait de l'offre sur e-Partenet,
- toutes nouvelles offres ou modifications d'offres saisies par un agent de Pôle emploi sont immédiatement disponibles sur e-Partenet.

3.2. E partenat permet au partenaire de réaliser des mises en relation sur des offres d'emploi avec ou sans présélection, de faire des demandes de CV et de convoquer des candidats sur les offres d'emploi avec présélection et sans délégation de mises en relation.

3.3. e-Partenet peut aussi donner accès aux services suivants (cf. annexe 1 et 2) :

- Consultation du site "Doc en ligne",
- Consultation de l'application "ROME en ligne",
- Gestion des accès.

3.4. E partenat met à disposition du partenaire des outils de pilotage qui se présentent sous la forme de tableaux de suivi et de restitution d'activité qui sont de deux types :

- Les tableaux de type « personnel » qui permettent à chaque utilisateur d'e-Partenet de suivre sa propre activité,
- Les tableaux de type "global" qui permettent un suivi global de l'activité de la structure partenaire (ensemble des utilisateurs partenaires)

Article 4 : CONDITIONS D'ACCÈS A E-PARTENET

L'accès à e-Partenet nécessite que le partenaire dispose d'une connexion Internet, dont il assume la charge financière.

4.1. Désignation de l'administrateur

L'accès à e-Partenet est autorisé sous réserve de la nomination, parmi le personnel du partenaire, d'une personne appelée pour les besoins de cet avenant "**l'administrateur**". Cette nomination ne vaut qu'après accord écrit du Directeur territorial de Pôle emploi notifié au partenaire, après avis le cas échéant du Directeur territorial de Pôle emploi ou du Directeur du site Pôle emploi de référence.

Pôle emploi se réserve le droit de refuser l'administrateur qui lui est proposé s'il ne répond pas aux conditions prévues à l'article 4.2. Dans ce cas, le partenaire propose un autre administrateur à Pôle emploi, qui validera cette nouvelle proposition selon la procédure décrite ci dessus.

Une copie de cet avenant sera remise à l'administrateur par le représentant de la structure partenaire signataire.

4.2. Fonctions de l'administrateur

L'administrateur, personnel permanent du partenaire est chargé, par délégation de Pôle emploi, de créer et de gérer les comptes des personnes autorisées à accéder à "e-Partenet". A ce titre, il doit occuper des fonctions de responsabilité opérationnelle lui donnant compétence pour désigner des personnes, dont il répond.

Dans l'annexe 2 de l'avenant, est précisé le nombre de comptes actifs autorisés simultanément par la structure, hors administrateur.

Dans la rubrique « administration des comptes utilisateurs » d'e-Partenet, l'administrateur crée le compte utilisateur pour chacune des personnes autorisées. L'administrateur leur remet l'identifiant de connexion et le mot de passe fournis par l'application.

L'administrateur est responsable de l'utilisation de l'outil qui est faite par les utilisateurs. Il est le garant du bon usage, individuel et personnel, des comptes utilisateurs. Il informera donc les personnes autorisées des conditions impératives d'utilisation des comptes (article 5.1.) et de la déontologie qui s'y rattache (article 9).

L'administrateur s'assure de la tenue à jour de la liste des personnes autorisées à accéder à e-Partenet. Il doit en particulier supprimer l'autorisation d'accès de toute personne dont les fonctions viendraient à changer, qui ferait l'objet d'une absence prolongée (absence de plus de trois mois), ou qui quitterait la structure partenaire.

Le partenaire répondra des obligations qui incombent à l'administrateur en application du présent article.

4.3. Suppression et retrait de la qualité d'administrateur

En cas de départ ou d'absence prolongée (absence de plus de trois mois) de l'administrateur, le partenaire doit en informer Le Directeur régional de Pôle emploi par écrit, sous huitaine. La désignation d'un nouvel administrateur s'effectue dans les mêmes conditions que celles décrites au point 4.1 ci-dessus.

Le Directeur Régional de Pôle emploi peut en outre, après avis le cas échéant du Directeur territorial de Pôle emploi ou du Directeur du site Pôle emploi de référence, supprimer la qualité d'administrateur si la personne désignée ne respecte pas les obligations contractées dans le cadre de cet avenant.

Les changements d'administrateurs sont validés et notifiés par le Directeur régional de Pôle emploi, sous la forme d'un écrit en recommandé avec accusé de réception.

Article 5 : ACCÈS à E-Partenet

5.1. Principe général d'accès

L'accès à e-Partenet est réservé au personnel autorisé du partenaire, disposant individuellement d'un identifiant de connexion et d'un mot de passe. Strictement personnels et confidentiels, ces identifiants lui permettent d'accéder à e-Partenet Ils ne peuvent être communiqués à quiconque, ayant ou non un lien de quelque nature que ce soit avec le partenaire. Les identifiants sont attachés à la personne et non à la fonction, ou au poste.

En cas de méconnaissance par le partenaire de ce principe, il sera fait application de l'article 12 de la présente convention.

5.2. Étendue du droit d'accès

Le périmètre d'accès du partenaire à e-Partenet est défini à l'annexe n°1 de cet avenant. Ce périmètre est arrêté conjointement par les parties. Toute modification de l'étendue de ce périmètre d'accès fait l'objet d'un écrit par le Directeur régional de Pôle emploi.

Article 6 : MODALITES DE MISE EN OEUVRE

L'accès à "e-Partenet" se fait à partir du navigateur Internet du partenaire, en accédant à l'URL suivante : <https://www.portail-emploi.fr>

La mise en service de l'accès à "e-Partenet" se fait, à compter de la date de signature de l'avenant, sur la base des informations fournies par l'annexe n°2 jointe à cet avenant. L'administrateur reçoit par email son identifiant de connexion et le mot de passe qui lui donneront accès à e-Partenet.

En cas d'accès défaillant à "e-Partenet", l'administrateur, après vérification du bon fonctionnement de son environnement logiciel et matériel, peut contacter le service de support de Pôle emploi au numéro vert suivant :

PLATE FORME ASUR 0800 xxx xxx (à préciser localement)

La maintenance du matériel et des logiciels acquis par le partenaire est à sa charge.

Chaque fois que l'évolution d'e-Partenet le rendra utile ou nécessaire, Pôle emploi procédera à une information du partenaire. Le cas échéant des notices ou documents techniques liés à ces évolutions pourront lui être fournis.

Article 7 : LES OBLIGATIONS DU PARTENAIRE

Le partenaire fait son affaire de l'acquisition des matériels, logiciels et accès à Internet nécessaires à l'utilisation d'e-Partenet.

Il assume les charges de fonctionnement (maintenance des matériels lui appartenant, télécommunications locales).

Il utilise l'outil dans les termes, les conditions et les limites de la présente convention et des deux annexes jointes, sous sa propre responsabilité.

Il se conforme aux dispositions de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

Le partenaire s'interdit de modifier, adapter ou corriger le contenu et la forme des offres d'emploi auxquelles il accède.

Conformément aux modalités définies dans l'offre de service de Pôle emploi, le partenaire s'engage à créer, éditer et à remettre le document proposant une offre d'emploi produit par le système, à tout candidat pour lequel il effectue ces actes professionnels.

Article 8 : MODALITÉS FINANCIÈRES

L'accès à e-Partenet tel que défini à l'annexe n°1 de cet avenant est accordé par Pôle emploi à titre gracieux indépendamment des charges financières qui incombent au partenaire en

annexe 9.2 Avenant type epartenet Pole emploi.doc – version du 18/12/2008 5

application de l'article 7. L'utilisation d'e-Partenet est fonction de la durée de la convention de partenariat qui lie par ailleurs les deux parties.

Article 9 : GARANTIES ET DROIT D'USAGE

Pôle emploi ne peut en aucun cas être tenu pour responsable de la fiabilité de la transmission des données hors de son périmètre d'intervention technique, des temps d'accès ou des éventuelles restrictions d'accès indépendants de son emprise technique sur des réseaux connectés au réseau Internet. La responsabilité de Pôle emploi ne peut pas être engagée en cas d'interruption des réseaux d'accès Internet, d'indisponibilité totale ou partielle du service résultant notamment des opérateurs de télécommunications, en cas d'erreur de transmission et/ou de problèmes liés à la sécurité des transmissions, en cas de défaillance du matériel de réception ou de la ligne téléphonique de Pôle emploi.

Pôle emploi peut être amené à interrompre momentanément les services ou une partie des services proposés pour des raisons d'actualisation et de mise à jour des informations contenues dans l'outil e-Partenet et également pour des raisons de maintenance programmée.

Le partenaire dispose d'un simple droit d'usage sur e-Partenet et sur les données auxquelles il a accès. Il ne peut en aucun cas les céder que ce soit à titre gratuit ou à titre onéreux. S'agissant des offres et des demandes d'emploi leur vente est interdite en application du code du travail.

Il s'interdit d'effectuer tout ajout ou modification à e-Partenet. ***A ce titre il s'interdit notamment de créer des liens avec d'autres portails ou sites.***

Dans l'exercice de ses activités, le partenaire prend toutes dispositions utiles pour garantir les droits des publics auxquels il s'adresse ou qui ont recours à ses services, notamment dans les domaines prévus par les dispositions qui suivent.

9.1. Egalité de traitement et interdiction des discriminations

Le partenaire assure un traitement égal à toutes les personnes qui s'adressent à lui.

Conformément aux dispositions du code du travail du code pénal, le partenaire s'interdit toute discrimination, distinction, exclusion ou préférence. Il s'interdit de même de collecter ou d'enregistrer toute mention qui ferait apparaître, directement ou indirectement, une discrimination.

9.2. Confidentialité et protection de la vie privée

Les informations nominatives que le personnel autorisé du partenaire pourrait visualiser ou collecter dans le cadre de la remise d'une offre d'emploi à une personne intéressée, sont confidentielles.

L'administrateur ainsi que le personnel autorisé du partenaire s'interdisent :

- d'utiliser les données à caractère personnel apparaissant dans les espaces de consultation d'e-Partenet ou dans les tableaux de suivi d'activité à d'autres fins que celles poursuivies par cet avenant.

A cet effet, le partenaire s'engage à prévoir toutes dispositions utiles en ce sens.

- de communiquer les informations auxquelles ils accèdent, à d'autres qu'aux demandeurs d'emplois et aux employeurs concernés.

Le partenaire répondra de tous manquements à ces engagements, qu'ils soient de son fait,

de sa négligence ou de celle de l'administrateur ou du personnel autorisé à accéder à e-Partenet ou de tout autre professionnel auquel il aura eu recours.

Il garantira Pôle emploi dans toutes les actions ou réclamations dans lesquelles il serait mis en cause en raison de la méconnaissance des obligations issues de cet avenant.

ARTICLE 10 : LOI INFORMATIQUE ET LIBERTÉS - CNIL

10.1. Exercice du droit d'accès et de rectification

En application de la loi du 6 janvier 1978 modifiée, relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, l'outil e-Partenet a été déclaré à la **Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL)**, par l'ANPE.

Sont destinataires des données à caractère personnel consultables dans «e-Partenet», selon les données et la finalité poursuivie :

- - le personnel des partenaires de Pôle emploi autorisé à accéder à e-Partenet,
- - les personnes à la recherche d'un emploi à qui une offre d'emploi a été proposée,
- - les employeurs, ou leur représentant, qui ont déposé une offre d'emploi auprès de Pôle emploi,
- - les agents Pôle emploi gestionnaires des offres d'emploi proposées.

En application des articles 39 et 40 de la loi du 6 janvier 1978 modifiée précitée, les personnes ci-dessus listées disposent, au regard des données à caractère personnel qui les concernent, d'un droit d'accès et de rectification qu'elles peuvent exercer en s'adressant au partenaire dont elles relèvent.

Le droit d'opposition prévu par l'article 38 de la loi du 6 janvier 1978 modifiée ne s'applique pas au traitement de données à caractère personnel dénommé «e-Partenet ».

10.2. Note d'information

Une note d'information, destinée aux personnes dont des données à caractère personnel sont consultables par l'intermédiaire d'e-Partenet, sera affichée dans les locaux du partenaire.

Le texte de cette note est joint en annexe 3 de cet avenant.

Article 11 : SUIVI DE L'ACTIVITÉ DE PLACEMENT

Les deux parties se rencontrent régulièrement afin de suivre et de mesurer l'activité de placement réalisée par l'intermédiaire d'e-Partenet. Elles disposent à cet effet des outils de pilotage qu'il propose.

e-Partenet affiche des tableaux de pilotage quantitatifs et opérationnels présentant des résultats différenciés selon plusieurs angles d'analyses.

Les partenaires peuvent proposer des adaptations et évolutions utiles à la réalisation des objectifs prévus à l'article 2.

Article 12 : CONDITIONS DE RÉSILIATION DE L'AVENANT

L'avenant est résilié de plein droit à l'échéance de son terme.

L'avenant peut être également résilié par anticipation dans les conditions suivantes :

- **A l'initiative du partenaire**, sous réserve d'un préavis d'un mois notifié par LR avec AR au Directeur régional de Pôle emploi. A l'issue du délai d'un mois, Pôle emploi mettra fin au droit d'accès à e-Partenet.
- **A l'initiative de Pôle emploi :**

- en raison de nécessités de services ou dans le cas d'une décision administrative la plaçant dans l'impossibilité de continuer à assurer la mise à disposition d'e-Partenet et à l'expiration d'un délai **d'un mois maximum** notifié par LR avec AR. Les droits d'accès à e-Partenet sont alors supprimés.

- lorsque le partenaire méconnaît les obligations prévues par la convention, par la loi ou par les dispositions réglementaires en vigueur, ou encore lorsque des conditions exigées par la loi ou les dispositions réglementaires permettant l'exécution de la présente convention viennent à disparaître. Le partenaire est préalablement informé des motifs de la décision de résiliation de Pôle emploi par lettre recommandée. Il peut faire valoir ses observations, dans le délai d'un mois suivant cette information. Dans le cas où Pôle emploi maintient sa décision de résiliation, celle-ci intervient dans un délai d'un mois à compter de la réponse, notifiée par LR avec AR au partenaire. Les droits d'accès à e-Partenet sont supprimés.

La résiliation de la présente convention n'entraîne pas la résiliation de la convention de partenariat qui lie par ailleurs les deux parties.

Article 13 : DURÉE ET RENOUELEMENT

La durée de validité de cet avenant ne peut excéder celle de la convention de partenariat qui lie par ailleurs les deux parties. Elle pourra être reconduite dans les mêmes conditions. La mise à disposition de e partenet est concomitante ou postérieure à la date de signature de la convention de partenariat.

Annexes à la présente convention :

- Annexe 1 : « Désignation des services d'e-Partenet accessibles au partenaire »
- Annexe 2 : « Informations sur les correspondants identifiés ».
- Annexe 3 : « Loi informatique et libertés »

Le Partenaire

Nom et qualité de la personne habilitée à représenter le partenaire

Pôle emploi

Le Directeur Régional

Le Directeur du site Pôle emploi

Date et signature

ANNEXE N° 1 A L'AVENANT PORTANT MISE A DISPOSITION DE E-PARTENET

DÉSIGNATION DES SERVICES D' E-PARTENET ACCESSIBLES AU PARTENAIRE

Service	Description	Accès (O/N)
Doc en Ligne	Accès à la documentation professionnelle de Pôle emploi	
Rome en Ligne	Consultation du référentiel ROME en ligne	
Consultation des offres	Accès en consultation à l'intégralité des offres d'emploi de Pôle emploi, y compris les offres non publiées sur pôle-emploi.fr	
MER sur offres sans présélection	Réalisation de mises en relation sur des offres d'emploi de type "sans présélection"	
Présentation de candidats	Demander un CV et réaliser la convocation des candidats sur des offres d'emploi de type "avec présélection"	
MER sur offres avec présélection	Lever l'anonymat de l'employeur sur des offres d'emploi avec présélection et réaliser des mises en relation sur ces offres	
Pilotage	Accès aux tableaux de suivi d'activité	
Gestion des comptes	service ouvert à un administrateur par structure pour créer et gérer les comptes utilisateurs	

ANNEXE N° 2 A L'AVENANT PORTANT MISE A DISPOSITION DE E-PARTENET

INFORMATIONS SUR LES CORRESPONDANTS IDENTIFIES

Code SAFIR et coordonnées de la Structure de rattachement

Identification de l'administrateur

Civilité Nom prénom

Fonction dans la structure partenaire

Adresse mèl :

Correspondant Pôle emploi pour la fourniture du compte administrateur :

Civilité Nom prénom rattaché à la DR xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

Fonction

Adresse courriel

Nombre de comptes actifs autorisés simultanément (hors compte administrateur)

ANNEXE N° 3 A L'AVENANT PORTANT MISE A DISPOSITION DE E-PARTENET

NOTE D'INFORMATION A AFFICHER DANS LES LOCAUX DU PARTENAIRE

"LOI INFORMATIQUE ET LIBERTES

En application de la loi du 6 janvier 1978 modifiée, relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, le traitement de données à caractère personnel dénommé « E-PARTENET » a été déclaré à la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL) par l'ANPE.

«E-PARTENET» est mis à la disposition de partenaires conventionnés de l'ANPE, afin de leur permettre d'accéder à un ensemble de services dont la finalité est le placement des personnes qui sont à la recherche d'un emploi.

«E-PARTENET» permet également d'effectuer un suivi de l'activité de placement ainsi réalisée.

Sont destinataires des données à caractère personnel consultables dans «E-PARTENET», selon les données et la finalité poursuivie :

- le personnel des partenaires de l'ANPE autorisé à accéder à «E-PARTENET»,*
- les personnes à la recherche d'un emploi à qui une offre d'emploi a été proposée,*
- les employeurs, ou leur représentant, qui ont déposé une offre d'emploi auprès de l'ANPE,*
- les agents ANPE gestionnaires des offres d'emploi proposées.*

En application des articles 39 et 40 de la loi du 6 janvier 1978 modifiée précitée, les personnes ci-dessus listées disposent, au regard des données à caractère personnel qui les concernent, d'un droit d'accès et de rectification qu'elles peuvent exercer en s'adressant au partenaire qui a conventionné avec l'agence locale pour l'emploi dont elles relèvent.

Le droit d'opposition prévu par l'article 38 de la loi du 6 janvier 1978 modifiée ne s'applique pas au traitement de données à caractère personnel dénommé «E-PARTENET». "



Annexe 9-3 Avenant portant sur la mise à disposition de MMT

Vu le code du travail, notamment ses articles R.5213-1 à R.5213-8 et R.5214-23

Vu la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale

Vu la convention ETAT-ANPE-UNEDIC relative à la coordination des actions du service public de l'emploi du 5 mai 2006

Vu la loi n° 2008-126 du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi

Vu le Conseil d'administration du 19 décembre 2008, portant création de Pôle emploi

Vu la convention de partenariat locale relative à (à compléter) signée le(à compléter), n°(n°@lliance à compléter) entre Pôle emploi et le partenaire désigné ci-après

Entre,

D'une part,

Pôle emploi Institution nationale publique dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière, dont le siège est à Paris 20ème, 1-5 Avenue du Docteur Gley

Représenté par :,

Dénommé ci-après « **Pôle emploi** », d'une part,

Et,

D'autre part,

Nom de l'organisme :

Statut,

Adresse complète,

Représenté par (nom du représentant et signataire)

Ci-après dénommé « le Partenaire »,

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Mon Marché du Travail (MMT) est un applicatif national de Pôle emploi mis à disposition des agents de Pôle emploi éclairer les clients demandeurs d'emploi et entreprises sur la situation du marché du travail.

MMT est mis à la disposition des partenaires cotraitants de Pôle emploi via le canal Internet (portail SPE).

Article 1 : OBJET DE L'AVENANT

Cet avenant a pour objet d'arrêter les conditions dans lesquelles Pôle emploi met à disposition du partenaire un outil informatique, ci-après dénommé "MMT".

Article 2 : FINALITES DE MMT

L'accès à "MMT" permet à Pôle emploi et au partenaire de poursuivre les objectifs suivants :

MMT permet au conseiller utilisateur d'accéder à des données statistiques de base sur son marché du travail local, soit son bassin d'emploi. Les indicateurs statistiques présentés (*offres et demandes d'emploi, recrutements, effectifs salariés, ratio de tension offres/demandes, établissements etc...*) sont assortis de notes de lecture et de commentaires pour en faciliter l'usage et l'interprétation.

La consultation peut porter sur un métier ou un secteur d'activité donné et cela pour l'ensemble des bassins d'emploi, départements, régions et France (métropole et DOM). Il renseigne notamment sur les métiers et les secteurs d'activité « porteurs » et sur le marché « caché » d'un bassin d'emploi.

Il permet au conseiller utilisateur de confronter le demandeur d'emploi et l'entreprise aux réalités du marché du travail local. Il permet notamment de définir un profil de recherche d'emploi adapté au marché pour un demandeur et d'adapter les actions à conclure pour satisfaire l'offre d'emploi d'une entreprise.

Valeur ajoutée de MMT pour les **demandeurs d'emploi** :

- Il enrichit le diagnostic et l'entretien avec le demandeur en confrontant son profil au marché du travail local (bassin d'emploi) :
 - *Métier présent ou non dans le bassin et nombre d'offres actuellement disponibles*
 - *Ratio de tension offres d'emploi/demandes d'emploi pour ce métier*
 - *Profil des demandeurs inscrits dans ce métier etc...*

- Il peut l'aider dans sa recherche d'emploi et l'élargir si besoin au(x) :
 - *Métiers proches et/ou métiers « porteurs »*
 - *Zones géographiques proches dans lesquelles son métier existe*
 - *Secteurs d'activité qui ont recruté son métier*
 - *Marché « caché » (dont recrutements ne passant pas par Pôle emploi)*
 - *Entreprises de sa commune ou de son bassin d'emploi (liste nominative)*

- Il peut l'accompagner dans ses projets de reconversion ou valider un choix de formation professionnelle.

Valeur ajoutée de MMT pour les **entreprises** :

- Il permet de mieux négocier une offre d'emploi difficile à satisfaire en pointant les difficultés de recrutement pour le métier
- Il informe sur les potentialités de la main d'œuvre locale (*caractéristiques des demandeurs d'emploi inscrits dans le métier recherché*) et sur le secteur d'activité de son entreprise

Valeur ajoutée de MMT pour les **conseillers utilisateurs** :

- Il permet de connaître les principales caractéristiques de son bassin d'emploi et des zones géographiques proches (*principaux métiers « porteurs », secteurs d'activité qui ont recruté, effectifs salariés par secteur d'activité, etc.*)
- Il permet de renforcer son expertise sectorielle et professionnaliser ses interventions lors de journées d'information sur les métiers, de forums.
- Monter des plans d'action ciblés (*part de marché de Pôle emploi pour un secteur d'activité donné*)

MMT permet de crédibiliser et de renforcer la pertinence du discours du conseiller en l'appuyant sur des données et des chiffres précis, mis à jour chaque année et non des « ressentis ».

L'accès aux services de MMT s'effectue au moyen d'une solution technique de type "extranet" qui n'affecte pas l'architecture des systèmes d'information de Pôle emploi et qui s'intègre facilement dans l'environnement informatique du partenaire.

Article 3 : FONCTIONNALITÉS DE MMT

La cinématique de MMT est simple. L'utilisateur effectue sa sélection à partir de 3 critères, selon qu'il recherche des informations sur :

- **un emploi – métier** en sélectionnant son code ROME (& FAP pour les données externes)
- **un secteur d'activité** en sélectionnant son code NAF
- **une zone géographique** (France, région, département, bassin d'emploi) : les principaux secteurs d'activité et métiers de la zone géographique consultée.

A noter : A l'ouverture de MMT, l'utilisateur est directement géo localisé dans son bassin d'emploi. Il peut ensuite avoir accès à l'ensemble des zones géographiques.

Les données statistiques mises à disposition dans MMT sont :

Des données internes Pôle emploi (année N) : - les offres et les demandes d'emploi (Pôle emploi)

Des données externes (année N-2) :
- les recrutements : mouvements de main d'œuvre (DARES)
- les déclarations uniques d'embauche (ACOSS - MSA)
- les effectifs salariés (Pôle emploi)

- les contrats d'intérim, (Pôle emploi)
- le fichier des établissements (INSEE – SAGE)

Les données sont mises à jour annuellement pour les données externes et trimestriellement en année glissante pour les données internes de Pôle emploi. La liste des établissements et le compteur des « offres d'emploi actuellement disponibles pour un métier » sont mis à jour hebdomadairement.

Les informations sont consultables à l'écran sous forme de fiches pouvant éventuellement être imprimées et remises au demandeur d'emploi ou à l'entreprise, assorties ou non de commentaires écrits du conseiller.

14 fiches sont disponibles dans l'outil dont 3 présentent une vue d'ensemble soit du métier, soit du secteur d'activité, soit de la zone géographique sélectionnée.

Des liens hypertextes dans les fiches permettent à l'utilisateur de consulter directement des informations utiles (synthèse sur les données affichées, conseil d'interprétation, utilisation métier des fiches, etc...).

Des documents d'aide sont disponibles dans l'outil, via la page d'accueil :

- Glossaire des termes techniques ou non « familiers »
- Synthèse « Tout savoir sur les statistiques » facilitant la lecture des principales rubriques des fiches
- Guide d'utilisation opérationnelle listant les principales situations dans lesquelles le conseiller va pouvoir utiliser MMT
- Manuel utilisateur

Des liens externes permettent de consulter directement des sites externes ou internes (Besoins en Main d'Œuvre (BMO de Pôle emploi), Offres d'emploi – pole-emploi.fr,....

La consultation directe des fiches ROME est possible à partir de MMT.

Une recherche par commune peut être faite pour savoir à quel bassin d'emploi cette commune appartient.

Tous les calculs statistiques étant paramétrés en central, les temps d'affichage des données sont courts.

Article 4 : OUTILS PEDAGOGIQUES D'ACCOMPAGNEMENT DE MMT

La mise à disposition de MMT est accompagnée d'outils pédagogiques destinés à faciliter son appropriation par les utilisateurs et à répondre aux questions « A qui et à quoi peut-il servir ? - Dans quelles situations ? - Quelles sont les précautions d'interprétation des données statistiques ? etc. ». Ces outils pédagogiques se présentent sous la forme de 3 modules « e-formation » directement visualisables par les utilisateurs partenaires à partir de l'appliquetif MMT, à travers le lien « autoformation » en page d'accueil MMT.

Article 5 : CONDITIONS D'ACCÈS A MMT

L'accès à MMT nécessite que le partenaire dispose d'une connexion Internet, dont il assume la charge financière.

5.1. Désignation du Responsable de Gestion de Comptes (RGC)

L'accès à MMT est autorisé sous réserve de la nomination, parmi le personnel du partenaire, d'une personne appelée pour les besoins de cet avenant "**le Responsable de Gestion de Compte**". Cette nomination ne vaut qu'après accord écrit du Directeur territorial de Pôle emploi notifié au partenaire, après avis le cas échéant du Directeur territorial de Pôle emploi ou du Directeur du site Pôle emploi de référence.

Pôle emploi se réserve le droit de refuser le RGC qui lui est proposé s'il ne répond pas aux conditions prévues à l'article 5.2. Dans ce cas, le partenaire propose un autre RGC à Pôle emploi, qui validera cette nouvelle proposition selon la procédure décrite ci dessus.

Une copie de cet avenant sera remise au RGC par le représentant de la structure partenaire signataire.

5.2. Fonctions du RGC

Le RGC, personnel permanent du partenaire est chargé, par délégation de Pôle emploi, de créer et de gérer les comptes des personnes autorisées à accéder à "MMT". A ce titre, il doit occuper des fonctions de responsabilité opérationnelle lui donnant compétence pour désigner des personnes, dont il répond.

Dans la rubrique « administration des comptes utilisateurs » de MMT, le RGC crée le compte utilisateur pour chacune des personnes autorisées. Le RGC leur remet l'identifiant de connexion et le mot de passe fournis par l'application.

Le RGC est responsable de l'utilisation de l'outil qui est faite par les utilisateurs. Il est le garant du bon usage, individuel et personnel, des comptes utilisateurs. Il informera donc les personnes autorisées des conditions impératives d'utilisation des comptes (article 6.1.).

Le RGC s'assure de la tenue à jour de la liste des personnes autorisées à accéder à MMT. Il doit en particulier supprimer l'autorisation d'accès de toute personne dont les fonctions viendraient à changer, qui ferait l'objet d'une absence prolongée (absence de plus de trois mois), ou qui quitterait la structure partenaire.

Le partenaire répondra des obligations qui incombent au RGC en application du présent article.

5.3. Suppression et retrait de la qualité de RGC

En cas de départ ou d'absence prolongée (absence de plus de trois mois) du RGC, le partenaire doit en informer Le Directeur régional de Pôle emploi par écrit, sous huitaine. La désignation d'un nouveau RGC s'effectue dans les mêmes conditions que celles décrites au point 5.1 ci-dessus.

Le Directeur Régional de Pôle emploi peut en outre, après avis le cas échéant du Directeur territorial de Pôle emploi ou du Directeur du site Pôle emploi de référence, supprimer la qualité de RGC si la personne désignée ne respecte pas les obligations contractées dans le cadre de cet avenant.

Les changements de RGC sont validés et notifiés par le Directeur régional de Pôle emploi, sous la forme d'un écrit en recommandé avec accusé de réception.

Article 6 : ACCÈS à MMT

L'accès à MMT est réservé au personnel autorisé du partenaire, disposant individuellement d'un identifiant de connexion et d'un mot de passe. Strictement personnels et confidentiels, ces identifiants lui permettent d'accéder à MMT. Ils ne peuvent être communiqués à quiconque, ayant ou non un lien de quelque nature que ce soit avec le partenaire. Les identifiants sont attachés à la personne et non à la fonction, ou au poste.

En cas de méconnaissance par le partenaire de ce principe, il sera fait application de l'article 13 de la présente convention.

Article 7 : MODALITES DE MISE EN OEUVRE

L'accès à MMT se fait à partir du navigateur Internet du partenaire, en accédant à l'URL suivante: <https://www.portail-emploi.fr>

La mise en service de l'accès à MMT se fait, à compter de la date de signature de l'avenant, sur la base des informations fournies par l'annexe n°1 jointe à cet avenant. Le RGC reçoit par email son identifiant de connexion et le mot de passe qui lui donneront accès à MMT.

En cas d'accès défaillant à MMT, le RGC, après vérification du bon fonctionnement de son environnement logiciel et matériel, peut contacter le service de support de Pôle emploi à l'adresse mail suivante:

supportpartenaires@pole-emploi.fr

La maintenance du matériel et des logiciels acquis par le partenaire est à sa charge.

Chaque fois que Pôle emploi fera évoluer MMT, il procédera à une information du partenaire. Le cas échéant des notices ou documents techniques liés à ces évolutions pourront lui être fournis.

Article 8 : LES OBLIGATIONS DU PARTENAIRE

Le partenaire fait son affaire de l'accès à Internet nécessaires à l'utilisation de MMT.

Il assume les charges de fonctionnement (maintenance des matériels lui appartenant, télécommunications locales).

Il utilise l'outil dans les termes, les conditions et les limites de la présente convention et des deux annexes jointes, sous sa propre responsabilité.

Il se conforme aux dispositions de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

8.1. Obligations liées à la confidentialité des données et à la propriété des données :

Pôle emploi met à disposition via l'application Mon Marché du Travail des données provenant de son système d'information ou de tiers (ACOSS, CCMSA, DARES, INSEE, ...). Toute utilisation de données issues de l'application Mon Marché du Travail devra obligatoirement faire mention du tiers propriétaire de la source de ces données (Pôle emploi, ACOSS, CCMSA, DARES, INSEE, ...).

La licence de rediffusion de la base de données SIRENE signée entre Pôle emploi et l'INSEE précise que MMT constitue un outil de restitution des données INSEE, aucune modification sur les données, soit les liste nominative des établissements, n'est possible. « Seule une édition papier pourra être remise aux clients de Pôle emploi [et donc aux clients de ses partenaires]. Le téléchargement de ces données ainsi que la remise de support informatique (CD, clé USB) sera impossible ».

Article 9 : MODALITÉS FINANCIÈRES

L'accès à MMT tel que défini à l'annexe n°1 de cet avenant est accordé par Pôle emploi à titre gracieux indépendamment des charges financières qui incombent au partenaire en application de l'article 7. L'utilisation de MMT est fonction de la durée de la convention de partenariat qui lie par ailleurs les deux parties.

Article 10 : GARANTIES ET DROIT D'USAGE

Pôle emploi ne peut en aucun cas être tenu pour responsable de la fiabilité de la transmission des données hors de son périmètre d'intervention technique, des temps d'accès ou des éventuelles restrictions d'accès indépendants de son emprise technique sur des réseaux connectés au réseau Internet. La responsabilité de Pôle emploi ne peut pas être engagée en cas d'interruption des réseaux d'accès Internet, d'indisponibilité totale ou partielle du service résultant notamment des opérateurs de télécommunications, en cas d'erreur de transmission et/ou de problèmes liés à la sécurité des transmissions, en cas de défaillance du matériel de réception ou de la ligne téléphonique de Pôle emploi.

Pôle emploi peut être amené à interrompre momentanément les services ou une partie des services proposés pour des raisons d'actualisation et de mise à jour des informations contenues dans l'outil MMT et également pour des raisons de maintenance programmée.

Le partenaire dispose d'un simple droit d'usage sur MMT et sur les données auxquelles il a accès. Il ne peut en aucun cas les céder que ce soit à titre gratuit ou à titre onéreux.

Il s'interdit d'effectuer tout ajout ou modification à MMT. A ce titre il s'interdit notamment de créer des liens avec d'autres portails ou sites.

Dans l'exercice de ses activités, le partenaire prend toutes dispositions utiles pour garantir les droits des publics auxquels il s'adresse ou qui ont recours à ses services.

Article 11 : CONDITIONS DE RÉSILIATION DE L'AVENANT

L'avenant est résilié de plein droit à l'échéance de son terme.

L'avenant peut être également résilié par anticipation dans les conditions suivantes :

- **A l'initiative du partenaire**, sous réserve d'un préavis d'un mois notifié par LR avec AR au Directeur régional de Pôle emploi. A l'issue du délai d'un mois, Pôle emploi mettra fin au droit d'accès à MMT.
- **A l'initiative de Pôle emploi :**

- en raison de nécessités de services ou dans le cas d'une décision administrative la plaçant dans l'impossibilité de continuer à assurer la mise à disposition de MMT et à l'expiration d'un délai **d'un mois maximum** notifié par LR avec AR. Les droits d'accès à MMT sont alors supprimés.

- lorsque le partenaire méconnaît les obligations prévues par la convention, par la loi ou par les dispositions réglementaires en vigueur, ou encore lorsque des conditions exigées par la loi ou les dispositions réglementaires permettant l'exécution de la présente convention viennent à disparaître. Le partenaire est préalablement informé des motifs de la décision de résiliation de Pôle emploi par lettre recommandée. Il peut faire valoir ses observations, dans le délai d'un mois suivant cette information. Dans le cas où Pôle emploi maintient sa décision de résiliation, celle-ci intervient dans un délai d'un mois à compter de la réponse, notifiée par LR avec AR au partenaire. Les droits d'accès à MMT sont supprimés.

La résiliation du présent avenant n'entraîne pas la résiliation de la convention de partenariat qui lie par ailleurs les deux parties.

Article 13 : DURÉE ET RENOUELEMENT

La durée de validité de cet avenant ne peut excéder celle de la convention de partenariat qui lie par ailleurs les deux parties. Elle pourra être reconduite dans les mêmes conditions. La mise à disposition de MMT est concomitante ou postérieure à la date de signature de la convention de partenariat.

Annexes à la présente convention :

- Annexe 1 : « Informations sur les correspondants identifiés ».

Le Partenaire

Nom et qualité de la personne habilitée à représenter le partenaire

Pôle emploi

Le Directeur du site Pôle emploi

Date et signature

Date et signature

ANNEXE N° 1 A L'AVENANT PORTANT MISE A DISPOSITION DE MMT

INFORMATIONS SUR LES CORRESPONDANTS IDENTIFIES

Code SAFIR et coordonnées de la Structure de rattachement

Identification du RGC

Civilité Nom prénom

Fonction dans la structure partenaire

Adresse mèl :

Correspondant Pôle emploi pour la fourniture du compte RGC :

Civilité Nom prénom rattaché à la DR xxxxxxxxxxxxxxxxx

Fonction

Adresse courriel

Nombre de comptes actifs autorisés simultanément (hors compte RGC)

ANNEXE 11

Les signataires se sont engagés à faire évoluer progressivement les systèmes d'informations, afin qu'ils intègrent les données permettant aux acteurs de disposer de statistiques, afin de réaliser un pilotage et de mesurer l'impact quantitatif et qualitatif du partenariat renforcé.

Un groupe de travail national est mis en place pour proposer, évaluer, préciser les évolutions à mettre en œuvre et appuyer la structuration des tableaux de bord et de suivi d'activité. Un premier recensement des données permettant de structurer l'analyse du partenariat renforcé est versé à la boîte à outils de l'accord-cadre.

Le canevas des indicateurs ci-dessous répond aux ambitions d'un accord-cadre qui se déploie selon le principe d'une démarche de progrès à 5 ans. L'objectif est de développer les indicateurs permettant de répondre aux modalités d'évaluation définies à l'article 10.3.

Indicateurs du partenariat renforcé

Ont été identifiées une première série d'indicateurs en fonction des trois publics-cible du partenariat renforcé :

□ **les jeunes demandeurs d'emploi (DE)**

—► Enjeux (selon le diagnostic territorial)

E1 Entrée dans un accompagnement offert par la mission locale,

E2 Accès aux offres d'emploi,

E3 Accès à l'emploi

E4 Accès aux prestations,

E5 Accès aux démarches,

E6 Accès aux contrats aidés,

E7 Accès aux prestations

E8 Accès aux plates-formes de vocation

E9 Expérimentations permettant de rendre au public jeunes un meilleur service

E10 Recensement des bonnes pratiques partenariales intéressant le public des DE

Dans le périmètre DE défini ci-dessus :

Indicateur DE0

► nombre de jeunes envoyés en co-traitance en mission locale par trimestre, avec cumul annuel

Indicateur DE1

► nombre de jeunes en co-traitance concernés par un des champs ci-dessus

Indicateur DE2

► nombre de jeunes en mission locale concernés par un des champs ci-dessus

Indicateur DE3

► nombre de jeunes suivis par Pôle emploi qui correspond aux critères relevant d'un accompagnement de mission locale

Indicateur DE4

- ▶ nombre de jeunes accompagnés à la fois par Pôle emploi et par la mission locale

Questions évaluatives Indicateurs DE (QDE):

- QDE1 L'accès des jeunes aux services est-il lisible pour les jeunes ?
- QDE2 Les jeunes comprennent-ils leur orientation en mission locale
- QDE3 L'accès des jeunes aux services est-il identique sur le territoire ?
- QDE4 L'accès des jeunes aux services est-il conforme au diagnostic territorial ?
- QDE5 La complémentarité des offres de service dans le cadre de la mobilisation conjointe des services au profit des jeunes est-elle conforme au diagnostic territorial ?
- QDE6 En comparaison des enquêtes de satisfaction sur l'ensemble de la population active, les jeunes sont-ils conscients de bénéficier d'un accompagnement spécialisé, sont-ils satisfaits de leur orientation vers le partenaire, de l'accompagnement mis en œuvre, de l'accès aux services de Pôle emploi et de la mission locale ?

□ **les employeurs (EM)**

—▶ Enjeux (selon le diagnostic territorial)

- E11 Action en directions des employeurs
- E12 Articulation entre les missions locales et les PFV
- E13 Accès aux offres d'emploi, mise en œuvre de la délégation des offres,
- E14 Conditions de réciprocité, de transmission, de saisie des offres d'emploi
- E15 Accès aux prestations,
- E16 Accès aux démarches,
- E17 Accès aux contrats aidés
- E18 Accès aux contrats en alternance (professionnalisation, apprentissage)
- E19 Accès aux prestations de Pôle emploi
- E20 Plans d'actions en direction des employeurs, branche professionnelle
- E21 Expérimentations permettant de faire évoluer les pratiques professionnelles (MER, évolution du garant)
- E22 Evolution des procédures et systèmes d'information pour servir les objectifs du partenariat renforcé
- E23 Recensement des bonnes pratiques partenariales intéressant les EM

Dans le périmètre EM défini ci-dessus :

Indicateur EM1

- ▶ Nombre d'actions concertées

Indicateur EM2

- ▶ Nombre d'actions conjointes

Indicateur EM3

- ▶ Nombre d'actions complémentaires

Indicateur EM4

- ▶ Nombre total d'action de partenariat renforcé au sens du 2.1

EM1+EM2+EM3 incluant une stratégie de valorisation des 2 réseaux

Questions évaluatives EM (QEM) :

- QEM 1 Le partenariat renforcé est-il lisible pour les employeurs du territoire ?
- QEM 2 Le partenariat renforcé permet-il de rendre un meilleur service aux employeurs ?
- QEM 3 L'accès aux offres d'emplois de Pôle emploi est-il facilité pour les missions locales ?
- QEM 4 Le public des jeunes en co-traitance est-il suffisamment pris en compte dans les relations entre les 2 réseaux partenaires ?
- QEM 5 Constate-t-on une intensification des relations sur ce champ, y-a-t-il une évolution vers plus EM1 et d'EM2 d'année en année ?
- QEM 6 Le renforcement de la coopération en direction des entreprises a-t-il un impact sur la réduction des écarts d'activité entre les jeunes et le reste de la population active sur le territoire ?
- QEM 7 La complémentarité des offres de service dans le cadre de la coopération avec les employeurs est-elle conforme au diagnostic territorial ?

□ **les partenaires (PA)**

—► Enjeux (selon le diagnostic territorial)

E24 Actions concertées ou partagées en direction des partenaires

E25 Modalités de participation, association des partenaires (collectivités, ...)

E26 Mesure d'impact sur les partenaires de la complémentarité des offres de service

E27 Actions de communication et d'échanges d'informations sur les

thématiques du partenariat renforcé avec ou en direction des partenaires

E28 Réalisation des objectifs du partenariat renforcé en appui sur les accords recherchés avec des partenaires

E29 Recensement des bonnes pratiques partenariales

Dans le périmètre PA défini ci-dessus :

Indicateur PA1

► Nombre d'actions concertées incluant des partenaires

Indicateur PA2

► Nombre d'actions conjointes incluant des partenaires

Indicateur EM3

► Nombre d'actions complémentaires incluant des partenaires

Indicateur EM4

► Nombre total d'action de partenariat renforcé au sens du 2.1 incluant des partenaires

PA1+PA2+PA3 incluant une stratégie de valorisation des 2 réseaux

Questions évaluatives PA (QPA) :

- QPA 1 Le partenariat renforcé est-il lisible pour les partenaires du territoire ?
- QPA 2 Les partenaires du territoire sont-ils inclus dans la stratégie déployée à partir du diagnostic local et régional ?