



## CONVENTION DE PARTENARIAT Entre Pôle Emploi, la Ville de Rouen et le Centre Communal d'Action Sociale de Rouen

La ville de Rouen,  
Représentée par **Monsieur Nicolas Mayer-Rossignol**, son Maire  
Désignée ci-après “ **La ville de Rouen** ”

Et

Le Centre Communal d'Action Sociale de de Rouen  
Représenté par **Madame Caroline Dutarte**, Vice-Présidente  
Désigné ci-après “ **CCAS de Rouen** ”

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  
**Monsieur Philippe Barnabé**, Directeur Territorial Pôle emploi Seine-Maritime  
**Et Monsieur Frédéric Montandreaux**, Directeur Délégué Territorial du Pôle emploi Seine-Maritime  
Désigné ci-après “ **Pôle emploi** ”

Il est convenu ce qui suit :

### Préambule :

La présente convention définit les modalités de partenariat entre Pôle Emploi, la Ville de Rouen et son CCAS avec comme objectifs de :

- Favoriser la synergie entre les agences pôle emploi de proximité (agences Pôle emploi de : Rouen Saint-Sever, Luciline, Aubette et Beauvoisine) agissant sur le territoire communal et la politique de l'insertion professionnelle de la ville de Rouen
- Limiter les inégalités territoriales en termes de propositions d'emploi et de formation



- Renforcer et adapter les moyens aux besoins locaux, mobiliser la politique de l'emploi et la mise en œuvre des actions spécifiques dans les quartiers prioritaires
- Favoriser l'interconnaissance entre les différents services concourant à l'insertion sociale et/ou professionnelle de la Ville de Rouen et les différentes agences Pôle emploi agissant sur le territoire communal

### **Article 1 : L'objet de la convention**

La collaboration envisagée a pour but de travailler sur 3 axes majeurs :

- 1) La relation entre la Ville de Rouen et le CCAS comme employeurs et Pôle emploi comme partenaire des entreprises dans leur démarche de recrutement
- 2) Le partenariat entre la ville de Rouen, le CCAS et Pôle Emploi concernant le dispositif « Territoire Zéro Chômeur de Longue Durée ».
- 3) L'insertion des demandeurs d'emploi de la ville de Rouen avec une focale sur le public résidant en Quartier Prioritaire de la Ville

### **Article 2 : Les publics concernés**

Tous les demandeurs d'emploi du territoire de la Ville de Rouen avec une focale sur les publics résidants en Quartier Prioritaire de la Ville (QPV).

La demande d'emploi à fin juin 2023 se retrouve en annexe 1.

### **Article 3 : Les engagements de Pôle emploi, de la Ville de Rouen et du CCAS**

- 1) La relation entre la ville de Rouen, le CCAS comme employeurs et Pôle emploi comme partenaire des entreprises dans leur démarche de recrutement

Dans ce cadre, l'agence interlocutrice unique de la Ville de Rouen et du CCAS est l'agence de Rouen Beauvoisine.

La Ville de Rouen et le CCAS bénéficient d'une Direction des Ressources Humaines mutualisées.

- a) La mobilisation du dispositif « parcours emploi compétences »

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.

Dans ce cadre, il existe 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).

La Ville de Rouen 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.

La ville de Rouen 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 ; les étapes prévues à la poursuite du parcours sont établies en amont de la sortie du contrat ;

La Ville de Rouen est en capacité de pérenniser des parcours emplois compétences.

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

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

Pôle emploi s'engage à désigner un « conseiller entreprise » nommément désigné qui sera l'interlocuteur de la Ville de Rouen. Plus un second en cas d'absence du premier.

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 la Ville de Rouen. 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 ».

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.

#### b) La mobilisation de l'immersion professionnelle (dit « PMSMP »)



Une immersion professionnelle a impérativement un seul des trois objets suivants :

1. Découvrir un métier ou un secteur d'activité
2. Confirmer un projet professionnel
3. Initier une démarche de recrutement

L'immersion pour découvrir un métier ou confirmer un projet professionnel peut être mobilisée lorsqu'une personne s'interroge sur son devenir professionnel ou qu'elle se trouve en mobilité professionnelle.

L'immersion lors d'une démarche initiant un recrutement correspond à une étape du traitement d'une offre d'emploi confiée à Pôle emploi par une entreprise, ou à un cas de promotion de profil. Elle peut être mobilisée à chaque fois qu'un écart est constaté entre le besoin d'une entreprise et le profil d'un candidat.

Ainsi il est prévu que Pôle emploi puisse mobiliser cette mesure auprès de la Ville de Rouen dans la limite des métiers et compétences exercés au sein de celle-ci.

- c) La participation aux actions de #tousmobilisés sur le volet recrutement et découverte des métiers

Le service **#TousMobilisés** permet la rencontre collective de demandeurs d'emploi (DE) ciblés, préparés, et d'entreprises ou autres professionnels, directement concernés par des difficultés de recrutement.

Pôle emploi se mobilise ainsi sur 4 actions par mois, dont une consacrée au public jeunes, en collaboration avec ses partenaires, afin de répondre à l'enjeu majeur des difficultés de recrutement dans les secteurs prioritaires soutenus par le Plan France Relance, et dans les autres secteurs propres à chaque territoire.

Dans ce cadre, Pôle emploi et la Ville de Rouen souhaitent mettre en œuvre une ou plusieurs actions sur le volet recrutement ou découverte des métiers.

- 2) La relation entre la ville de Rouen, son CCAS, menant leur politique d'insertion professionnelle et Pôle emploi en tant que partenaire du service public de l'emploi.

- a) Les clauses sociales d'insertion

La ville de Rouen et Pôle emploi s'engagent à travailler ensemble sur un processus permettant de faire bénéficier aux demandeurs d'emploi des clauses sociales.

Dans un contexte de forte activité de mise en place de chantiers sur le territoire communal à court, moyen et long terme ; des opportunités d'emploi dans le cadre des clauses sociale d'insertion seront transmises au référent des clauses sociale d'insertion de la ville de Rouen. Au sein de chaque agence agissant sur les territoires QPV de la commune, un référent est désigné pour identifier et mobiliser les demandeurs d'emploi vers les diverses opportunités d'insertion professionnelle proposées dans le cadre des marchés. Dans le cadre de ces échanges l'agent référent valide le caractère « insertion » des candidatures transmises par le référent des clauses.

En lien direct et régulier avec le référent des clauses sociales d'insertion de la ville de Rouen, cette collaboration a pour but de faciliter la mise en relation des demandeurs d'emploi avec les entreprises. Elle peut donner lieu à l'organisation d'actions spécifiques en lien avec les besoins en recrutement du chantier.



b) Le partenariat entre la ville de Rouen, le CCAS et Pôle emploi concernant le dispositif « Territoire Zéro Chômeur de Longue Durée » (TZCLD)

Le projet TZCLD a pour objectif de mettre en œuvre le droit d'obtenir un emploi à l'échelle locale. Il consiste d'abord à coordonner et rassembler les acteurs qui agissent déjà contre la privation d'emploi sur les territoires. Les personnes privées d'emploi sont considérées comme des parties prenantes à part entière : elles sont actrices de leur emploi. La mission première de Pôle emploi étant d'accompagner les demandeurs d'emploi et les entreprises pour faire correspondre les attentes de chacun sur le marché du travail, il est un rouage fondamental de cette démarche.

Dans ce cadre, l'agence qui est l'interlocutrice unique de la ville de Rouen est l'agence de Rouen Saint-Sever.

Elle contribue à ce dispositif en s'appliquant à :

1. Identifier un interlocuteur privilégié au sein de l'équipe de direction de l'agence dont le territoire d'expérimentation est du ressort qui pourra participer au Comité Local pour l'Emploi.
2. Contribuer au travail de recensement statistique du public ciblé par le projet sur la base des données territoriales transmises par l'Equipe projet TZCLD.
3. Faciliter l'appropriation culturelle au projet des conseillers afin d'assurer une diffusion ciblée de l'information auprès des demandeurs d'emploi concernés (orientation vers les permanences, réunions de présentation, campagne mailing, relance sms, etc.).
4. Contribuer à l'identification des compétences et des besoins des Personnes Privées Durablement d'Emploi volontaires.
5. Assurer la continuité des accompagnements et des parcours engagés par les personnes les plus éloignées de l'emploi (PPDE) volontaires.

c) L'insertion des demandeurs d'emploi de la ville de Rouen avec une focale sur le public résidant en Quartier Prioritaire de la Ville

Le centre communal d'action sociale (CCAS) de la ville de Rouen, accompagne des demandeurs d'emploi au sein des trois unités du travail social (UTS) répartis sur le territoire. Un rapprochement entre les équipes des UTS et les agences pôle emploi agissant sur le même territoire (agences d'Aubette, Beauvoisine et Saint-Sever) est à renforcer par plusieurs actions :

1. L'organisation de plusieurs temps de rencontre et d'échange de pratiques entre les équipes des travailleurs sociaux (notamment les référents RSA) et les équipes des différentes agences pôle emploi (notamment de l'accompagnement GLOBAL) agissant sur le territoire communal. Ces temps permettront des échanges d'informations portant sur les offres de service de chacune des parties ainsi que des prises de contact entre professionnels afin d'optimiser l'accompagnement des publics. La désignation et la mise en relation d'interlocuteurs référents sur chaque antenne formalisera les liens entre chacune des parties et facilitera la circulation de l'information entre les agences pôle emploi et les UTS.
2. L'intervention de pôle emploi lors d'une sensibilisation pour l'acculturation et l'utilisation de la plateforme de l'inclusion auprès des équipes des UTS. Le but étant



de permettre aux agents des UTS d'utiliser cet outil en autonomie dans le cadre de leurs accompagnements.

3. Pour renforcer l'animation territoriale du collectif des acteurs de l'accompagnement professionnel des quartiers QPV des hauts de Rouen, Pôle emploi missionne un agent référent chargé de présenter l'offre de service, de communiquer sur les actualités d'insertion professionnelle du moment et d'être force de proposition sur des problématiques soulevées par le collectif.
4. Pour rappel : il existe une mission d'accompagnement à la recherche d'emploi des habitants des territoires QPV au sein de l'espace France Service. Dans ce cadre, Pôle emploi doit mettre à disposition un référent et un mode de contact avec l'agence correspondante afin de pallier aux problématiques rencontrées et de maintenir un bon niveau d'information de l'offre de service.

#### **Article 4 : 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 5 : 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 6 : Protection des données personnelles**

Les parties peuvent traiter des données personnelles concernant les agents et autres préposés de l'autre partie, pour les seuls besoins de l'exécution et du suivi de la convention et, le cas échéant, des contentieux liés à sa passation ou son exécution, ce sous leur responsabilité et dans le respect du règlement européen 2016/679 du 27 avril 2016 dit



« règlement général sur la protection des données » (RGPD) et la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

Chaque partie informe les personnes concernées de la transmission des données à l'autre partie et des moyens dont elles disposent pour exercer leurs droits, tels que prévus aux articles 15 à 23 du règlement général sur la protection des données (RGPD), notamment leur droit d'accès, de rectification, et dans certains cas, d'effacement ou d'opposition.

Pour les traitements mis en œuvre par Pôle emploi, ces droits s'exercent auprès du délégué à la protection des données de Pôle emploi, par courriel à [courriers-cnil@pole-emploi.fr](mailto:courriers-cnil@pole-emploi.fr) ou par courrier à l'adresse suivante : Pôle emploi, délégué à la protection des données, 1-5 avenue du Docteur Gley, 75987 Paris Cedex 20.

Pour les traitements mis en œuvre par la ville de Rouen, ces droits s'exercent auprès du délégué de la protection des données par mail [dpd@rouen.fr](mailto:dpd@rouen.fr), soit par courrier à délégué de la protection des données 2 place du général Degaulle 76037 Rouen CEDEX.

Sauf obligation légale ou réglementaire particulière, chaque partie s'engage à détruire les données personnelles et leurs copies dès qu'elles ne sont plus nécessaires à l'exécution et au suivi de la convention et à la gestion des éventuels contentieux. En l'absence de contentieux, cette destruction intervient au plus tard dans un délai de deux mois à compter de l'échéance de la 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.

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 3 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 prend effet à compter de la date de signature et jusqu'au 31/12/2025. Sa reconduction sera étudiée lors de la réunion d'évaluation annuelle.

Elle pourra être renouvelée par avenant au vu du bilan quantitatif et qualitatif vu 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 .....:

Pour la Mairie de Rouen,  
Le Maire  
Nicolas MAYER-ROSSIGNOL

Pour Pôle emploi,  
Le Directeur Territorial de de la Seine-  
Maritime  
Philippe BARNABE

Pour le Centre Communal d'Action Sociale,  
La Vice-Présidente,  
Caroline DUTARTE

Le Directeur Territorial Délégué Pôle emploi  
du bassin de Rouen  
Frédéric MONTANDREAU