



## **Accord cadre de partenariat renforcé**

**Entre**

**L'Etat, représenté par la Dgefp, l'Agefiph, le Fiphfp,  
Cheops et Pôle emploi**

## 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 un des publics prioritaires des politiques d'emploi du Ministère, 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 inscrits 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 résultats 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 présent accord répond aux objectifs fixés par la feuille de route du Comité Interministériel du Handicap (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 par la convention multipartite et des travaux engagés à l'issue de la signature de ladite convention.

L'accord-cadre 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.

Le nouveau cadre partenarial intervient dans un contexte législatif et institutionnel renouvelé, 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.

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-cadre 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 et la pérennisation dans l'emploi ;
- 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. Cette offre de service 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 Comités de Pilotage Régionaux (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 sur l'appui au recrutement des employeurs ;
- et de Pôle emploi, qui délivre un accompagnement professionnel personnalisé qui se fonde sur une bonne connaissance du marché du travail et des problématiques d'accès et de retour de 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 des savoir-faire et 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 la réalisation de l'objet de l'accord s'élève à 29 837 500 € (euros) pour l'année 2015.

La répartition de cette somme au niveau régional s'effectue au regard de la DEFM TH à fin décembre de l'année N-2. Le concours financier versé à chaque Cap emploi est établi sur la base de la DEFM.TH 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.

Les critères et modalités de répartition de ce financement figurent en annexe 1 du présent accord.

Ce concours financier est versé 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 que sur le territoire tous les DEBOE, sont pris en charge par l'un ou l'autre des opérateurs 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 Maison Départementale des Personnes Handicapées (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 de manière réciproque 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 concerné 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 de connaître 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 la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (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 précise :

- 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 vers le milieu ordinaire, 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 en milieu ordinaire de travail ;
- la situation administrative du DEBOE ne lui permet plus de travailler (nouvelle décision de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées - 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 est inscrit dans le projet local de coopération qui décrit 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 actions et prestations délivrées par les Cap emploi. 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 Méthode de Recrutement par Simulation (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 contribution 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 opérationnelles 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 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 Pôle emploi 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. 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 jusqu'au 31 décembre 2017. La durée de l'accord pourra être modifiée ou prolongée par voie d'avenant.

Annexe 1 : Modalités de 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 XX XX

**Pôle emploi**

**Dgefp**

**Agefiph**

**Fiphfp**

**Cheops**