

ACCORD CADRE SUR LE PARTENARIAT RENFORCÉ

ENTRE
L'État
Pôle emploi
l'AGEFIPH
le FIPHFP
CHEOPS

2015-2017



Préambule

Un accord-cadre national de collaboration a été conclu le 26 janvier 2010 entre l'Etat représenté par la DGEFP, Pôle emploi, l'AGEFIPH et le FIPHFP pour une durée de deux ans et prorogé par voie d'avenant en 2012, 2013 et 2014.

Le présent accord (2015-2017) s'inscrit, dans la continuité du précédent en renforçant la coopération opérationnelle entre le réseau Cap emploi et Pôle emploi.

Il affirme fortement la complémentarité d'expertises entre les réseaux, ce qui avait déjà été initié dans le dernier avenant 2014 à la convention 2010-2011. Il apporte des évolutions notamment en termes de gouvernance afin de s'engager dans un réel pilotage opérationnel de l'accord et élargit les signataires en intégrant la fédération CHEOPS, en qualité de représentant du réseau des Cap emploi.

Les personnes handicapées représentent **l'un des publics prioritaires** des politiques d'emploi du Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, aux côtés des jeunes. Ces publics partagent d'ailleurs certaines problématiques, renforçant l'intérêt de mobiliser toute la palette d'outils existants pour les personnes en difficulté sur le marché du travail.

2 millions de personnes de 15 à 64 ans vivant en France métropolitaine ont déclaré avoir une reconnaissance administrative de leur handicap en 2011. Selon une définition élargie du handicap, 9,7 millions de personnes déclarent un problème de santé durable avec des restrictions d'activité dans la vie quotidienne et/ou professionnelle. 443 196 sont inscrites comme demandeurs d'emploi à fin septembre 2014 en catégories A,B,C.

Le **taux de chômage des personnes handicapées** s'élève à 21% (estimation de 2011). Il représente plus du double de celui de l'ensemble des personnes en âge de travailler.

Leur taux d'emploi est à 35 %, quand il s'élève à 64 % si l'on observe l'ensemble des publics.

Ces données sont à mettre en relation avec des caractéristiques structurelles de la population handicapée qui cumule souvent les difficultés (une population plus âgée et moins diplômée que la moyenne), mais elles sont aussi liées de façon plus conjoncturelle à une croissance économique atone et à une dégradation du marché de l'emploi. Les accompagnements à mettre en œuvre doivent naturellement être adaptés aux caractéristiques de cette population.

Le nouveau cadre partenarial intervient dans un contexte législatif et institutionnel rénové issu de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, et de la circulaire relative à l'organisation et au rôle du Service Public de l'emploi du 15 juillet 2014.

La présente convention correspond aux objectifs fixés par la feuille de route du CIH du 25 septembre 2013 qui dans son article 5.1.2 précise que « les critères d'orientation des personnes vers les Cap emploi évolueront afin de s'assurer qu'ils prennent en charge les personnes handicapées éloignées de l'emploi ».

Elle s'inscrit également dans le cadre des principes énoncés de la convention multipartite et des travaux engagés à l'issue de la signature de ladite convention.

La nouvelle convention de partenariat renforcé s'appuie sur la complémentarité d'expertises du réseau Cap emploi et de Pôle emploi afin de répondre efficacement aux besoins des demandeurs d'emploi handicapés et des employeurs, conformément aux orientations de la convention tripartite entre Pôle emploi, l'Etat, l'Unedic pour la période 2015-2017.

L'efficacité du partenariat passe par l'implication de chacun sur un projet partagé, la structuration d'articulations opérationnelles et une évaluation continue de l'impact des coopérations définies dans chacun des territoires sur la situation de l'emploi des personnes handicapées.

Le présent accord doit permettre aux deux opérateurs de proposer une offre de service partenariale, en adéquation avec les besoins des demandeurs d'emploi handicapés, des employeurs et les évolutions du marché du travail.

L'Agefiph et le FIPHFP veillent à la mobilisation de l'offre de services des Cap emploi, ainsi qu'à celle de leurs prestations et aides, dans la mesure des budgets dont ils disposent, dans l'objectif du retour à l'emploi des DEBOE et en complémentarité de l'action de Pôle emploi.

En tant que garant du Service public de l'emploi, l'Etat assure, dans ce cadre et en concertation avec les partenaires de l'accord, la cohérence entre ce partenariat, les orientations et mesures de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles, la convention tripartite (Etat, Unedic, Pôle emploi) et veille à leur bonne déclinaison territoriale, notamment dans le cadre des Plans régionaux d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH) et des instances régionales de gouvernance des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle .

ARTICLE 1

OBJET DU PARTENARIAT

Dans le respect des spécificités de chaque réseau, les signataires s'engagent à développer un projet partenarial commun afin de :

- faciliter l'accès ou le retour à l'emploi durable des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi (DEBOE).
- faciliter l'accès à la formation professionnelle ;
- développer l'accompagnement dans la recherche ;
- assurer la continuité des parcours des DEBOE en facilitant les passerelles entre les opérateurs du SPE (Pôle emploi, Cap emploi et missions locales) ;
- prospecter les entreprises et rechercher des offres d'emploi pour les DEBOE ;
- favoriser la mise en relation des demandeurs d'emploi avec le milieu professionnel notamment par les périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) ;
- renforcer la sécurisation des parcours professionnels.

Pour ce faire, Pôle emploi et Cap emploi s'engagent à construire, au niveau territorial, les modalités de délivrance d'une offre de service élargie aux ressources de chacun des partenaires, en direction des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi (DEBOE) et des employeurs, formalisée dans un projet local de coopération qui devra :

- être adaptée aux besoins et au projet de chaque personne handicapée ;
- être adaptée aux besoins des entreprises ;
- être lisible pour la personne handicapée et l'employeur quel que soit l'opérateur sollicité ;
- offrir une égalité d'accès des personnes handicapées aux offres, services, prestations sur tous les territoires ;
- être cohérente avec les orientations nationales et régionales qui sont déclinées dans les CPR.

ARTICLE 2

LE CONTENU DU PARTENARIAT

La relation de partenariat repose sur les savoir-faire respectifs et sur la complémentarité des offres de services :

- des Cap emploi spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées qui réalisent l'accompagnement vers l'emploi des personnes dont le handicap constitue le frein principal en matière d'accès à l'emploi et dans l'appui au recrutement des employeurs ;
- et de Pôle emploi : un accompagnement professionnel personnalisé qui se fonde sur une bonne connaissance du marché du travail et des problématiques d'accès et de retour à l'emploi.

Ainsi les personnes handicapées prises en charge par les Cap emploi ou Pôle emploi sont orientées sur la base de leurs besoins d'accompagnement au regard des spécificités de chaque réseau.

L'orientation s'effectue ainsi à partir des besoins de la personne et non pas en fonction de critères administratifs (formation, années d'expérience par exemple, durée de chômage etc..).

Sur cette base, Pôle emploi et le Cap emploi, définissent et inscrivent dans le projet local de coopération les modalités opérationnelles de prise en charge des personnes handicapées.

Quatre axes de coopération se dégagent :

Axe 1 : S'appuyer sur un diagnostic territorial partagé des besoins des demandeurs d'emploi et des entreprises et sur les savoir-faire, expertises respectives de chacun des acteurs pour définir un projet de coopération local.

Axe 2 : S'engager ensemble dans la mise en œuvre d'un projet local pour l'insertion et l'accès à l'emploi des personnes handicapées sur les territoires (relations entreprises, transparence des offres, sourcing, actions de formation, mise en œuvre des politiques publiques, alternance ...).

Axe 3 : Se donner les moyens d'assurer la complémentarité en renforçant les échanges de données dans un cadre conventionnel.

Axe 4 : Se doter d'un pilotage opérationnel du projet local et d'un pilotage régional de la déclinaison locale de l'accord, en cohérence avec le CPR.

ARTICLE 3

LES DISPOSITIONS FINANCIÈRES

Le concours financier apporté par Pôle emploi, à hauteur de 29,8 M€, prend la forme d'une subvention.

La répartition de la subvention s'effectue au regard de la DEFMTH à fin Décembre de l'année N-2. Elle est révisable par voie d'avenant chaque année.

A titre exceptionnel, il a été décidé que la répartition régionale de la subvention 2015 serait identique à celle de 2014 (Cf. *annexe 1*).

La subvention de chaque Cap emploi est établie sur la base de la DEFMTH du territoire d'intervention du Cap emploi. Elle s'appuie notamment sur un volume national de 77 500 DEBOE à orienter par Pôle emploi vers les Cap emploi, et sur une fourchette négociée au niveau local.

Cette subvention est versée régionalement par Pôle emploi à l'Agefiph, qui en assure la gestion.

ARTICLE 4

LE PROJET LOCAL DE COOPÉRATION

Le projet local de coopération est élaboré au niveau local (champ de compétences d'un cap emploi) et formalisé dans le cadre de la convention locale de partenariat. Il s'appuie sur un diagnostic partagé pour définir les coopérations et concourir à l'objectif partagé de retour à l'emploi.

Il alimente le Dialogue Initial de Performance (DIP) des Cap emploi et constitue à ce titre un élément à part entière du Dialogue de Performance (DDP) conduit par le CPR.

Ce projet local doit garantir sur le territoire que tous les DEBOE, sont pris en charge par l'un ou l'autre des partenaires et qu'ils peuvent bénéficier, le cas échéant, de prestations des deux opérateurs.

Il permet de :

- s'assurer d'une bonne coordination dans le repérage des demandeurs d'emploi handicapés avec la MDPH ;
- partager le diagnostic de la situation des demandeurs d'emploi handicapés et définir les critères de prise en charge entre les deux opérateurs du SPE ;
- garantir la connaissance réciproque des offres de services élargies;
- co-construire des actions et définir des modalités d'intervention en direction des personnes et des entreprises en cohérence avec les orientations nationales et régionales (alternance, prescription des contrats aidés, événement emploi...).
- créer les conditions d'accès pour mettre à disposition les prestations, mesures et offre de formation, dans la limite des ressources disponibles sur le territoire et organiser les passerelles entre les opérateurs.

Article 4.1 Le diagnostic territorial partagé

L'échelon local permet une réelle proximité entre opérateurs facilitant ainsi les échanges opérationnels et l'élaboration du projet commun.

Pour construire le projet local de coopération, il est nécessaire de partager un diagnostic des besoins des DEBOE et des ressources disponibles sur le territoire. Ce diagnostic comprend entre autres, les caractéristiques des DEBOE, les données sur le tissu économique, l'offre de formation, la situation de l'emploi local ainsi que l'analyse des besoins et des difficultés des personnes handicapées demandeurs d'emploi du territoire. Il s'appuie sur les diagnostics de la situation du marché du travail réalisés dans le cadre du SPE et sur les outils déployés dans le cadre du PRITH.

Les éléments de ce diagnostic doivent pouvoir servir de fondement à l'analyse de l'impact des actions menées sur l'emploi des demandeurs d'emploi travailleurs handicapés sur le territoire concerné et ils doivent être enrichis, en tant que de besoin, par les partenaires pour être en mesure d'adapter le projet local de coopération à l'évolution de la situation des demandeurs d'emploi handicapés.

Il doit permettre de connaître l'ensemble des DEBOE du territoire, de garantir la connaissance réciproque des offres de services délivrées par chacun des opérateurs, et les conditions d'accès à des services ponctuels de l'opérateur non en charge de l'accompagnement.

Il s'attache également à mettre en évidence les points à renforcer ou à faire évoluer, notamment, avec les MDPH en charge de l'examen des dossiers d'attribution de RQTH.

Il constitue le socle à l'élaboration des stratégies et des plans d'actions formalisés dans le cadre du Dialogue Initial de Performance.

Article 4.2 Le contenu du projet local de coopération

Le projet local de coopération permet de préciser :

- les priorités d'actions communes ainsi que les modalités opérationnelles d'organisation pour structurer la coordination des interventions des deux opérateurs ;
- les modalités d'orientation et de prise en charge des DEBOE accompagnés pour chaque opérateur
- la circulation de l'information entre les deux réseaux et la connaissance partagée des solutions apportées aux DEBOE durant leur parcours ;
- la complémentarité des solutions à apporter aux DEBOE et des services rendus aux employeurs ;
- l'organisation d'événements en commun ;
- les actions menées en commun dans le cadre des orientations nationales de la politique de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles : la mise en œuvre du Conseil en évolution professionnelle (CEP) conformément au cahier des charges, les contrats aidés, les actions spécifiques à destination des jeunes en situation de handicap, en lien avec les missions locales ;
- les objectifs de ce projet et les indicateurs de leur évaluation.

Le projet local doit permettre d'apporter des réponses partagées en direction des DEBOE et des employeurs en cohérence avec les orientations nationales et régionales (alternance, prescription des contrats aidés, événement emploi, CEP, PMSMP...).

Il répond aux engagements de la politique de l'emploi, de l'orientation et de la formation notamment les mesures pour l'emploi et la mise en œuvre des dispositions de la loi du 5 mars 2014, et les actions spécifiques en direction des DEBOE.

Il est construit autour des quatre grands axes de coopération définis à l'article 2.

4. 2.1 Les modalités d'orientation

Les modalités d'orientation des DEBOE sont précisées localement entre les Cap emploi et Pôle emploi et formalisées dans le projet local. Elles s'appuient sur les besoins et les pratiques existantes ou des bonnes pratiques identifiées dans le cadre des expérimentations réalisées en 2014.

L'entretien de diagnostic permet d'identifier les besoins des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi (DEBOE) et facilite la détermination du mode de prise en charge le plus adapté et le choix de l'opérateur référent :

Tout demandeur d'emploi reconnu bénéficiaire de l'obligation d'emploi, orienté vers le marché du travail et pouvant s'engager dans une démarche de recherche d'emploi, peut être adressé au Cap emploi, suite au diagnostic réalisé par le conseiller Pôle emploi.

Pour rappel, depuis la loi du 11 février 2005, les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont définies aux 1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail.

Lors du diagnostic, le conseiller Pôle emploi apprécie le besoin d'accompagnement spécialisé au regard des contraintes liées au handicap. Ce diagnostic peut être précisé et partagé dans des comités locaux d'orientation où se retrouvent les deux opérateurs.

Les souhaits du DEBOE (être suivi par un opérateur donné ou à proximité de son domicile) sont pris en compte dans ce diagnostic, mais ne peuvent pas suffire à fonder l'orientation : celle-ci étant principalement liée au besoin d'accompagnement spécialisé.

Dans les situations suivantes, le Cap emploi peut « refuser » d'accompagner une personne suite à un diagnostic du conseiller Pôle emploi:

- le demandeur d'emploi n'est pas bénéficiaire de l'obligation d'emploi ;
- le demandeur n'est pas orienté vers le marché du travail ;
- la situation administrative du DEBOE ne lui permet plus de travailler (nouvelle décision de la CDAPH)
- le DEBOE refuse d'être suivi par Cap emploi ;

- le DEBOE a changé de situation avant d'être pris en charge par Cap emploi (entrée en formation ou emploi, déménagement hors du champ de compétences du Cap emploi) ;
- le volume annuel d'accompagnements prévus (fourchette haute) dans la convention locale de partenariat entre Pôle emploi et le Cap emploi est dépassé.

4.2.2 La complémentarité et la réciprocité des offres de service

La combinaison des offres de services doit permettre de répondre aux besoins de l'ensemble des DEBOE. Cet engagement commun, inscrit dans le projet local de coopération, décrira également les modalités d'activation par l'un et l'autre de l'offre de service partenariale.

La complémentarité se traduit par la mise à disposition de manière réciproque des prestations, mesures et offres de formation et elle est le principe structurant des articulations entre les opérateurs. Les Cap emploi peuvent mobiliser des prestations, mesures et offres de formation de Pôle emploi, pour les DEBOE qu'ils accompagnent en délégation de PPAE et hors orientation. Les agences de Pôle emploi peuvent, pour les DEBOE accompagnés par Pôle emploi, accéder aux aides et prestations mobilisables par les Cap emploi, dans la limite des ressources disponibles sur le territoire. Les modalités opérationnelles sont précisées dans le projet local de coopération. Le CPR s'assure de la mobilisation et de la disponibilité des ressources des Cap emploi.

La coopération peut conduire également à la mise en œuvre d'innovations sociales, notamment à travers la valorisation des mises en situation professionnelles comme voie vers la qualification ou toute autre pratique alternative d'accompagnement privilégiant une logique de « priorité à l'autonomie par l'emploi ».

4.2.3 La complémentarité des offres de service en direction des employeurs

Il est nécessaire d'assurer de la lisibilité dans les interventions et d'optimiser les moyens de chacun des réseaux.

La mobilisation des employeurs pour l'insertion des DEBOE peut s'organiser soit sur la base de coopération entre les réseaux soit avec la mise en place d'équipes communes dédiées à la relation entreprise.

La coopération pourra reposer sur des approches de segmentation d'activités sectorielles, de taille d'entreprises, de secteur marchand, non marchand ou d'entreprises ciblées au regard des objectifs visés :

- mise en œuvre des politiques publiques (EAV, contrats aidés etc.) ;
- information et conseil auprès des entreprises privées ;
- information et conseil auprès des employeurs publics ;
- développement de l'alternance ;
- partage des offres d'emploi ;
- recrutements en nombre : information et organisation conjointe Cap emploi - Pôle Emploi autour de la mobilisation de la MRS.

Dans l'option de mise en place d'équipes communes, Pôle emploi et les Cap emploi regroupent leurs moyens, conviennent d'une méthodologie partagée, des modalités de suivi et des résultats à atteindre pour répondre aux besoins des employeurs et des DEBOE. Les actions conduites en direction des entreprises seront prises en compte dans le dialogue de performance des Cap emploi.

4.2.4 – les fins d'accompagnement

Les signataires s'engagent à conduire en 2015 un travail sur les fins d'accompagnement par Cap emploi, dont les résultats seront annexés au présent accord-cadre.

ARTICLE 5

LES DÉCLINAISONS TERRITORIALES DE L'ACCORD

Cette déclinaison doit être très opérationnelle, elle est donc en priorité à mettre en œuvre au plus près des territoires. La proximité s'entend à l'échelon territorial permettant la connaissance mutuelle des professionnels de Pôle emploi et des Cap emploi ainsi que la connaissance partagée des DEBOE.

Dans le cadre de la stratégie régionale de l'emploi et du PRITH, le niveau régional, représenté par le CPR, s'attache à réguler la répartition de la subvention Pôle emploi entre les territoires et à s'assurer de l'effectivité et de la qualité du partenariat, notamment par le suivi de l'activité.

La convention locale intègre le projet local de coopération, ses modalités de mise en œuvre opérationnelle ainsi que son suivi.

ARTICLE 6

LES SYSTÈMES D'INFORMATION

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 le suivi 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 DEBOE, à la fluidité des échanges et à l'efficacité des actions des professionnels.

Les systèmes d'information ont un rôle essentiel et doivent être les interfaces performantes entre Pôle emploi et les Cap emploi afin de pouvoir visualiser les parcours proposés aux DEBOE par l'une et l'autre structure. Concernant Cap emploi, les évolutions de l'outil Parcours H s'inscriront dans le cadre de moyens, notamment budgétaires, et de gouvernance déjà en place, en particulier le Comité de Suivi.

Si des enrichissements ont permis des évolutions attendues : motifs d'alerte, fin d'accompagnement, évolution de l'offre de service PE, ODS du partenaire dans DUDE, d'autres seront envisagées à très court terme pour apporter des améliorations dans la navigation et la cinématique de DUDE. De nouveaux outils installés fin 2014 sur le portail partenaires de P.E doivent faire l'objet d'une appropriation : Opus qui remplace e-Partenet et IMT qui prend la place de MMT.

Il est par ailleurs souhaitable pour des réalisations à moyen terme d'engager rapidement une réflexion sur l'analyse des fonctionnalités de chaque SI et de partager une vision cible avec de nouvelles convergences.

Une cellule technique composée des acteurs métier, MOA, DSI des partenaires sera constituée sous la responsabilité du comité de pilotage national (CPN) : elle se réunira plusieurs fois par an pour permettre de partager les informations techniques sur les évolutions des SI, les projets et les besoins des utilisateurs, afin de faire des propositions adaptées dans le respect des contraintes techniques, financières ou calendaires de chaque partenaire.

ARTICLE 7

LE PILOTAGE DE L'ACCORD DE PARTENARIAT

Le pilotage de l'accord se fonde sur le retour à l'emploi des DEBOE ainsi que sur la mesure de leur satisfaction et de celle des employeurs, dans le cadre du baromètre de satisfaction de Pôle Emploi.

Chaque niveau de pilotage a un champ clairement défini et les acteurs sont bien identifiés.

- le pilotage national est assuré par les signataires de l'accord au sein du Comité de Pilotage National (CPN) élargi selon des modalités à convenir (points à l'ordre du jour de chaque CPN ou CPN spécifiques) ;
- le pilotage régional s'inscrit dans la stratégie régionale de l'emploi et dans le PRITH. Il prend sa place dans un Comité de Pilotage Régional (CPR) rénové et élargi, tel que défini dans la convention Cap emploi.
- le pilotage opérationnel de la convention locale de partenariat est assuré par les représentants du Cap emploi et de Pôle emploi. Il prend appui sur les bonnes pratiques (cellules opérationnelles EAV, pratiques locales sur l'orientation des publics, comités de gestion des fins d'accompagnement) pour concevoir des modalités de suivi et de pilotage opérationnel animées par les partenaires localement. Le CPR est destinataire des conventions locales de partenariat afin d'assurer le suivi de la qualité de l'offre de service en direction des DEBOE, notamment dans le cadre du dialogue de performance des Cap emploi.

Le pilotage s'appuie sur la production régulière par les signataires de données nationales, régionales et locales.

ARTICLE 8

L'ÉVALUATION DE L'ACCORD DE PARTENARIAT

L'accord de partenariat sera évalué fin 2016 par un prestataire externe, sous l'égide du CPN. L'évaluation aura comme objet d'apprécier la mesure d'impacts sur l'accès et le retour à l'emploi des DEBOE ainsi que la satisfaction des demandeurs d'emploi et des employeurs. Les recommandations du rapport d'évaluation pourront permettre de faire évoluer ou de réorienter la coopération au terme du présent accord.

ARTICLE 9

RÉVISION ET RÉSILIATION

La présente convention est révisable de plein droit en cas de modification des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables. Ces modifications sont réalisées par voie d'avenant.

La présente convention peut également faire l'objet d'un avenant si, lors du suivi de sa mise en œuvre et en vue d'améliorer la collaboration mise en place, certaines modalités devaient être revues.

Il pourra être mis fin au présent accord à l'initiative de l'un des signataires à tout moment, par l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception. La résiliation prend effet à l'expiration d'un délai de 6 mois à compter de la réception de la lettre recommandée avec accusé de réception.

ARTICLE 10

DURÉE DE L'ACCORD CADRE

Il prend effet à compter du 1er Janvier 2015 pour une période de 3 années allant jusqu'au 31 décembre 2017. La durée de l'accord pourra être modifiée ou prolongée par voie d'avenant.

PIÈCES JOINTES À L'ACCORD CADRE

Annexe 1 : Répartition de l'enveloppe financière.

Annexe 2 : Résultats de l'expérimentation de l'évolution des modalités et critères d'orientation dans les 10 territoires tests inscrite dans l'avenant 2014.

Annexe 3 : Indicateurs de suivi d'activité.

Fait à PARIS, le 10 FEV. 2015

Pour l'État

Le Ministre du Travail, de l'Emploi,
de la Formation professionnelle
et du Dialogue social
François Rebsamen



Pour Pôle emploi

Le Président du Conseil d'administration,
François NOGUE



Pour l'AGEFIPH

La Présidente,
Odile Menneteau



Pour le FIPHFP

Le Directeur
Jean-Charles Watiez

Pour Cheops

Le Président,
Jean-Pierre Benazet



Annexes

ANNEXE 1

CRITÈRES ET MODALITÉS DE RÉPARTITION DE LA SUBVENTION

I. Les dispositions financières

1- Subvention 2015

Il a été convenu entre les différents signataires de reconduire en 2015 la subvention financière de 2014 afin de ne pas précariser les budgets des structures CAP emploi à quelques semaines d'un nouvel exercice (cf. tableau de répartition article II de l'annexe 1)

2- Principes retenus pour les années 2016 et 2017

Un groupe de travail, composé de représentants des signataires, se réunira dans le courant du premier semestre 2015 pour faire des propositions de répartition pour l'année 2016 au comité de pilotage national. La répartition régionale se fondera principalement sur la DEFM A+ B des DEBOE à fin décembre de l'année N-2

La même démarche sera conduite en 2016 pour la répartition 2017.

II. La répartition budgétaire 2015

Alsace	737 577 €
Aquitaine	2 047 273 €
Auvergne	623 467 €
Basse-Normandie	849 200 €
Bourgogne	900 726 €
Bretagne	1 663 070 €
Centre	1 213 955 €
Champagne-Ardenne	780 072 €
Corse	126 560 €
Franche-Comté	580 643 €
Haute-Normandie	931 620 €
Ile de France	2 896 496 €
Languedoc-Roussillon	1 574 119 €
Limousin	404 259 €

Lorraine	1 144 641 €
Midi-Pyrénées	1 743 372 €
Nord-Pas-de-Calais	2 251 472 €
Pays de la Loire	1 547 183 €
Picardie	818 561 €
Poitou-Charentes	824 204 €
Provence-Alpes-Côte d'Azur	2 575 511 €
Rhône-Alpes	3 213 772 €
Guadeloupe	63 848 €
Guyane	24 339 €
Martinique	79 836 €
Réunion / Mayotte	221 724 €
Total	29 837 500 €

ACCORD CADRE NATIONAL 2015-2017 INDICATEURS DE RÉSULTATS ET DONNÉES D'ÉCLAIRAGE SUR LE SUIVI DE L'ACCORD

I Contribution du partenariat renforcé entre Pôle emploi et le réseau Cap emploi aux indicateurs de résultat de la convention tripartite Pôle emploi/ Etat/Unédic

Nombre de retours à l'emploi

Cet indicateur comptabilise les retours à l'emploi parmi les demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi, adressés par Pôle emploi aux Cap emploi dans le cadre de la mise en œuvre de la délégation de PPAE. Il sera établi à partir des informations recueillies sur les déclarations préalables à l'embauche (DPAE) ; nombre d'emplois de plus d'un mois à minima sur le trimestre.

Taux de satisfaction des personnes handicapées concernant le suivi dont ils bénéficient

Ce taux de satisfaction concerne les demandeurs d'emploi handicapés adressés par Pôle emploi aux Cap emploi dans le cadre de la mise en œuvre de leur PPAE. Il sera établi par Pôle emploi sur un échantillon représentatif (Baromètre de satisfaction).

I Données d'éclairage relatives au suivi de l'accord

Le nombre et les caractéristiques des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi (DEBOE) adressés et accompagnés par chacun des acteurs,

Nombre de DEBOE adressés aux Cap emploi par Pôle emploi dans le cadre de la mise en œuvre de la délégation PPAE. (Cet indicateur devra être mis en perspective du volume national de DEBOE orientés, prévu dans l'accord).

Caractéristiques des DEBOE suivis par Cap emploi et par Pôle emploi (Age, sexe, formation avec ou sans diplôme, Handicap, titre). Ces caractéristiques seront analysées au regard de la DEFM DEBOE à date, au moins une fois par an.

La durée moyenne du parcours d'accompagnement au sein des Cap emploi, les abandons de DEBOE en cours de parcours.

Analyse des fins d'accompagnement et retours à Pôle emploi.

2- L'ouverture des offres de services entre partenaires (accès aux offres d'emploi, de formation et autres prestations ou ateliers).

Les signataires du présent accord s'engagent à étudier les modalités d'un décompte unique des DEBOE bénéficiaires de leurs services, sans double compte. Pour certaines données, des évolutions seront nécessaires dans les systèmes d'information.

Ouverture des offres de services au partenaire

Nombre de DEBOE orientés par Pôle emploi pour un accompagnement par Cap emploi et bénéficiaires de prestations, de formations de Pôle Emploi. Pôle emploi indiquera le type de prestations et la nature des formations. Périodicité trimestrielle.

Nombre de DEBOE orientés ponctuellement par Pôle emploi vers Cap emploi et bénéficiaires de l'offre de service des Cap emploi. Les Cap emploi préciseront la nature des services concernés.

Périodicité trimestrielle des données communiquées par le réseau des Cap emploi.

3- Les actions concertées proposées aux entreprises et les actions communes engagées

Nombre et nature des actions concertées mises en œuvre, thématiques, actions innovantes

Nombre d'équipes relation entreprise mutualisées ; champs de mutualisation, actions continues,

Il s'agit de travailler sur une synthèse nationale, à partir des remontées terrains des plans d'actions « Entreprise » dans le cadre des projets locaux de coopération.

Travaux à programmer dans une feuille de route en 2015

Analyse du stock des DEBOE suivis à Pôle emploi et analyse du stock des DEBOE suivis par Cap emploi (une fois par an).et identification des besoins.

Gestion des fins d'accompagnement

Délivrance de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) et orientation vers le marché du travail en lien avec les travaux en cours.

Articulation entre le dialogue de performance et le projet local de coopération