

**ACCORD REGIONAL  
ENTRE POLE EMPLOI,  
LA DIRECCTE  
ET LES  
RESEAUX DE L'IAE  
8 NOVEMBRE 2011**



# SOMMAIRE

<b>1</b>	<b>PREAMBULE</b> .....	<b>5</b>
1.1	PRESENTATION DES ACTEURS.....	5
1.2	LE DISPOSITIF IAE EN RÉGION ÎLE-DE-FRANCE .....	11
<b>2</b>	<b>OBJET DU PRÉSENT ACCORD-CADRE REGIONAL</b> .....	<b>12</b>
<b>3</b>	<b>L'ACCES A L'IAE : DE L'ORIENTATION A L'AGREMENT</b> .....	<b>12</b>
3.1	LE PROCESSUS D'ORIENTATION .....	12
3.2	LE PROCESSUS DE PRESCRIPTION .....	13
	3.2.1. Le diagnostic socioprofessionnel.....	13
	3.2.2. La mise en relation avec une SIAE.....	15
3.3	LA PROCEDURE D'AGREMENT.....	16
	3.3.1. Dépôt des offres	
	3.3.2. Rappels concernant l'agrément des personnes par Pôle emploi .....	17
	3.3.3. Spécificité des prescripteurs habilités.....	17
	3.3.4. L'orientation par d'autres acteurs et ses conséquences sur la procédure d'agrément.....	18
<b>4</b>	<b>LA MISE EN ŒUVRE DES PARCOURS</b> .....	<b>18</b>
4.1	ASSURER UNE CONTINUITÉ DANS LA MISE EN ŒUVRE DES PARCOURS .....	18
4.2	DEVELOPPER LES COOPERATIONS VISANT AUX SORTIES DYNAMIQUES (TELLES QUE DEFINIES DANS LA CIRCULAIRE DU 10 DECEMBRE 2008) .....	18
	4.2.1 Redynamiser les instances locales de concertation.....	18
	4.2.2 Favoriser l'accès à l'emploi dans les conditions ordinaires du marché du travail .....	19
	4.2.3 Mobiliser l'offre de service Pôle emploi .....	21
<b>5</b>	<b>PILOTAGE ET MODALITÉS DE LA COOPÉRATION ENTRE LES PARTENAIRES</b> .....	<b>23</b>
5.1	PILOTAGE DE L'ACCORD CADRE .....	23
5.2	INSTANCES DE GOUVERNANCE REGIONALE ET LOCALE DE L'IAE TELLES QUE PREVUES PAR LES TEXTES QUI REGISSENT LE SECTEUR .....	24
	5.2.1 Niveau départemental .....	24
	5.2.2 Niveau local .....	25
5.3	LES CONVENTIONS SIGNEES PAR LES SIAE .....	26
	5.3.1 La convention d'objectif et de moyens entre l'Etat, Pôle emploi et la SIAE, et son annexe 5 « contexte et objectifs opérationnels » .....	26
	5.3.2 La convention de coopération locale .....	27
<b>6</b>	<b>DURÉE DU PRÉSENT ACCORD CADRE</b> .....	<b>27</b>
<b>7</b>	<b>MODIFICATION DU PRESENT ACCORD CADRE</b> .....	<b>27</b>
<b>8</b>	<b>RESILIATION DU PRESENT ACCORD CADRE</b> .....	<b>27</b>

Vu la loi LCE du 29 juillet 1998 créant les CDIAE, et le décret en Conseil d'Etat du 7 juin 2006 pris en application de l'ordonnance n°2004-637 ;

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

Vu la loi n°2008-1249 du 1<sup>er</sup> décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion ;

Vu le Décret n°99-106 du 18 février 1999 relatif à l'agrément par l'Agence nationale pour l'emploi des personnes embauchées dans les organismes d'insertion par l'activité économique ;

Vu la circulaire DGEFP/DGAS du 3 octobre 2003 relative à l'aménagement de la procédure d'agrément par l'ANPE et au suivi des personnes embauchées dans une structure d'insertion par l'activité économique et ses 3 fiches techniques ;

Vu la circulaire DGEFP n°2008-21 du 10 décembre 2008 relative aux nouvelles modalités de conventionnement des structures de l'insertion par l'activité économique ;

Vu la circulaire interministérielle N°DGAS/DGEFP/2009/137 du 25 mai 2009 relative à la participation de l'Etat aux conventions d'accompagnement et au pacte territorial pour l'insertion ;

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 national entre Pôle Emploi, la DGEFP et les réseaux de l'IAE signé le 26 janvier 2011 ;

Vu la Convention annuelle régionale Etat-Pôle emploi signée le 25 mai 2011 par le Préfet de Région et le Directeur Régional de Pôle emploi ;

#### **Entre l'Etat,**

Représenté par la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE IDF),

Dont le siège est situé au 19 rue Madeleine Vionnet, 93300 Aubervilliers

Représentée par **Monsieur Pierre RAMAIN**, en qualité de Chef du Département des Politiques de l'Emploi,

Ci-après dénommée « la DIRECCTE IDF »,

#### **Pôle emploi,**

Représenté par la Direction Régionale de Pôle emploi IDF,

Dont le siège est situé 3 rue Galilée, Immeuble Pluton, 93884 Noisy le Grand cedex,

Représentée par **Monsieur Yves DUBRUNFAUT** en qualité de Directeur Régional,

Ci-après dénommée « Pôle emploi IDF »,

**L'Association Régionale pour le Développement de l'Insertion par l'Economique (ARDIE),**  
Dont le siège est situé 1 rue de Paradis, 75010 Paris,  
Représentée par **Monsieur Jacques HUI** en qualité de Président,  
Ci-après dénommée « ARDIE »,

**La Délégation régionale IDF du Comité National de Liaison des Régies de Quartier (CNLRQ),**  
Dont le siège est situé 54 avenue Philippe Auguste 75011 Paris,  
Représentée par **Madame Clothilde BREAUD** en qualité de Présidente,  
Ci-après dénommée « CNLRQ »,

**L'association CHANTIER école Ile-de-France,**  
Dont le siège est situé 61 rue de la Chapelle 75018 Paris,  
Représentée par **Monsieur François PUERTAS** en qualité de Président,  
Ci-après dénommée « Chantier Ecole »,

**Le COORACE solidaires pour l'emploi Ile-de-France,**  
Dont le siège est situé 17 rue Froment 75011 Paris,  
Représenté par **Monsieur Mario SEEBOTH** en qualité de Président,  
Ci-après dénommé « COORACE »,

**L'Association Régionale de la Fédération Nationale des Associations d'Accueil et de Réinsertion Sociale (FNARS) Ile-de-France,**  
Dont le siège est situé 10-18 rue des Terres au Curé 75013 Paris,  
Représentée par **Monsieur Jean-Paul CARCELES** en qualité de Président,  
Ci-après dénommée « FNARS »,

**Les Jardins de Cocagne,**  
Dont le siège est situé 21 rue du Val de Grace 75005 Paris,  
Représentés par **Monsieur Claude CHAPOTON** en qualité d'Administrateur,  
Ci-après dénommés « Jardins de Cocagne »,

**L'Union Régionale des Entreprises d'Insertion (UREI) Ile-de-France,**  
Dont le siège est situé 12 rue de la Lune 75002 Paris,  
Représentée par **Madame Brigitte OGEE** en qualité de Présidente,  
Ci-après dénommée « UREI »,

**ARDIE, CNLRQ, CHANTIER école, COORACE, FNARS, Jardins de Cocagne, UREI sont conjointement dénommés « les réseaux de l'IAE (Insertion par l'Activité Economique)»,**

Tous les signataires sont dénommés conjointement « les parties ».

## IL EST CONVENU ET ARRETE ENTRE LES PARTIES CE QUI SUIT :

### 1 Préambule

#### 1.1 Présentation des acteurs

Au sens du présent accord cadre, est dénommé par :

- « **IAE** » : le dispositif d'insertion par l'activité économique, tel que défini par la loi du 29 juillet 1998 relative à la lutte contre l'exclusion.
- « **SIAE** » désigne l'ensemble des structures de l'insertion par l'activité économique (associations intermédiaires (AI), entreprises d'insertion (EI), entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI), ateliers et chantiers d'insertion (ACI) et régies de quartier (RQ)).
- « **candidat** » : toute personne sans emploi dont l'embauche par un employeur visé à l'article 1 du décret n°99-106 du 18 février 1999 apparaît, compte tenu de ses difficultés sociales et professionnelles, nécessaires pour permettre son accès ultérieur au marché du travail.

#### **Présentation de Pôle emploi Ile-de-France**

Pôle emploi, né de la fusion entre les Assédic et l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) a été créé par la loi du 13 février 2008. Il constitue désormais l'opérateur public de référence du marché de l'emploi.

Les missions de Pôle emploi sont définies à l'article L5312-1 du Code du travail. Dans le cadre de ses missions de service public, Pôle emploi doit notamment aider et conseiller les entreprises dans leur recrutement et assurer la mise en relation entre les offres et les demandes d'emploi. Il a la charge de l'élaboration du Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi (PPAE), de son actualisation et de la mise en œuvre, en cohérence avec le marché du travail, des parcours d'insertion sociale et professionnelle adaptés aux besoins des personnes à la recherche d'un emploi, d'une formation ou d'un conseil professionnel, que celles-ci disposent ou non d'un emploi.

Dans cette perspective, la recherche de complémentarités avec d'autres intervenants sur le marché du travail, notamment pour accompagner des personnes confrontées à des difficultés particulières relevant de problématiques dépassant le cadre de l'insertion professionnelle, constitue un des axes de développement de sa politique partenariale.

La Direction régionale Pôle emploi Ile-de-France est dotée de 8 Directions Territoriales, une par département.

## Présentation de la Direccte Ile-de-France

La Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) constitue le service déconcentré commun au ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et au ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique. Elle constitue, en Ile de France l'une des sept directions régionales placées sous l'autorité du préfet de région. Elle met en œuvre :

- **des actions de développement des entreprises et de l'emploi**, notamment de soutien à l'innovation, à la compétitivité et à l'internationalisation des entreprises, d'aide à l'accès et au retour à l'emploi et de développement de la formation professionnelle continue ;
- **des actions de régulation concurrentielle des marchés, du contrôle des vins et spiritueux, ainsi que des contrôles dans le domaine de la métrologie** : enquêtes sur les pratiques anticoncurrentielles et sur les pratiques commerciales restrictives de concurrence, suivi des marchés passés par les grands acheteurs de l'Etat ;
- **des actions de pilotage des politiques publiques en matière de sécurité et de protection économique des consommateurs**, mission qui relève des directions départementales des populations placées sous l'autorité hiérarchique des préfets de département
- **des actions en matière de politique du travail** : actions de contrôle de la législation du travail et actions d'ingénierie des relations sociales

La Direccte Ile-de-France comporte l'échelon régional organisé en 3 pôles : Pôle 3<sup>E</sup> (Entreprises, Emploi et Economie), Pôle T (Politique du Travail), Pôle C (Concurrence, consommation, répression des fraudes et métrologie), un secrétariat général et 8 unités territoriales (dans les 8 départements franciliens) qui mettent en œuvre les politiques du travail et de l'emploi et contribuent au développement économique sur le territoire.

## Présentation de l'ARDIE

Depuis 1997, date de sa création, l'ARDIE Ile-de-France représente auprès des pouvoirs publics les associations intermédiaires (AI) franciliennes. Celles-ci sont des acteurs essentiels de la lutte contre le chômage par la mise en œuvre de parcours d'insertion pour les personnes en difficulté, éloignées de l'emploi. Elles constituent une force d'action et de proposition originale et efficace.

A partir de sa connaissance du terrain et de son travail de réflexion, l'ARDIE Ile-de-France éclaire les pouvoirs publics sur l'action quotidienne des AI, les problèmes qu'elles rencontrent, les solutions innovantes qu'elles mettent en œuvre, les défis qu'elles relèvent.

Les positions défendues par l'association sont élaborées et validées collectivement et sont soumises au principe de transparence.

Les associations intermédiaires du réseau ARDIE IDF ont fait travailler en 2009 plus de 6000 personnes dont le parcours est accompagné par un peu plus de 200 permanents. Ensemble, dans le respect de notre double mission économique et sociale, nous contribuons à valoriser chaque personne et à lui donner une place dans notre société.

## Présentation de CHANTIER école

Le réseau CHANTIER école Ile-de-France, créé en 2001, est un réseau d'acteurs de l'insertion et de la formation qui regroupe autour de la charte les structures adhérentes au réseau national et favorisent les échanges de pratiques et réflexions collectives visant à améliorer la qualité des parcours d'insertion et la mise en œuvre des partenariats. La délégation francilienne fédère près de 75 adhérents ; 65 associations franciliennes gèrent plus de 153 chantiers école ou chantier d'insertion accueillant près de 2000 salariés ou stagiaires.

Les ACI adhérents à CHANTIER école sont aussi des acteurs du développement durable du territoire, qui axent leur mission principale sur la progression des personnes en favorisant la démarche pédagogique liée à la situation de production, le développement, l'évaluation et la certification des acquis professionnels.

Les missions de CHANTIER école Ile-de-France sont de :

- **communiquer, représenter et animer** le réseau d'adhérents auprès de ses partenaires institutionnels
- **contribuer** à la professionnalisation des acteurs de l'IAE
- **réaliser** un recueil de données régional des ACI grâce à la collecte de données sur les ACI
- **coordonner** la mise en place des chantiers écoles en partenariat avec la SNCF et RFF et **développer** ses actions,
- **accompagner** des porteurs de projet et les ACI aux changements des politiques publiques,
- **proposer** à ses adhérents les services d'un encadrant technique polyvalent.

Pour plus d'informations : [www.iledefrance.chantierecole.org](http://www.iledefrance.chantierecole.org)

## Présentation du CNLRQ

Tournées, sur leur territoire, vers la mise en activité des habitants les plus éloignés de l'emploi, les Régies de Quartier se reconnaissent partie prenante du mouvement de l'Insertion par l'Activité Economique tout en affirmant ne pas vouloir se réduire à cela.

Elles sont de véritables opérateurs du développement local. Leur action sur un territoire – défini à partir du sentiment d'appartenance à un espace géographique et social – constitue un des fondements de leurs missions. Leur intervention se situe dans la proximité de ceux qui y vivent et des acteurs institutionnels et sociaux qui y assurent des responsabilités. Les Régies de Quartier contractualisent avec des donneurs d'ordre public et privé pour assurer ces services et, grâce à leur ancrage territorial et leur proximité, sont susceptibles de contribuer à l'émergence de nouvelles activités.

Pour effectuer leur mission, les Régies de Quartier embauchent exclusivement les habitants de leur territoire avec une attention prioritaire aux groupes sociaux les plus vulnérables en matière d'insertion sociale et professionnelle. Elles ont recours aux contrats de travail de droit commun, CDD et CDI. Elles relèvent des employeurs qui peuvent utiliser le contrat unique du secteur marchand, C.I.E (art.21 de la Loi de décembre 2008). En tant qu'association à but non lucratif, elles appartiennent au secteur non marchand et peuvent donc avoir recours au contrat de travail unique dans sa version C.A.E pour ses activités non marchandes. Dans le cadre de conventionnement des structures d'insertion par l'activité économique, elles peuvent mobiliser des postes d'insertion en utilisant le contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI), ce qui est confirmé depuis la Loi de lutte contre les exclusions de 1998 (art.18), par le plan de cohésion sociale de 2005 et par la loi mettant en place le RSA (décembre 2008).

Sur le champ de l'IAE, la Régie de quartier relève du secteur mixte visé à l'article L5132-4 du code du Travail. Le Comité National de Liaison des Régies de Quartier a la volonté de soutenir un partenariat entre les Régies de Quartier et Pôle emploi, dans le respect de valeurs partagées, pouvant servir le projet d'insertion de ces habitants en tant qu'acteurs de leur devenir

Le réseau francilien des Régies de Quartier totalise, au 31/12/2010, 38 Régies labellisées et 8 projets en cours de montage.

### **Présentation du COORACE IDF**

Créé en 1994, COORACE Île-de-France fédère 37 structures dont l'ambition est **l'emploi pour tous**. Ils participent, sur l'ensemble du territoire francilien, à l'intégration par l'emploi des personnes en situation de précarité et au développement économique local.

COORACE Île-de-France et ses adhérents ont pour spécificité de réfléchir à un parcours global d'insertion au sein de groupes d'économie solidaire. En s'appuyant sur l'ensemble des outils d'insertion (AI, ACI, EI, ETTI) et sur des entreprises sociales, **l'ambition des adhérents COORACE est créer des emplois pérennes et d'agir pour le développement de territoires solidaires.**

Coorace Île-de-France accompagne ses adhérents dans le développement de leurs projets et activité. Il **favorise les synergies locales avec les acteurs de l'emploi** et défend ses adhérents et l'IAE auprès des acteurs régionaux institutionnels.

Dans la perspective d'amélioration permanente des pratiques et dans le souci d'une meilleure visibilité de l'action des SIAE, **COORACE a développé la Démarche Qualité Cèdre**. Le programme Cèdre s'inscrit dans la volonté de professionnalisation des structures d'insertion par l'activité économique. **Ouvert à tout type de SIAE, adhérent ou non à COORACE**, cette démarche propose un cadre de référence permettant l'amélioration de l'accompagnement et de l'insertion des demandeurs d'emploi.

**COORACE Île-de-France accompagne et soutien ses adhérents dans la mise en œuvre de cette démarche qualité.** Aujourd'hui 13 adhérents de Coorace Île-de-France sont certifiés Cèdre et 9 ont entamé la démarche.

COORACE Île-de-France propose chaque année une douzaine de réunions à thème dont l'objectif est l'échange d'expérience entre SIAE et l'information des structures sur les évolutions de leur environnement (aux niveaux juridique, social, économique, législatif...).

## **Présentation de la Fédération Nationale des Associations d'Accueil et de Réinsertion Sociale (FNARS) Ile-de-France**

La Fédération Nationale des Associations d'Accueil et de Réinsertion Sociale est **une fédération** regroupant des organismes et associations autonomes qui ont en commun la volonté d'aider les plus démunis et de faire bouger la société pour faire reculer l'exclusion.

**Elle fédère** au plan national 800 associations et organismes publics qui, ensemble, gèrent près de 2 200 établissements et services.

**Au niveau régional, la FNARS Ile-de-France rassemble 150 associations qui gèrent 300 structures agissant pour l'inclusion sociale :**

- services d'accueil et d'orientation, centres de jour, services d'urgence, d'écoute téléphonique (n° d'urgence 115),...
- centres d'hébergement, centres maternels, lieux de vie, foyers, hôtels sociaux, résidences sociales, pensions de familles et maisons relais, services d'instruction du RSA, centres de soins ou de cure, haltes-garderies, crèches, médiation familiale....
- services de relogement, d'accompagnement social lié au logement, dispositifs de baux glissants,...
- structures de l'insertion par l'activité économique, Espaces Emploi, Ateliers d'Adaptation à la Vie Active, organismes de formation, jardin d'insertion, ...

**dont 45 associations portant 80 SIAE** (Ateliers et Chantiers d'Insertion, Associations Intermédiaires, Entreprises d'Insertion) qui proposent plus de 2.000 emplois d'insertion.

**La Fnars représente** ses adhérents auprès des pouvoirs publics et des administrations, au niveau régional, national ou européen. Elle pèse sur les décisions publiques, les lois et les mesures de lutte contre l'exclusion.

**La Fnars analyse et évalue** les actions menées et les dispositifs mis en place, examine la pertinence des réponses aux diverses demandes sociales, vérifie leur cohérence, mesure les résultats obtenus, suggère des pratiques de prévention,...

**La Fnars forme, conseille et valorise.** Elle propose des formations destinées aux cadres et acteurs associatifs, salariés et bénévoles. La Fnars exerce une fonction de conseil auprès de ses adhérents. Elle favorise l'essaimage d'activités qui ont fait leur preuve et, face à l'émergence de questions nouvelles, elle soutient l'expérimentation de réponses innovantes et pertinentes.

**La Fnars informe** par ses publications (dossiers thématiques, guides juridiques, études et enquêtes), sa Gazette mensuelle et son annuaire "Accueil, hébergement, insertion".

**La Fnars mobilise.** Importante force d'action, de proposition et de mobilisation, la Fnars interpelle les décideurs publics et privés, à tous les niveaux, et entend aussi éveiller l'opinion publique à une meilleure compréhension des situations de détresse sociale.

## **Présentation des Jardins de Cocagne**

Les Jardins de Cocagne sont des exploitations maraichères biologiques qui emploient des personnes confrontées à des situations d'exclusion sociale et professionnelle. La remise au travail de ces personnes éloignées de l'emploi et l'accompagnement mis en œuvre leur permettent de reprendre confiance en eux, de retrouver des repères sociaux et d'envisager progressivement un projet professionnel.

Afin d'assurer l'équilibre financier des Jardins, la production est vendue chaque semaine sous forme de paniers garnis des légumes de saison à des particuliers qui s'abonnent à l'année. Les Jardins de Cocagne distribuent chaque semaine leurs produits biologiques à plus de 20000 familles françaises

Chaque Jardin de Cocagne participe au développement économique de son territoire par la création d'emplois durables et d'emplois d'insertion. Ils soutiennent le développement de la filière agrobiologique locale dans le respect des prix du marché.

A ce jour, plus de 100 Jardins de Cocagne sont en activité sur l'ensemble du territoire national et emploient près de 4000 personnes par ans.

Le Réseau Cocagne regroupe au sein d'une association nationale et à vocation européenne les Jardins de Cocagne et éventuellement d'autres structures, sous réserve de leur travail dans le cadre d'une charte-qualité, afin de promouvoir l'éthique et l'action engagée en matière d'insertion sociale et professionnelle.

Tous les Jardins de Cocagne fonctionnent selon 4 grands principes intangibles énoncés dans leur charte :

- Une vocation d'insertion sociale et professionnelle auprès de personnes en difficulté,
- La production de légumes cultivés en agriculture biologique,
- La commercialisation de cette production auprès d'un réseau d'adhérents
- L'intégration au secteur professionnel de l'agriculture biologique

Le Réseau Cocagne est en charge d'élaborer et de mettre en œuvre une politique de promotion, de services et d'assistance auprès des Jardins affiliés.

## **Présentation de l'UREI IDF**

L'UREI Ile de France fédère les entreprises d'insertion par la production et par le travail temporaire de la région Ile de France. Ce réseau représente 170 entreprises qui emploient 5900 salariés soit 2360 équivalents temps plein pour un chiffre d'affaire cumulé de plus de 126 millions d'euros.

Les entreprises d'insertion proposent un contrat de travail, le plus souvent à temps plein, à des personnes éloignées de l'emploi ainsi qu'un encadrement et un accompagnement socioprofessionnel destiné à leur reclassement pérenne sur le marché du travail..

L'UREI Ile de France représente le modèle de ces entreprises auprès de nombreux partenaires institutionnels, politiques, économiques et sociaux.

Elle anime ce réseau en mettant en œuvre des actions dynamiques de rapprochement et d'émulation.

Elle soutien leur développement et participe à la démarche de création en proposant une offre de services spécifique aux porteurs de projets.

## 1.2 Le dispositif IAE en région Ile-de-France (sources : SESE Direccte IDF)

En 2010, 496 SIAE\* ont été recensées en région Ile-de-France. Les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) et les entreprises d'insertion (EI) constituent à eux seuls huit dixièmes du nombre total de structures (47% et 33%). En comparaison, les associations intermédiaires (AI) et les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) représentent respectivement 16% et 3% des structures.

L'ensemble des SIAE franciliennes ont employé 28 251 salariés au cours de l'année 2010. Près des deux tiers (62%) de ces salariés en insertion ont été mis à disposition par des AI. Les SIAE comptaient 3296 salariés permanents et 1627 bénévoles.

Toutes structures confondues, quatre secteurs d'activité dominant en volume d'heures travaillées : les services à la personne (SAP) ; le bâtiment-travaux publics (BTP) ; le nettoyage (hors SAP) ; l'agriculture et les espaces verts.

Pôle Emploi représente le principal prescripteur des SIAE avec 19% des orientations avant embauches. L'obligation d'agrément fait passer ce taux à 28% à la fois pour les EI et ETTI. Il faut néanmoins signaler qu'avant même la prescription, les candidatures spontanées constituent la première source d'accès aux SIAE avec un cinquième du total des entrants.

Avant d'être embauchés dans une structure, quatre salariés en insertion sur dix étaient dans une situation de chômage de très longue durée (38%). 29% des salariés étaient bénéficiaires du RSA. Plus d'un salarié sur deux (58%) entrant dans une SIAE a un niveau de formation inférieur au CAP-BEP.

En 2010, 21 999 personnes ont quitté leur emploi dans une SIAE. La durée moyenne de leur parcours s'établit à 11 mois.

Respectivement 32% et 28% des sortants des EI et des ACI ont trouvé un emploi durable à la sortie de leur SIAE. 55% et 53% ont été comptabilisés en sorties « dynamiques »\*. Dans les AI et ETTI, les sorties dites « administratives » représentent environ la moitié des sorties (obligation de la circulaire qui dispose « qu'un salarié sans mission depuis 6 mois doit être considéré comme ayant quitté la structure »). Il en résulte des résultats en fin de parcours bien distincts: respectivement 17% et 19% de sorties en emploi durable dans les AI et ETTI, 34% et 35% de « dynamiques ».

\*EI-AI-ETTI = nombre de structures. ACI= nombre d'ateliers et de chantiers.

\*La circulaire DGEFP du 10/12/2008 prévoit trois catégories de sorties appelées sorties « dynamiques » : les sorties vers l'emploi durable (CDI, CDD ou missions d'intérim de 6 mois et plus, titularisation dans la fonction publique et création d'entreprises) ; les sorties vers « un emploi de transition » (CDD ou missions d'intérim de moins de 6 mois – contrats aidés chez un employeur de droit commun) ; les sorties positives (formations pré-qualifiantes ou qualifiantes, embauches dans une autre SIAE, ...).

Les objectifs fixés par la circulaire renvoient à un taux de sorties dynamiques de 60 % et à un taux d'insertion dans l'emploi durable de 25 %, au terme d'un délai de trois ans.

Le dispositif IAE en Ile-de-France est présenté par le SESE en [annexe 1](#).

## **2 Objet du présent accord-cadre régional**

Cet accord vise à décliner l'accord cadre national pour la mise en œuvre de toutes les dispositions qu'il prévoit. Aux niveaux régional, départemental et local, il mobilise tous les décideurs et acteurs sur le dispositif IAE en définissant et redynamisant les modes de coopération entre les partenaires, dont l'objectif commun est d'accompagner et de placer dans l'emploi les publics les plus en difficulté, tels que définis par la loi de lutte contre les exclusions de 1998, par le Préfet de région (décisions régionales prises dans le cadre des aides attachées aux mesures pour l'emploi), par la convention régionale (définie par la loi du 13 février 2008) et par le présent accord.

Les parties conviennent d'intensifier cette coopération et d'en améliorer l'efficacité pour atteindre cet objectif partagé dans une démarche de progrès, tout en veillant à l'amélioration de la qualité du service rendu aux personnes en difficulté.

Cet accord précise les dispositions prises pour l'animation du dispositif régional.

## **3 L'accès à l'IAE : de l'orientation à l'agrément**

Les SIAE, Pôle emploi et l'Etat travaillent au partage d'une vision commune du dispositif aux fins de définir ensemble ce qui permettra de mettre en œuvre les stratégies définies en CDIAE. Ce travail porte en particulier sur :

- La définition et les objectifs de l'IAE ;
- Le partage des critères d'orientation vers les SIAE en tenant compte de leurs projets d'insertion en réponse différenciée aux situations des candidats ;
- Les modalités de mise en œuvre du processus d'agrément.

L'entrée d'une personne en parcours IAE découle d'un processus comprenant 3 étapes :

- l'orientation,
- la prescription,
- et la délivrance de l'agrément.

Afin de faciliter la coordination entre les différents acteurs susceptibles d'intervenir, il a été décidé d'élaborer une seule et même fiche de liaison régionale couvrant ces trois phases. Cette fiche sera déployée dès la signature du présent accord (cf. *annexe 2*).

Par ailleurs et afin de favoriser un langage commun, une plaquette d'information régionale présentant le dispositif IAE est mise à la disposition des orienteurs et des prescripteurs (cf. *annexe 3*).

### 3.1. Le processus d'orientation

On entend par « **orienteur** » tout organisme dirigeant une personne vers le dispositif IAE. Une liste indicative et non exhaustive des catégories d'orienteurs est disponible en [annexe 4](#).

En Ile-de-France, le rôle de l'orienteur a été précisé. Il consiste à mettre en relation les personnes susceptibles de relever de l'IAE avec les prescripteurs : Pôle emploi, Missions Locales, Cap Emploi, et tout prescripteur habilité par le préfet.

Chaque SIAE est invitée à identifier les orienteurs potentiels. En Ile-de-France, la liste des orienteurs recensés constitue une annexe de la convention de coopération locale. L'ensemble des orienteurs sera réuni une fois par an à l'initiative de Pôle emploi et en présence de l'unité territoriale dans le cadre d'un Comité Technique d'Animation (CTA) thématique. L'objectif de cette rencontre est de partager avec les orienteurs l'offre d'insertion locale, les conditions d'éligibilité ainsi que les modalités de mises en œuvre définies dans la présente convention.

### 3.2. Le processus de prescription

#### 3.2.1. Le diagnostic socioprofessionnel

On entend par « **prescripteur** » tout organisme ou personne habilités à évaluer, à l'issue d'un diagnostic socioprofessionnel, l'éligibilité d'un candidat au dispositif IAE.

Trois types d'acteurs sont habilités à prescrire un parcours en IAE :

- Pôle emploi
- Les partenaires cotraitants de Pôle emploi (Missions Locales et Cap emploi),
- Les intervenants sociaux désignés par le préfet après avis du CDIAE (dits « prescripteurs habilités »).

Deux situations se présentent :

- le candidat est adressé au prescripteur par un orienteur ; le prescripteur s'organise pour le recevoir en entretien ;
- le candidat est accueilli et/ou suivi dans le cadre de la mission du prescripteur ; dans ce cas, le prescripteur qui détecte une situation socioprofessionnelle susceptible de relever de l'IAE, approfondit au cours d'un entretien le diagnostic pour décider ou non de son éligibilité.

La décision du prescripteur doit se faire sur la base de « difficultés sociales et professionnelles particulières » (code du travail, article L.5132.1). Ces difficultés ne permettent pas au candidat d'exercer immédiatement une activité dans les conditions ordinaires du marché du travail.

Le diagnostic est établi selon les termes de la circulaire DGEFP 99-17 du 26 mars 1999 et selon l'importance ou le cumul de plusieurs critères relevant de chacune des rubriques suivantes :

- Critères d'appréciation de la situation professionnelle, utilisés dans le cadre du PPAE (Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi) par Pôle emploi et ses partenaires cotraitants, et dans le cadre du contrat d'engagements réciproques du RSA :
  - La formation, la qualification
  - Les connaissances et les compétences
  - La situation personnelle et familiale
  - La situation du marché du travail local
  - La nature et les caractéristiques de l'emploi recherché, la zone géographique et le salaire attendu.
- Critères d'appréciation de la situation sociale pour l'insertion de la personne :
  - L'âge
  - Le comportement (codes sociaux liés à l'emploi)
  - L'état de santé
  - La précarité de la situation matérielle
  - Les conditions ou l'absence de logement
  - La mobilité, l'isolement.

Il n'a pas été retenu au niveau régional de créer une grille sociogramme de critères de diagnostic.

Au terme du diagnostic, deux situations se présentent :

- a) le diagnostic valide l'éligibilité du candidat et la pertinence d'un parcours IAE : la personne est mise en relation avec des employeurs de l'IAE ;
- b) le diagnostic invalide l'éligibilité : le prescripteur explique sa décision et propose des solutions alternatives.

Dans les deux cas, il informe l'orienteur de sa décision et des actions proposées.

En Ile-de-France, la décision d'éligibilité ou de non éligibilité d'un candidat est valable six mois à partir de la date d'entretien de diagnostic. Lorsqu'un candidat éligible est intégré par une Association Intermédiaire sur une mission ne nécessitant pas d'agrément, son éligibilité perdure jusqu'à la demande éventuelle d'un agrément.

### **3.2.2. La mise en relation avec une SIAE**

Lorsque le diagnostic valide la pertinence d'un parcours IAE pour la personne, le prescripteur préconise les SIAE avec lesquelles il va la mettre prioritairement en relation. Sa proposition se fonde sur le projet d'insertion et les critères de recrutement des SIAE. Un outil d'aide au diagnostic prenant en compte ces éléments sera proposé dans le cadre des conventions de partenariat avec les prescripteurs habilités.

La SIAE reste seule juge de retenir ou non la candidature proposée.

### **3.3. La procédure d'agrément**

#### **3.3.1. Le dépôt des offres**

Conformément à la circulaire de 2003, « toutes les offres d'insertion doivent être systématiquement déposées à Pôle emploi qui procède à la mise en relation, y compris celles concernant les chantiers d'insertion conventionnés ».

En déposant l'ensemble de leurs offres d'emploi d'insertion auprès de l'agence Pôle emploi à laquelle ils sont rattachés, les SIAE favorisent une meilleure transparence des opportunités offertes par le secteur de l'IAE et facilite les possibilités d'extension de parcours d'insertion.

En Ile-de-France, les SIAE sont incitées à recourir au service à distance e-dol sur le site [www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr) (rubrique employeur / déposez vos offres en ligne) permettant la saisie d'une offre d'emploi en ligne. L'offre d'emploi en insertion doit être la plus détaillée possible afin de donner les moyens à Pôle emploi de sélectionner parmi des candidats éligibles au dispositif de l'IAE ceux présentant un profil en adéquation avec celui recherché par la SIAE.

Le traitement des offres d'emploi en insertion est réalisé par le référent IAE selon les modalités négociées dans le cadre de la convention de coopération locale. Il veille en particulier :

- au choix de modalités de diffusion des offres compatibles avec les contraintes spécifiques des SIAE (financement, capacité d'accueil des candidats),
- à l'élargissement de la diffusion à l'ensemble des prescripteurs du territoire,
- à alerter au plus tôt la SIAE en cas de difficultés à repérer des candidats potentiels.

Après décision d'embauche (mais avant la date de démarrage du contrat de travail ou de la mission), la SIAE transmet au référent IAE les informations nécessaires à l'instruction et à l'établissement de l'agrément via la fiche de liaison régionale.

#### **3.3.2. Rappels concernant l'agrément des personnes par Pôle emploi**

La procédure d'agrément est définie dans l'accord national et rappelée dans l'annexe 5 du présent accord.

Le paragraphe suivant a pour objectif de rappeler et clarifier les termes juridiques relatifs à l'agrément, en particulier ses possibilités d'extension, de suspension ou de prolongation :

### **Principe général :**

- Toute embauche et intégration sur un parcours IAE (hormis le cas particulier des Associations Intermédiaires) doit faire l'objet d'une demande d'agrément auprès de Pôle emploi.
- L'agrément de Pôle emploi ouvre à la SIAE concernée, sauf pour les Associations intermédiaires, le droit aux aides prévues dans le cadre du dispositif IAE pour la durée du 1<sup>er</sup> contrat conclu avec la personne agréée. Si un nouveau contrat est signé avant la fin d'une période initialement fixée à 24 mois, les aides dont bénéficie la SIAE se prolongent pour la durée de ce nouveau contrat.
- Les aides spécifiques à l'IAE sont versées jusqu'à la date de fin :
  - de la convention individuelle pour un contrat aidé, éventuellement prolongée par avenant, même si cette date de fin est postérieure à la date de fin de la période de validité de l'agrément.
  - du contrat de travail initial pour une EI ou une ETTI, de son renouvellement ou de sa prolongation dans la SIAE.
- Les Associations intermédiaires qui sollicitent un agrément pour mettre à disposition un salarié en entreprise (entre 16 et 480 h sur deux ans), sont régies par les mêmes principes.

En Ile de France, la demande d'agrément est formalisée par la SIAE auprès de Pôle emploi via la fiche de liaison régionale présentée en annexe 2. Cette demande doit intervenir avant le démarrage du contrat de travail. La délivrance de l'agrément concrétise l'intégration d'un candidat déclaré éligible sur un parcours IAE.

### **Possibilités d'extension d'agrément à une autre SIAE :**

Pôle emploi peut donner son accord pour que l'un de ces nouveaux contrats soit signé par une autre SIAE avec la personne agréée, et donc que le bénéfice de cet agrément soit étendu à cette autre SIAE. On dit alors que la personne a bénéficié d'une *extension de l'agrément*.

### **Possibilités de suspension d'agrément :**

A la demande de l'une de ces SIAE pour l'un des motifs déterminés par la Circulaire du 3 octobre 2003, Pôle emploi peut prendre une décision de suspension de l'agrément qui aura pour effet de repousser la date de fin de la période d'agrément d'une durée égale à celle de cette suspension (ex. : si cette dernière est de 2 mois, la nouvelle date de fin de la période durant laquelle un nouveau contrat peut commencer se situera à la fin du 26<sup>ème</sup> mois suivant la date de début du 1<sup>er</sup> contrat).

### **Cas particuliers de prolongation :**

La date de fin de validité de la période d'agrément peut aussi être repoussée de la durée de la prolongation du contrat des personnes de plus de 50 ans ou TH embauchées par une SIAE avec le nouveau CDDI ou CUI (loi du 1<sup>er</sup> décembre 2008 et circulaire DGEFP du 31 juillet 2009).

### **Création d'un nouvel agrément :**

Sous réserve que les contrats liés à un agrément soient tous achevés, rien n'interdit à Pôle emploi d'accorder un nouvel agrément à la même SIAE ou à une autre SIAE pour le même bénéficiaire, si la mise en œuvre d'un nouveau parcours IAE constitue la meilleure voie d'insertion pour que celui-ci retrouve le plus rapidement possible un emploi sur le marché ordinaire du travail.

L'agrément ouvre la possibilité à une personne d'intégrer un parcours au sein d'une SIAE pour une période initiale de 24 mois. Au plus tard trois mois avant le terme de la période d'agrément, la SIAE employeur, Pôle emploi et la personne agréée et recrutée par la SIAE dressent un bilan et envisagent les termes de la suite du parcours de l'intéressé. Les modalités opérationnelles de fonctionnement de Pôle emploi et de chaque SIAE sont définies dans la convention de coopération locale.

Afin de favoriser l'harmonisation des pratiques, un « question/réponse » validé par l'ensemble des signataires sera mis en place au niveau régional. Il fera l'objet d'une actualisation régulière lors des comités de pilotage du présent accord.

### **3.3.3. Spécificité des prescripteurs habilités**

Pour les prescripteurs habilités, l'entretien de diagnostic socioprofessionnel doit permettre l'évaluation de la pertinence ou non de l'intégration d'une personne dans un parcours IAE. Lorsqu'il déclare éligible une personne et que la candidature de celle-ci est retenue par une SIAE, sa décision ne peut être remise en cause par Pôle emploi. La délivrance de l'agrément ne peut pas être refusée. Elle s'effectue sans réception du candidat par Pôle emploi mais sur demande formalisée de la SIAE intégrant le candidat via la fiche régionale.

Afin de faciliter la mise en œuvre opérationnelle de la procédure d'agrément et de renforcer le maillage entre les acteurs sociaux sur le territoire, il est convenu que les partenaires travailleront à l'élargissement et à l'actualisation de la liste de prescripteurs habilités. Ainsi, Pôle emploi proposera, parmi les organismes orienteurs repérés en annexe de la convention de coopération locale, aux services déconcentrés de l'Etat des candidats à l'habilitation comme prescripteur de l'IAE.

Un cahier des charges définissant le rôle de prescripteur habilité sera élaboré au niveau régional. Il est rappelé que les structures porteuses de SIAE ne sont pas éligibles à l'habilitation.

L'Unité Territoriale soumet la liste au CDIAE pour avis. Le CDIAE propose une liste définitive pour décision d'habilitation au Préfet. Dans la mesure où un tel élargissement respecte la cohérence entre agrément, orientation et conventionnement des SIAE, l'Etat s'engage à étudier ces candidatures et à remettre cette liste régulièrement actualisée aux membres du CDIAE.

Après décision du Préfet, l'Unité Territoriale transmet la liste actualisée à l'ensemble des prescripteurs du territoire. Pôle emploi communique cette liste à l'ensemble des orienteurs repérés en annexe de la convention de coopération locale et aux SIAE.

Une convention négociée par Pôle emploi et le prescripteur habilité formalisera les modalités opérationnelles retenues localement. Un outil d'aide au diagnostic sera annexé à cette convention.

L'unité territoriale de la DIRECCTE réunit annuellement, en présence de la Direction de la Cohésion Sociale, l'ensemble des prescripteurs habilités afin d'échanger et d'harmoniser les pratiques.

### **3.3.4. L'orientation par d'autres acteurs et ses conséquences sur la procédure d'agrément**

Lorsque l'orientation est proposée par une SIAE directement, ou par tout autre intervenant du champ social ou de l'emploi (exemple des opérateurs désignés par le Conseil Général pour accompagner les bénéficiaires du RSA), non habilité par le préfet à prescrire une embauche en IAE :

- si le candidat est demandeur d'emploi, et que la dernière actualisation de son PPAE préconise le recours à l'IAE, la délivrance d'agrément s'établit à partir de la consultation du dossier du demandeur d'emploi et sur simple sollicitation de son référent Pôle emploi ;
- dans les autres cas (demandeur d'emploi dont le PPAE ne fait pas apparaître le recours à l'IAE, candidat non inscrit comme demandeur d'emploi), Pôle emploi ou l'un des prescripteurs sociaux doit recevoir la personne en entretien pour établir le diagnostic. En cas de validation, communiquée à la SIAE, Pôle Emploi s'engage alors à délivrer l'agrément lorsque le candidat est recruté. Le circuit de réception de ces personnes est précisé dans les conventions de coopération locale.

## **4. La mise en œuvre des parcours**

### **4.1. Assurer une continuité dans la mise en œuvre des parcours**

Pour une meilleure continuité des parcours, les partenaires s'engagent à mettre en œuvre les modes de coopération permettant un partage optimisé d'éléments d'information et de diagnostic concernant la personne. Les modalités en seront précisées dans la convention de coopération locale.

Une expérimentation sera lancée en Ile-de-France à partir de Janvier 2012 afin de permettre l'élaboration d'un document (« attestation d'employeur ») facilitant le repérage des compétences acquises au cours du parcours d'insertion dans la SIAE et favorisant le placement des salariés de l'IAE en entreprise.

### **4.2. Développer les coopérations visant aux sorties dynamiques (telles que définies dans la circulaire du 10 décembre 2008)**

Pôle emploi et les SIAE s'engagent à renforcer leur coopération pour le placement des personnes en fin de parcours dans une SIAE. Cette coopération se fera opérationnellement autour de quatre axes tels que définis dans la circulaire du 10 décembre 2008) : accueil, accompagnement social et professionnel, formation et contribution à l'activité économique et au développement territorial.

#### **4.2.1. Redynamiser les instances locales de concertation**

Le renforcement de la coopération entre les partenaires doit se faire au travers des lieux de concertation existant dans le cadre du dispositif IAE.

Ces instances de concertation, et en particulier le CTA au niveau local, sont décrites dans l'article 6.2 du présent accord. Cette instance locale est privilégiée pour être le lieu

opérationnel de suivi de parcours des personnes en IAE et permettre à l'intelligence locale d'être mise en oeuvre.

#### **4.2.2. Favoriser l'accès à l'emploi dans les conditions ordinaires du marché du travail**

##### **4.2.2.1. Identifier les salariés bénéficiaires d'un agrément et actualiser leur parcours d'insertion**

Les bénéficiaires d'un agrément sont connus de Pôle emploi à l'entrée dans le parcours d'insertion. La plupart d'entre eux cessent cependant d'être inscrits lorsqu'ils sont salariés d'une SIAE. Par ailleurs, ils font l'objet d'une délégation de leur suivi auprès de la SIAE qui assure leur accompagnement socioprofessionnel. L'évolution de leur parcours d'insertion (distance à l'emploi, résolution des difficultés, enrichissement ou modification du profil professionnel) n'est pas toujours portée à la connaissance de Pôle emploi, qui, ainsi, ne peut pas systématiquement actualiser leur projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE).

La nécessité de l'inscription de ces personnes ou du maintien de celle-ci dans les fichiers de Pôle emploi est ainsi affirmée.

En Ile-de-France, l'agrément est délivré au nouveau recruté de la SIAE accompagné d'une plaquette d'information rappelant la nécessité d'être inscrit à Pôle emploi et de maintenir son inscription pour bénéficier de ses services.

Lorsque le salarié de la SIAE doit procéder à son inscription ou à sa réinscription, une fiche de liaison spécifique conçue par Pôle emploi est remise au salarié par la SIAE.

La présentation de cette fiche favorisera le repérage et la prise en compte de la situation spécifique du salarié par Pôle emploi.

Pôle emploi et les SIAE pourront définir dans les conventions de coopération locales les modalités complémentaires qui permettront de sécuriser l'inscription comme demandeur d'emploi et l'actualisation du PPAE afin de :

- Leur permettre de faire l'objet de propositions d'emploi adaptées à leur profil et à l'évolution de leur situation ;
- Favoriser l'action des conseillers de Pôle emploi en direction des entreprises au profit des salariés en parcours d'insertion.

Parallèlement, les parties encourageront l'utilisation des services à distance, notamment la création et la mise à jour, à chaque étape du parcours, du profil professionnel, du CV, des abonnements aux offres des salariés de l'IAE sur pole-emploi.fr, afin de faciliter leur accès au marché du travail.

En Ile-de-France, il est préconisé de présenter et de rappeler les modalités d'utilisation de ces outils lors des CTA.

##### **4.2.2.2. Améliorer la visibilité et la diffusion de l'offre d'insertion par l'activité économique**

Hors Groupes Economiques Solidaires (GES), le recours à l'extension d'agrément est faiblement utilisé. En vue de favoriser la progression des parcours d'insertion, en plusieurs étapes, dans différentes SIAE, les parties s'engagent à :

- Une détection précoce des offres d'insertion.

- Leur diffusion en temps réel par Pôle emploi de façon à porter à la connaissance de l'ensemble des acteurs (bénéficiaires de l'IAE, SIAE, conseillers en insertion et de Pôle emploi) les offres d'insertion par l'activité économique, notamment au bénéfice de salariés déjà agréés en cours de parcours d'insertion dans une SIAE.
- Favoriser les parcours réalisés sur plusieurs structures (moins de 10 % en 2008<sup>(1)</sup>) selon des modalités définies localement dans les conventions de coopération.

(1) source : étude "Opus 3" réalisée pour Pôle emploi sur la coopération entre sites Pôle emploi (ex-ALE) et SIAE

#### 4.2.2.3. Repérer les entreprises accessibles aux actions d'évaluation et d'immersion

Les SIAE et Pôle emploi mettent en oeuvre des périodes d'immersion ou d'évaluation en milieu de travail qui permettent à leurs publics de découvrir de nouveaux métiers, de mesurer leur capacité à intégrer de nouveaux environnements professionnels. Le partage des informations sur les entreprises favorables à de telles actions permettra de multiplier les possibilités d'accès aux conditions ordinaires du marché du travail aux salariés en parcours d'insertion.

#### 4.2.2.4. Mutualiser les actions en direction des employeurs pour favoriser le recrutement de personnes en difficulté

Dans leurs activités quotidiennes de promotion de personnes éloignées de l'emploi et de prospection des entreprises, Pôle emploi et les SIAE repèrent des entreprises réceptives à l'insertion des publics en difficulté (exemple : signataires de la charte de la diversité, répondant aux clauses d'insertion des marchés publics, favorables à la conclusion de contrats aidés).

Pôle emploi pourra aussi activer les déclinaisons locales des accords conclus avec des entreprises grand comptes, des fédérations et des branches professionnelles, qui favorisent le recrutement des publics rencontrant des difficultés d'accès au marché du travail.

La Direction régionale de Pôle emploi veillera à intégrer le dispositif IAE lors des négociations d'accords avec les entreprises grands comptes, les fédérations et branches professionnelles.

L'outil e-partenet peut être présenté dans le cadre d'un CTA et proposé aux SIAE dans le cadre des négociations des conventions de coopération locale. Une annexe informatique sera alors négociée.

#### 4.2.2.5. Mobiliser l'ensemble des acteurs du territoire

Tous les acteurs publics ou privés de placement d'un territoire ont vocation à approcher les mêmes entreprises. Toutefois, faute de coordination des actions de prospection, particulièrement à destination des publics en difficulté, elles se font souvent en ordre dispersé.

Les parties mobiliseront leurs réseaux respectifs de partenaires afin de :

- Partager les diagnostics territoriaux autour des publics en insertion définis par les instructions DGEFP des 26 janvier 2007 et 13 août 2008 visant à la dynamisation des CDIAE, en lien avec le marché du travail local.
- Définir conjointement des plans d'action en direction des entreprises.
- Désigner les porteurs des actions à conduire (Pôle emploi ou ses cotraitants, SIAE et ses partenaires, MDE, PLIE).
- Assurer une promotion concertée des candidatures de personnes en insertion (exemples : mini-CV, présentation des métiers, savoir-faire, compétences et aptitudes développés dans les SIAE).

#### 4.2.2.6. Organiser des manifestations consacrées à l'insertion

Les parties s'engagent à organiser des manifestations concourant à la découverte respective des métiers (pour les candidats, pour les entreprises hors IAE notamment), des rencontres de professionnels, des entretiens avec des recruteurs.

Ces manifestations pourront notamment être organisées en s'appuyant sur la logistique de Pôle emploi en termes d'organisation, de coordination des acteurs. L'Etat apporte en tant que de besoin son concours et intègre, quand c'est adapté, l'IAE aux manifestations qu'il organise.

### 4.2.3. Mobiliser l'offre de service Pôle emploi

#### 4.2.3.1. Les Prestations de Pôle emploi

##### Rappel concernant l'accès aux prestations de Pôle emploi

Les demandeurs d'emploi en cours d'agrément auprès d'une SIAE ou mis à disposition par une Association intermédiaire, relèvent du parcours accompagnement de Pôle emploi. A ce titre, leur suivi est délégué auprès de la SIAE concernée, qui est responsable de la mise en œuvre du parcours d'insertion, et qui contribue à la réalisation du PPAE. Compte tenu du fait que la SIAE délivre un accompagnement à ces personnes, les autres prestations du parcours accompagnement ne seront pas mobilisables, à l'exception du bilan de compétences approfondi.

La méthode de recrutement par simulation (MRS), particulièrement adaptée aux salariés peu qualifiés mais ayant acquis des compétences ou savoir être, est également accessible aux salariés de l'IAE et devra leur être proposée plus systématiquement.

Plus généralement, à chaque étape du parcours d'insertion, la totalité des autres prestations de Pôle emploi sont accessibles aux salariés de l'IAE à condition :

- qu'ils soient inscrits comme demandeurs d'emploi
- que le besoin d'une prestation, exprimé par le salarié ou identifié par son accompagnateur, soit validé par un conseiller de Pôle emploi.

En vue de favoriser l'accès aux prestations de Pôle emploi, en complémentarité des actions conduites par les SIAE dans le cadre du parcours d'insertion :

- Les réseaux de l'IAE s'engagent à diffuser l'information auprès de leurs adhérents, de façon à ce qu'elle soit relayée auprès des salariés des SIAE.
- Pôle emploi s'engage à sensibiliser son réseau pour mieux informer les demandeurs d'emploi faisant l'objet d'un agrément auprès d'une SIAE sur les actions de Pôle emploi qui leur restent accessibles, en vue de favoriser, à terme, leur accès aux conditions ordinaires du marché du travail.

Les parties s'efforcent de faire le bilan et de piloter cet accès.

#### 4.2.3.2. La formation au bénéfice des salariés de l'IAE

Les bénéficiaires d'un parcours d'insertion par l'activité économique ont accès, en tant que salariés, aux dispositifs de formation mobilisables en fonction du type de structure IAE à laquelle ils sont intégrés.

Les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA) peuvent financer des formations dans le cadre des plans de formation de l'entreprise.

Les publics en Association Intermédiaire (AI) ou en Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion (ETTI) qui restent disponibles pour une recherche d'emploi immédiate peuvent être, si leur projet d'insertion professionnelle le nécessite, orientés vers les dispositifs de formation de droit commun accessibles aux demandeurs d'emploi.

#### Accès aux formations financées par Pôle emploi

L'intervention de Pôle emploi en matière de financement de formations destinées aux demandeurs d'emploi se situe en complémentarité et subsidiarité avec les financeurs existants (conseil régional notamment).

Les formations financées par Pôle emploi concernent uniquement les publics immédiatement disponibles et à la recherche d'un emploi. Elles sont donc accessibles aux demandeurs d'emploi dans le cadre de leur projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE).

Trois types de formation peuvent être mobilisés :

##### 1) Actions de formation conventionnées Pôle emploi (AFC) :

Ces actions de formation, en organisme de formation, peuvent avoir comme objectif :

- la qualification
- la pré-qualification
- l'adaptation (ou professionnalisation)

##### 2) Actions de formation préalables au recrutement (AFPR) ou préparation opérationnelle à l'emploi (POE) :

Ces actions de formation permettent d'adapter les compétences d'un demandeur d'emploi à une offre d'emploi déposée par un employeur, hors SIAE.

Pôle emploi participe au financement de la formation au bénéfice du demandeur d'emploi qui en a besoin préalablement à son recrutement. La POE peut être cofinancée par l'OPCA de l'entreprise qui recrute.

Les SIAE, en tant qu'employeurs, sont exclues de ce dispositif puisque leur caractéristique est d'adapter les postes de travail aux capacités des personnes au moment où elles les recrutent. Cependant, dans le cadre des actions d'accompagnement des salariés de l'IAE, les SIAE en lien avec Pôle emploi sont invitées à informer les employeurs sur leur possibilité de mobiliser l'AFPR ou la POE.

### 3) Aides individuelles à la formation :

Pôle emploi peut octroyer des aides individuelles à la formation à un demandeur d'emploi dont le projet de formation est par ailleurs validé dans le cadre du PPAE si :

- Aucun achat de Pôle emploi ou du Conseil régional sur le territoire ne permet de répondre au besoin de la personne,
- La personne dispose d'un DIF qu'elle souhaite mobiliser, mais qui ne suffit pas à financer la formation validée par Pôle emploi,
- La personne a réussi un concours des métiers du sanitaire et social sur un territoire où Pôle emploi a convenu avec le conseil régional qu'il contribuait au financement de ces formations.

Un panorama de l'offre de service de Pôle emploi accessible aux salariés de l'IAE inscrits est présenté en [annexe 6](#)

## **5. Pilotage et modalités de la coopération entre les partenaires**

### **5.1. Pilotage de l'accord cadre**

Conformément à ce qui est prévu dans l'accord cadre national, un pilotage régional est mis en place, avec l'objectif de permettre l'ajustement de la mise en œuvre de cet accord en lien avec les territoires et de mieux mobiliser la région sur le dispositif IAE.

- Le secrétariat et l'animation sont assurés par la Direction régionale de Pôle emploi,
- Périodicité : au minimum deux fois par an,
- Participants : Pôle emploi / Etat / Représentants des réseaux IAE signataires du présent accord.
- Missions :
  - Piloter la mise en œuvre de l'accord cadre au niveau régional en mettant en place les plans d'action pertinents
  - Diffuser les bonnes pratiques,
  - Aider les acteurs là où la mise en œuvre est difficile,
  - Transmettre au comité de pilotage national, les plans d'action et le bilan annuel de leur mise en œuvre,
  - Réaliser un point de situation par département,
  - Assurer un temps d'information réciproque sur la mobilisation des actions de formation,
  - Suivre les expérimentations territoriales.
- Représentativité : l'ensemble des parties doit désigner, au niveau régional, un correspondant (une personne référent). Ces référents seront responsables du suivi de sa mise en œuvre au niveau régional et siègeront au comité de pilotage régional. Ils sont chargés de la mise en œuvre opérationnelle des engagements pris par les parties signataires du présent accord cadre régional.

En Ile-de-France, le Comité de Pilotage régional se réunit chaque trimestre et ses membres sont :

- Pour la DIRECCTE, le Directeur régional ou son représentant,
- Pour Pôle emploi, le Directeur régional ou son représentant,
- Pour l'ARDIE, le Président ou son représentant,
- Pour le CNLRQ, son Délégué Général ou son représentant,
- Pour Chantier Ecole IDF, son Président ou son représentant,
- Pour le COORACE IDF, son Président ou son représentant,
- Pour la FNARS IDF, son Président ou son représentant,
- Pour les Jardins de Cocagne, son Président ou son représentant,
- Pour l'UREI IDF, son Président ou son représentant.

En fonction de la thématique abordée, il est possible d'ouvrir régulièrement le comité régional de pilotage à d'autres intervenants, en particulier le Conseil Régional Ile de France.

Un bilan annuel sera réalisé, portant en particulier sur :

- Le fonctionnement de la procédure d'agrément
- La mobilisation des prestations de Pôle emploi au bénéfice des salariés de l'IAE

La mise en place du présent accord cadre doit se faire en coordination avec les instances de gouvernance de l'IAE décrites ci-après.

## **5.2. Instances de gouvernance régionale et locale de l'IAE telles que prévues par les textes qui régissent le secteur**

Cet article rappelle quelles sont les instances de pilotage et de concertation du dispositif IAE et leurs rôles spécifiques.

### **5.2.1. Niveau départemental**

#### **5.2.1.1. Les CDIAE**

Rappel : la loi LCE du 29 juillet 1998 crée les CDIAE. Leur mission est de :

- donner des avis relatifs aux demandes de conventionnement IAE
- déterminer la nature des actions à conduire pour promouvoir l'IAE
- élaborer un plan d'action pour l'IAE, sur la base du diagnostic territorial à la réalisation et l'actualisation duquel contribue l'ensemble des parties
- veiller à sa cohérence avec les autres dispositifs concourant à l'insertion, notamment le programme départemental d'insertion (PDI).

Conformément à la circulaire de 2003 et sur la base du présent accord, le CDIAE procède régulièrement à l'actualisation de la liste des prescripteurs habilités. Pôle emploi propose à l'Unité Territoriale, parmi les organismes orienteurs repérés en annexe de la convention de coopération locale, des candidats à l'habilitation comme prescripteur de l'IAE. L'Unité Territoriale soumet cette liste au CDIAE pour avis. Le CDIAE soumet une liste définitive pour décision d'habilitation au Préfet.

Les partenaires mettront en œuvre ces dispositions dans le cadre de leur participation aux CDIAE.

Les partenaires s'engagent à mobiliser leurs réseaux respectifs pour :

- La nécessaire implication et stabilité des représentants participant aux CDIAE,
- La mobilisation des interlocuteurs pertinents au sein de cette instance, en particulier de représentants portant une certaine représentation institutionnelle de leur réseau. Un correspondant au niveau départemental (une personne référente) sera désigné pour les autres parties impliquées dans le présent accord et responsable du suivi de sa mise en œuvre au niveau départemental.

Un CDIAE extraordinaire pourra être organisé en tant que de besoin.

#### 5.2.1.2. La coordination avec le Pacte territorial d'insertion (PTI)

La circulaire DGAS/DGEFP 2009/137 du 25 mai 2009 précise dans son annexe 2 le volet insertion professionnelle des PTI. Le principal enjeu est de construire une offre partagée entre le conseil général et l'Etat. Le PTI doit s'articuler avec la stratégie arrêtée en CDIAE. Le PTI doit favoriser une prise en charge globale des personnes embauchées dans les SIAE.

### 5.2.2. Niveau local

#### 5.2.2.1. Les CTA

Les CTA, dont le rôle est défini dans la circulaire DGEFP /DGAS du 3 octobre 2003, sont créés à l'initiative de Pôle emploi.

- Objectifs des CTA :
  - Le CTA doit être l'instance privilégiée de mise en œuvre partenariale de l'IAE avec Pôle emploi dans son application opérationnelle.
  - Il est centré sur la mise en œuvre opérationnelle des parcours des salariés de l'IAE, sous l'angle de leur fluidité et de la coordination des actions, en particulier :
    - articulation sur l'agrément avec les prescripteurs et les « orienteurs », pour la construction de procédures fluides dans un véritable mode de confiance et de partenariat.
    - articulation entre la prise en charge sociale et le parcours professionnel.
    - travail technique sur les parcours des personnes, qui viendront également alimenter la discussion stratégique des CDIAE.
  - Le CTA doit donner la priorité à l'appui des SIAE rencontrant des problèmes spécifiques pour déposer leurs offres et/ou les satisfaire ou aux SIAE accompagnant des salariés en insertion présentant des difficultés spécifiques.
  - Le CTA produit des bilans quantitatifs et qualitatifs (offres déposées et satisfaites, agréments, conventions de coopération, offre de service de Pôle emploi, difficultés rencontrées et proposition de résolution, présentation de parcours).
  - Par ailleurs, le CTA devient le lieu de suivi opérationnel des dispositions prises dans le présent accord, notamment en ce qui concerne :
    - La procédure d'orientation des personnes et en particulier les modalités et conditions de réception des personnes reçues en entretien diagnostic ;
    - La procédure d'agrément
    - Les modalités de renforcement de suivi des parcours

- Echelon :
  - Les CTA doivent être mobilisés à l'échelle opérationnelle pertinente : le bassin d'emploi peut être proposé à titre d'exemple, mais la décision reste locale.
  - La composition et la taille du CTA doivent permettre l'expression de l'ensemble des participants.
- Représentativité :
  - Doivent être représentés au sein des CTA :
    - L'ensemble des SIAE rattachées au périmètre géographique du CTA,
    - Pôle emploi,
    - Les Missions Locales et les Cap emploi,
    - Les prescripteurs habilités.
  - Les personnes présentes en CTA doivent être des « techniciens », c'est à dire des responsables opérationnels de la mise en œuvre de parcours IAE, par opposition à des représentants institutionnels. En Ile de France, il est admis que chaque structure choisit le représentant le plus adapté à la thématique abordée.
  - Principes d'organisation :
    - Les réunions organisées à l'initiative de Pôle emploi doivent se tenir de façon régulière, a minima deux fois par an. En Ile de France, trois réunions par an, dont une dédiée aux orienteurs, sont préconisées.

Des préconisations d'organisation des CTA en Ile-de-France sont présentées en [annexe 7](#).

#### 5.2.2.2. Articulation avec les instances locales de l'insertion

Tout comme au niveau départemental, une convergence est nécessaire avec les PTI locaux quand ils existent.

Par ailleurs, les CTA doivent s'articuler avec les CDIAE en leur remontant les besoins terrains nés du travail opérationnel sur les parcours. Ces éléments viendront articuler la réflexion au niveau départemental (PTI et CDIAE) sur les moyens à mobiliser pour optimiser les dispositifs d'insertion.

Il est recommandé de coordonner également au niveau local le travail d'insertion auprès des personnes avec les autres acteurs locaux, comme les Maisons de l'Emploi et les PLIE.

### 5.3. Les conventions signées par les SIAE

Au niveau local, Pôle emploi, les services déconcentrés de l'Etat et les SIAE s'engagent à signer les conventions suivantes :

#### 5.3.1. La convention d'objectif et de moyens entre l'Etat, Pôle emploi et la SIAE, et son annexe 5 « contexte et objectifs opérationnels »

Cette convention doit être signée par les services déconcentrés de l'Etat, Pôle emploi et la SIAE.

L'article 6 de l'annexe 5 comprend, au-delà du chapeau d'offre de service nationale, une déclinaison des moyens mis à disposition par Pôle emploi auprès de la SIAE, en fonction de la problématique spécifique du bassin d'emploi et du projet de la SIAE et en correspondance avec les moyens et objectifs.

La mention « Pôle emploi s'engage à mettre en place une convention de coopération dans laquelle seront déclinés l'ensemble des moyens opérationnels et les modalités de mise en œuvre. Un modèle de trame de convention de coopération sera annexée à ce document.» est ajoutée.

### 5.3.2. La convention de coopération locale

Il s'agit d'une convention bipartite entre Pôle emploi et la SIAE

Cette convention, présentée en annexe 5, vise à :

- décrire les modalités de mise en œuvre des moyens définis dans l'annexe 5 de la convention tripartite,
- mettre opérationnellement en contact la structure et Pôle emploi,
- résoudre des dysfonctionnements locaux qui sont constatés.

La trame de la convention de coopération locale sera annexée à la convention d'objectifs et de moyens en objet au 5.3.1. ci-dessus.

## 6. Durée du présent accord cadre

Le présent accord est conclu à compter de sa signature et pour une durée de trois ans.

## 7. Modification du présent accord cadre.

Le présent accord-cadre est examiné annuellement et révisé, si nécessaire, sur proposition de l'une ou l'autre des parties. Il peut être modifié par voie d'avenant préparé par le comité de pilotage.

## 8. Résiliation du présent accord cadre

Il pourra être mis fin au présent accord-cadre 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 sans effet dans ce délai, la partie lésée pourra mettre fin au présent accord-cadre moyennant un préavis de 3 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.

### Conséquences de la résiliation :

Que la résiliation soit demandée par l'une ou l'autre des parties, soit qu'elle résulte des manquements d'une partie à ses engagements contractuels, les conséquences de la résiliation ne peuvent conduire à l'annulation de tout ou partie des conventions locales de coopération signées entre Pôle emploi et les SIAE en vertu de l'article 13 de la loi n° 98-657 du 29 juillet 1998 d'orientation relative à la lutte contre les exclusions (voir supra 6.3.2), ni des conventions d'objectif et de moyens signées par l'Etat, Pôle emploi et la SIAE.

Fait à Aubervilliers,  
Le 8 novembre 2011,

<p><i>Pour la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE IDF)</i></p>  <p><b>Monsieur Pierre RAMAIN</b> Chef du Département Politiques de l'emploi</p>	<p><i>Pour la Direction Régionale de Pôle emploi Ile-de-France,</i></p>  <p><b>Monsieur Yves DUBRUNFAUT</b> Directeur Régional</p>	<p><i>Pour l'Association Régionale pour le Développement de l'Insertion par l'Economique (ARDIE)</i></p>  <p><b>Monsieur Jacques HUI</b> Président</p>
<p><i>Pour la Délégation régionale IDF du Comité National de Liaison des Régies de Quartier</i></p>  <p><b>Madame Clothilde BREAUD</b> Présidente</p>	<p><i>Pour CHANTIER école Ile-de-France,</i></p>  <p><b>Monsieur François PUERTAS</b> Président</p>	<p><i>Pour le COORACE solidaires pour l'emploi Ile-de-France,</i></p>  <p><b>Monsieur Mario SEEBOTH</b> Président</p>
<p><i>Pour l'Association Régionale de la Fédération Nationale des Associations d'Accueil et de Réinsertion Sociale (FNARS) Ile-de-France</i></p>  <p><b>Monsieur Jean-Paul CARCELES</b> Président</p>	<p><i>Pour les Jardins de Cocagne,</i></p>  <p><b>Monsieur Claude CHAPOTON</b> Administrateur</p>	<p><i>Pour l'Union Régionale des Entreprises d'Insertion (UREI) Ile-de-France,</i></p>  <p><b>Madame Brigitte OGEE</b> Présidente</p> <p><i>Brigitte Ogée déléguée Régionale</i></p>