



Logo Ville de Rouen

CONVENTION DE COOPERATION Entre Pôle Emploi Rouen Cauchoise et la Ville de Rouen

N° ELIXIR : 0132154

Entre

L'Etat,

Représenté par la Préfète de Normandie et par délégation, **Monsieur Gaétan RUDANT** directeur régional de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi de Normandie
Ci-après dénommée « **la DIRECCTE** »,

Le Partenaire

La Ville de Rouen,
Représentée par **Monsieur Yvon Robert**, le Maire
Désigné ci-après “ **le partenaire** ”

Et

Pôle Emploi, Institution Nationale Publique, doté de la personnalité juridique et de l'autonomie financière, régie par les articles L 5312-1 et suivants, et R 5312-1 et suivants du Code du travail, dont le siège est à Noisy-le-Grand 93198, Immeuble le Galilée, 4 rue Galilée

Représenté par **Madame Aurélie Quesney-Demagny**, directrice du pôle emploi Rouen Cauchoise
Désigné ci-après “ **Pôle Emploi** ”.

Vu les articles L 5312-1 et suivants, et R 5312-1 et suivants du Code du travail,

Il est convenu ce qui suit :

Préambule :

Pour 2018, la loi de finances initiale autorise la mise en œuvre de 200 000 nouveaux contrats uniques d'insertion pris en charge en moyenne à 50%. Partant de ce constat, la circulaire relative aux parcours emploi compétences et au Fonds d'inclusion dans l'emploi en faveur des personnes les plus éloignées de l'emploi, vise à **recentrer, pour l'année 2018, l'intervention de l'Etat en faveur des publics les plus éloignés du marché du travail autour de l'objectif premier d'inclusion dans l'emploi.**

Elle transforme les contrats aidés en « parcours emploi compétences » et décline quatre grands principes autour du **triptyque emploi-formation-accompagnement** :

> Les parcours emploi compétences, recentrés sur leur seul objectif d'insertion professionnelle des publics éloignés de l'emploi, associent à la fois mise en situation professionnelle auprès d'employeurs sélectionnés, accès facilité à la formation et acquisition de compétences ;

> L'éligibilité des demandeurs d'emploi au dispositif découle du besoin diagnostiqué avec le conseiller et dépasse le raisonnement par catégorie administrative ;

> « *Les actions d'accompagnement et de formation sont considérées par le code du travail comme les contreparties obligatoires à l'aide financière attribuée au titre du CUI-CAE incombant à l'employeur* ». Le poste proposé doit donc permettre le développement de compétences et l'employeur s'engage à accompagner le salarié et à faciliter l'accès à la formation. **Ces engagements sont formalisés et font l'objet d'un suivi effectif** ;

> L'accompagnement par les conseillers est mis en œuvre **tout au long du parcours** (diagnostic et orientation du bénéficiaire, sélection d'employeurs capables d'insérer et suivi ad hoc pendant le parcours et à la sortie).

Article 1 : L'objet de la convention

La présente convention définit les modalités de la coopération avec le partenaire la Ville de Rouen.

Article 2 : L'objectif de la convention

La collaboration envisagée a pour but de mobiliser le dispositif « **parcours emploi compétences** »

Article 3 : Les publics concernés par la convention

Le dispositif s'adresse aux publics les plus éloignés de l'emploi.

Il convient de centrer la prescription du contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) sur les publics éloignés du marché du travail au sens « *personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi* » (L.5134-20 du code du travail) pour lesquels :

- la seule formation n'est pas l'outil approprié (le frein d'accès à l'emploi ne relève pas d'un défaut de qualification mais plutôt d'expérience et de savoir-être professionnels insuffisants, rupture trop forte avec le monde de l'école et de la formation etc.) ;

- les raisons de l'éloignement à l'emploi ne relèvent pas de freins périphériques lourds justifiant d'un parcours dans une structure dédiée à l'insertion (type SIAE, EA).

Dans ce cadre, l'évaluation de l'éligibilité des publics doit dépasser le raisonnement par catégorie administrative et s'appuyer sur le diagnostic global conduit par le conseiller du service public de l'emploi. Le demandeur pourra solliciter un conseil en évolution professionnelle (CEP).

Par ce diagnostic, le prescripteur, responsabilisé, doit orienter vers le parcours emploi compétences lorsqu'il s'agit de la réponse la plus adaptée aux causes de l'éloignement de la personne du marché du travail. Parallèlement, il sera maintenu au niveau national un reporting par caractéristiques de publics (TH, DETLD, bRSA, QPV, niveau de qualification, etc.) dont il sera fait un bilan trimestriel avec les Direccte.

Toutefois, certains publics doivent faire l'objet d'une attention particulière :

- les travailleurs handicapés : ils doivent faire l'objet d'une attention particulière en complément de l'orientation vers les entreprises adaptées et des échanges à engager avec les employeurs pour

favoriser l'emploi direct des publics en situation de handicap dans le cadre de l'obligation d'emploi qui s'impose aux entreprises de plus de 20 salariés ;

- les résidents de QPV : il conviendra de respecter un objectif d'au moins 13% des contrats, conformément à la convention d'objectifs 2016-2020 liant le ministère du travail, le ministère de la ville et le service public de l'emploi ;

- les jeunes : s'ils ne sont pas exclus des parcours emploi compétences, la priorité doit être donnée à leur orientation vers les solutions de formation ou d'alternance (apprentissage, contrat de professionnalisation), ou vers les mesures qui leur sont spécifiquement dédiées à travers un accompagnement intensif (la Garantie jeunes, modalité du Parcours d'accompagnement contractualisé vers l'emploi et l'autonomie – PACEA porté par les missions locales, l'accompagnement intensif des jeunes porté par Pôle emploi, les E2C ou l'EPID

Article 4 : Les engagements de Pole- Emploi et du partenaire

4.1 : Le partenaire Ville de Rouen

Suite à l'entretien diagnostic-conseil réalisé entre Pôle emploi et le partenaire, il apparaît que le dispositif d'accompagnement mis en place permet de sécuriser la qualité des parcours emploi compétences proposés.

A ce titre, le partenaire s'engage à réaliser XXX parcours emplois compétences pour l'année 2018. Le partenaire propose plusieurs missions dans le cadre des parcours emplois compétences, dont la liste figure en annexe 1, qui sont de nature à développer la maîtrise de comportements professionnels et des compétences techniques qui répondent à des besoins du bassin d'emploi ou transférables à d'autres métiers qui recrutent.

Le partenaire s'engage à accompagner au quotidien le salarié notamment au regard du nombre de parcours emploi compétences par rapport aux effectifs totaux et de l'effectivité de la désignation et de la mobilisation d'un tuteur ; le tuteur nommé est salarié, volontaire, qualifié, a une expérience professionnelle de deux ans, n'est pas lui-même en CUI et ne se voit pas confier plus de trois salariés en contrat aidé simultanément, conformément aux articles R5134-38 du code du travail.

Le partenaire s'engage à faciliter l'accès à la formation, pré qualifiante ou pouvant être une première étape débouchant sur une formation qualifiante à l'issue en mobilisant le plan investissement compétences ; les étapes prévues à la poursuite du parcours sont établies en amont de la sortie du contrat ;

Le partenaire est en capacité de pérenniser des parcours emplois compétences.

Le partenaire s'engage à communiquer au pôle emploi Rouen Cauchoise l'ensemble des offres d'emploi relevant du dispositif parcours emploi compétences, et à recevoir les candidatures proposées par Pôle emploi.

4.2 : Le pôle emploi Rouen Cauchoise

Pôle emploi s'engage à mettre à disposition XXX contrats PEC pour l'année 2018 au profit du partenaire.

Pôle emploi s'engage à proposer des candidatures au partenaire dans le cadre des parcours emploi compétences.

Le partenaire dans le cadre de la mise en place des parcours emploi compétences a un interlocuteur unique, le conseiller entreprise nommé désigné. Le partenaire adresse au conseiller entreprise

ses propositions de missions et ses demandes de renouvellement pour la période transitoire (contrats CAE initiés avant le 02/03/2018).

Le conseiller référent en Conseil en Evolution Professionnelle du demandeur d'emploi, désigné par « conseiller référent », est garant de la cohérence du parcours du demandeur d'emploi qu'il accompagne. Il apprécie la pertinence de proposer le parcours emploi compétences au demandeur d'emploi sur la base d'un diagnostic partagé. Il caractérise la situation d'éloignement du demandeur d'emploi par rapport au marché du travail et en matière de qualification afin de déterminer si le parcours emploi compétences constitue la réponse la plus adaptée et la plus efficace pour faciliter son insertion durable. Le conseiller référent expose clairement au demandeur d'emploi l'intérêt du dispositif et les engagements associés. Le conseiller référent assure une mission d'accompagnement tout au long du contrat, en lien avec le tuteur désigné par le partenaire. Tout au long de l'accompagnement, le conseiller référent peut être amené à proposer des actions au salarié afin de lui offrir toutes les chances d'une sortie en emploi « classique ».

4.3 : La contractualisation et le suivi des engagements

Pour faire du parcours emploi compétences un emploi tremplin permettant d'acquérir des compétences valorisables,

- Pôle emploi et le partenaire s'engagent à définir de façon tripartite (conseiller référent-bénéficiaire-tuteur) les compétences qui devront être développées au cours du parcours emploi compétences pour permettre de combler la distance de la personne au marché du travail sur la base du référentiel compétences de Pôle emploi ;

- le partenaire s'engage à proposer des actions de développement de ces compétences sous la forme d'actions de formation (remise à niveau, pré-qualification, période de professionnalisation, acquisition de nouvelles compétences, VAE) et d'accompagnement (aide à la prise de poste, évaluation des compétences, PMSMP, aide à la construction du projet professionnel, aide à la recherche d'emploi à la sortie) ;

- formaliser ces engagements dans le cadre d'un entretien tripartite (conseiller référent – salarié – tuteur) donnant lieu à la signature de la demande d'aide et définir les conditions de suivi de ces engagements.

Un livret de suivi dématérialisé, outil commun au conseiller référent et au tuteur, est mis à disposition. Il permet de suivre la réalisation des engagements. Le livret de suivi dématérialisé sera complété à échéance prédéterminée par le demandeur d'emploi et son tuteur, indépendamment l'un de l'autre, afin que le conseiller puisse vérifier le respect des engagements de chacun, mesurer l'évolution du salarié et mettre en place une médiation le cas échéant. Il devra être renseigné :

- au 1er mois du contrat du salarié,
- à mi-parcours du contrat,
- au ¾ de l'exécution du contrat (soit au 9ème mois pour un contrat de 12 mois).

Il prend la forme d'un questionnaire qui peut conduire à une prise de contact : entretien téléphonique ou physique, bilatéral ou multilatéral (avec le salarié, l'entreprise ou l'un et l'autre si nécessaire).

Lorsque les renseignements recueillis à l'occasion de l'envoi du dernier livret de suivi montrent qu'un demandeur d'emploi n'a pas de perspectives d'emploi, un entretien préalable à la sortie du contrat sera mis en place entre le conseiller référent, le tuteur et le demandeur d'emploi, à l'initiative de Pôle emploi. Cet entretien permettra notamment de vérifier que le demandeur d'emploi est dans une dynamique de recherche active d'emploi et au besoin d'intensifier les actions d'accompagnement.

Elle permet notamment :

- D'évaluer les compétences acquises, d'envisager une action de formation complémentaire,
- D'évaluer l'opportunité d'un renouvellement du contrat aidé pour le salarié et de définir les actions à poursuivre,
- D'inciter le bénéficiaire à être dans une posture de recherche active d'emploi,

- De promouvoir le profil auprès d'autres employeurs

Par ailleurs, le livret de suivi dématérialisé ne se substitue pas à l'attestation d'expérience professionnelle que l'employeur doit délivrer. Ainsi, en lien avec le tuteur, l'employeur doit établir une attestation d'expérience professionnelle qu'il remet au salarié à la demande de celui-ci ou au plus tard, un mois avant la fin du contrat. Cette attestation ne revêt pas de formalisme particulier.

Article 5 : Déontologie

Dans l'exercice de ses activités, le partenaire prend toutes les dispositions utiles pour garantir les droits des demandeurs d'emploi auxquels il s'adresse ou qui ont recours à ses services, notamment dans les domaines de l'égalité de traitement, de l'interdiction des discriminations, de la confidentialité et de la protection de la vie privée.

Pôle Emploi s'engage à informer les demandeurs d'emploi de la mise en œuvre de la complémentarité des services du partenaire et de Pôle Emploi et de l'accès par le partenaire aux informations contenues dans leur dossier.

Article 6 : Communication et publicité

La partenaire s'engage à ne pas créer de fichiers de demandeurs d'emploi, à ne communiquer aucune information nominative concernant les demandeurs d'emploi à des tiers. Les informations détenues par Pôle Emploi auxquelles le partenaire aura accès ne pourront être utilisées que dans la limite de la coopération prévue par la présente convention.

Pôle Emploi et le partenaire s'engagent à s'informer mutuellement avant de communiquer à l'externe au sujet des actions de la présente convention.

Pôle Emploi et le partenaire s'engagent aussi à informer à l'interne de leur propre structure du contenu de la présente convention.

Article 7: Suivi et évaluation de la convention

Afin d'évaluer l'efficacité des services et des outils concernés par cette convention, une réunion d'évaluation aura lieu une fois par an, au mois de décembre de chaque année.

Un bilan quantitatif et qualitatif sera rédigé par les signataires de la présente convention à la fin de la convention.

L'évaluation se fera en fonction, notamment des 3 éléments suivants :

- ⊕ la mobilisation des moyens mis en œuvre par chacune des parties
- ⊕ les résultats liés à la mise en œuvre de la convention
- ⊕ la contribution de chacune des parties à l'atteinte des objectifs fixés par la convention

L'actualisation des engagements réciproques prévus à l'article 4 pourra être faite à tout moment à la demande de l'un des signataires, et obligatoirement lors de la réunion d'évaluation.

Article 8 : Durée de la convention

La présente convention est signée pour une période de 9 mois.

Elle prend effet à compter du XX/XX/2018 jusqu'au 31/12/ 2018. Sa reconduction sera étudiée lors de la réunion d'évaluation annuelle.

Elle pourra être modifiée par voie d'avenant à l'issue de l'évaluation prévue à l'article 7.

Elle pourra être résiliée par l'une ou l'autre des parties moyennant un préavis de 3 mois avant échéance annuelle.

Fait à Rouen, **en trois exemplaires**, le:

La Directrice de pôle emploi Rouen Cauchoise

Le Maire de Rouen

Aurélie QUESNEY-DEMAGNY

Yvon ROBERT

Pour l'Etat, Le Directeur Régional de la Direccte

Gaétan RUDANT