

Sommaire chronologique

Décision n°2006-1536 du 1 ^{er} décembre 2006 Délégation de signature accordée à M. Jean Hoareau, et à Mmes Magali Etienne, Catherine Guilbeaudeau et Bernadette Noguera-Aquin (DDA Martinique) : modificatif n°1	2
Décision n°2007-466 du 28 février 2007 Délégation de signature accordée à MM. Jean Hoareau et Léo Limol, et à Mmes Magali Etienne et Catherine Guilbeaudeau (DDA Martinique)	4
Décision n°2007-416 du 14 mars 2007 Organisation de la direction générale	6
Instruction DS n°2007-19 du 16 mars 2007 Conventions de collaboration avec l'Agefiph et le réseau des Cap emploi 2007-2008	7
Délibération n°2007-446 du 23 mars 2007 Approbation du compte de résultat prévisionnel et du tableau de financement abrégé prévisionnel relatifs au projet de décision modificative n°1 au budget 2007	47
Délibération n°2007-447 du 23 mars 2007 Approbation du projet d'avenant n°2 à la convention ANPE-Unedic relatif à la mise en œuvre de la convention de reclassement personnalisé.....	49
Délibération n°2007-448 du 23 mars 2007 Approbation du projet de convention Etat-ANPE pour la mise en œuvre de l'allocation de fin de formation	51
Délibération n°2007-449 du 23 mars 2007 Approbation de l'avenant n°1 au contrat constitutif du GIE convergence emploi	56
Décisions DGRHRS-AC n°2007-37 du 23 mars 2007 Mouvements après avis de la commission paritaire nationale n° 5 du 20 mars 2007 (2e mouvement)	58

Décision n°2006-1536 du 1^{er} décembre 2006

Délégation de signature accordée à M. Jean Hoareau, et à Mmes Magali Etienne, Catherine Guilbeaudeau et Bernadette Noguera-Aquin (DDA Martinique) : modificatif n°1

Le directeur général de l'Agence nationale pour l'emploi,

Vu le code du travail, notamment son article R.311.4.5,

Vu le décret n° 89.363 en date du 2 juin 1989 portant adaptation aux départements d'outre-mer de la section IV du chapitre 1er du titre 1er du livre III du code du travail, relative à l'Agence nationale pour l'emploi,

Vu l'arrêté du 9 juin 1987 portant désignation d'ordonnateurs secondaires à l'Agence nationale pour l'emploi dans les départements d'outre-mer,

Vu le décret n° 2003-1370 du 31 décembre 2003 fixant les dispositions applicables aux agents contractuels de droit public de l'Agence nationale pour l'emploi,

Vu la décision n° 2005-315 nommant monsieur Jean Hoareau directeur délégué de la Martinique,

Vu le décret en date du 7 avril 2005 nommant monsieur Christian Charpy en qualité de directeur général de l'Agence nationale pour l'emploi,

Décide :

Article 1

Monsieur Jean Hoareau, directeur délégué de la Martinique, reçoit délégation permanente de signature, en ce qui concerne les décisions infligeant les sanctions disciplinaires d'avertissement et de blâme.

Article 2

Monsieur Jean Hoareau, directeur délégué de la Martinique, reçoit, pour les services placés sous sa responsabilité, délégation permanente pour signer dans les limites fixées par les instructions en vigueur :

- les actes et correspondances relatifs au fonctionnement des services et à l'exécution des missions de l'Agence,
- les décisions se rapportant à la gestion du personnel,
- les pièces justificatives et autres pièces comptables concernant l'exécution du budget de l'Agence.

Il reçoit également délégation pour statuer sur les recours hiérarchiques formés par les usagers à l'encontre des décisions prises par les directeurs des agences locales pour refuser une inscription sur la liste des demandeurs d'emploi et pour l'exécution des missions de l'Etablissement définies par l'article L.311.7 du code du travail.

Article 3

En cas d'absence ou d'empêchement de monsieur Jean Hoareau, ses attributions visées à l'article 2 sont exercées par madame Magali Etienne, conseillère technique ou par madame Catherine Guilbeaudeau, directrice déléguée opérationnelle.

Article 4

En cas d'absence ou d'empêchement de monsieur Jean Hoareau et de madame Magali Etienne, madame Bernadette Noguera-Aquin, chargée de mission, responsable des ressources humaines, est habilitée à signer, dans la limite fixée par les instructions en vigueur, les décisions se rapportant à la gestion des ressources humaines.

Article 5

Le présent modificatif, qui prend effet au 1^{er} décembre 2006, complète la décision n° 2006-1536 du 30 novembre 2006.

Article 6

La présente décision sera publiée au recueil départemental des actes administratifs des services de l'Etat du département de la Martinique.

Fait à Noisy-le-Grand, le 1^{er} décembre 2006.

Le directeur général,
Christian Charpy

Décision n°2007-466 du 28 février 2007

Délégation de signature accordée à MM. Jean Hoareau et Léo Limol, et à Mmes Magali Etienne et Catherine Guilbeaudeau (DDA Martinique)

Le directeur général de l'Agence nationale pour l'emploi,

Vu le code du travail, notamment son article R.311.4.5,

Vu le décret n° 89.363 en date du 2 juin 1989 portant adaptation aux départements d'outre-mer de la section IV du chapitre 1^{er} du titre 1^{er} du livre III du code du travail, relative à l'Agence nationale pour l'emploi,

Vu l'arrêté du 9 juin 1987 portant désignation d'ordonnateurs secondaires à l'Agence nationale pour l'emploi dans les départements d'outre-mer,

Vu le décret n° 2003-1370 du 31 décembre 2003 fixant les dispositions applicables aux agents contractuels de droit public de l'Agence nationale pour l'emploi,

Vu la décision n° 2005-315 nommant monsieur Jean Hoareau directeur délégué de la Martinique,

Vu le décret en date du 7 avril 2005 nommant monsieur Christian Charpy en qualité de directeur général de l'Agence nationale pour l'emploi,

Décide :

Article 1

Monsieur Jean Hoareau, directeur délégué de la Martinique, reçoit délégation permanente de signature, en ce qui concerne les décisions infligeant les sanctions disciplinaires d'avertissement et de blâme.

Article 2

Monsieur Jean Hoareau, directeur délégué de la Martinique, reçoit, pour les services placés sous sa responsabilité, délégation permanente pour signer dans les limites fixées par les instructions en vigueur :

- les actes et correspondances relatifs au fonctionnement des services et à l'exécution des missions de l'Agence,
- les décisions se rapportant à la gestion du personnel,
- les pièces justificatives et autres pièces comptables concernant l'exécution du budget de l'Agence.

Il reçoit également délégation pour statuer sur les recours hiérarchiques formés par les usagers à l'encontre des décisions prises par les directeurs des agences locales pour refuser une inscription sur la liste des demandeurs d'emploi et pour l'exécution des missions de l'Etablissement définies par l'article L.311.7 du code du travail.

Article 3

En cas d'absence ou d'empêchement de monsieur Jean Hoareau, ses attributions visées à l'article 2 sont exercées par madame Magali Etienne, conseillère technique ou par madame Catherine Guilbeaudeau, directrice déléguée opérationnelle.

Article 4

En cas d'absence ou d'empêchement de monsieur Jean Hoareau et de madame Magali Etienne, monsieur Léo Limol, conseiller technique, responsable régional des ressources humaines, est habilité à signer, dans la limite fixée par les instructions en vigueur, les décisions se rapportant à la gestion des ressources humaines.

Article 5

La présente décision, qui prend effet au 1^{er} mars 2007, annule et remplace la décision n° 2006-1536 du 30 novembre 2006 et son modificatif n°1.

Article 6

La présente décision sera publiée au recueil départemental des actes administratifs des services de l'Etat du département de la Martinique.

Fait à Noisy-le-Grand, le 28 février 2007.

Le directeur général,
Christian Charpy

Décision n°2007-416 du 14 mars 2007
Organisation de la direction générale

Le directeur général de l'Agence nationale pour l'emploi,

Vu les articles L 311-7 et R 311-7-1 à R 311-4-22 du code du travail,
Vu la décision n° 2006-1309 du 6 novembre 2006,
Vu l'avis du comité consultatif paritaire régional du siège du 16 février 2007,

Décide :

Article 1

Les articles 3 et 5 de la décision susvisée sont modifiés comme suit :

Il est ajouté au sein de la direction générale adjointe développement, marketing et international, la direction de projets.

L'organisation de la direction des systèmes d'information au sein de la direction générale adjointe finances, appui et contrôle est la suivante :

La direction des systèmes d'information est organisée en deux sous-directions, sept départements et une mission :

- la sous-direction de la production,
- la sous-direction ingénierie et développements, organisée en trois départements :
 - le département système d'information métier,
 - le département système d'information support,
 - le département pilotage et support ingénierie de développement,
- le département déploiement et support au réseau,
- le département poste de travail et intranet,
- le département réseaux et télécommunications,
- le département budget et contrôle de gestion,
- la mission qualité, méthodes et sécurité.

Article 2

Les autres dispositions de la décision n° 2006-1309 du 6 novembre 2006 sont inchangées. La présente décision prend effet au 1er avril 2007.

Fait à Noisy-le-Grand, le 14 mars 2007.

Le directeur général,
Christian Charpy

Instruction DS n°2007-19 du 16 mars 2007

Conventions de collaboration avec l'Agefiph et le réseau des Cap emploi 2007-2008

Ce que vous devez savoir

Un partenariat entre l'ANPE, l'Agefiph, et le réseau des Cap emploi traitant des conditions de mise en œuvre du PPAE par le partenaire, mais aussi élargi à des actions en direction des entreprises, ou de publics spécifiques dans un esprit de collaboration au bénéfice des personnes handicapées en recherche d'emploi.

Un contexte rénové par la loi du 11 février 2005, qui incite à une amélioration des réponses apportées aux personnes handicapées et aux entreprises, en matière d'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Ce qui change

Pour ce qui concerne le PPAE :

- Un flux annuel qui s'amplifie : 64 000 DETH (demandeurs d'emploi travailleurs handicapés).
- Une proportion de DETH indemnisés en augmentation à 50 % de l'objectif global.
- Un positionnement des Cap emploi sur les trois niveaux de parcours (dont la mobilisation vers l'emploi).
- Une répartition des publics par parcours ; 58 % sur le parcours de recherche accompagnée (dont 6% sur le parcours de mobilisation vers l'emploi) et 42 % sur les parcours de recherche active et de recherche accélérée.
- Un engagement de l'Agence à adresser au moins 60 % des DETH dans un délai de moins de 2 mois après leur inscription.
- Un engagement des Cap emploi à satisfaire à l'obligation de suivi mensuel.
- Une subvention augmentée à 700 euros par DETH indemnisé par le régime d'assurance chômage, adressé en cotraitance.
- Des modalités de suivi et de financement qui ont évolué.

Pour ce qui concerne le partenariat de collaboration :

- Des objectifs à atteindre qui s'élargissent à tous les publics DETH.
- Des actions à mener en direction des entreprises et de publics spécifiques (jeunes diplômés, seniors...) visant à amplifier l'insertion professionnelle durable.
- Une meilleure connaissance des offres de service de chacun des deux réseaux.
- Une communication partagée.
- Une mobilisation amplifiée des actions, mesures, et prestations réciproques.

Instruction

L'ANPE, l'Agefiph et les opérateurs qu'elle soutient, ont réaffirmé leur volonté de collaborer à des actions en faveur des personnes handicapées à la recherche d'un emploi.

Plusieurs conventions et avenants se sont succédés depuis la première convention nationale signée en 2001. Récemment, des avenants transitoires portant sur le premier semestre 2006, puis sur le second, ont permis de maintenir le dispositif de co-traitance afin de garantir la prise en compte des dispositions de la nouvelle convention d'indemnisation du chômage, et des modalités du suivi mensuel, mis en place au sein de l'Agence.

Pour la période 2007-2008, une nouvelle convention nationale de collaboration a été signée le 15 novembre 2006.

La loi du 11 février 2005 a fortement impacté les négociations qui ont été menées tout au long de l'année 2006. Elle modifie le rôle et les compétences des acteurs de l'emploi qui agissent en faveur des personnes handicapées.

Un des objectifs essentiel est la mise en perspective de l'emploi, des personnes handicapées, y compris des bénéficiaires de l'allocation adultes handicapés. De nouveaux acteurs sont apparus : les

maisons départementales des personnes handicapées (MDPH), et la commission nationale de compensation et pour l'autonomie (CNSA).

L'Agefiph et l'Agence, dans un souci de cohérence, ont souhaité que la position du ministère soit stabilisée sur leur place et leur rôle dans ce nouvel environnement, avant de réinvestir pour plusieurs années dans un accord de partenariat élargi.

De même, le renouvellement de la labellisation de chacun des Cap emploi a été entamé fin 2006. L'Agefiph a souhaité à juste titre faire coïncider l'attribution de ce label, avec la mise en œuvre d'un partenariat réaffirmé.

Ce nouvel accord de collaboration définit plusieurs champs sur lesquels les signataires s'engagent à mener des actions significatives. Elles doivent permettre :

- de renforcer l'efficacité des services rendus par chacun des deux réseaux,
- de préserver la spécificité de chacun des réseaux,
- de définir des objectifs de résultat à atteindre.

Cette collaboration porte sur un contenu illustré autour de six champs d'action :

- Définir les services rendus aux personnes handicapées dans le cadre de la cotraitance du PPAE ainsi que les modalités de mise en œuvre (modalités de répartition des publics entre l'ANPE et les Cap emploi et rôle de chacun des acteurs).

- Favoriser l'utilisation des prestations ou des actions de l'ANPE et de l'Agefiph en particulier par la mobilisation :

- d'actions particulières pour des publics cibles (DETH en parcours de mobilisation vers l'emploi, créateur d'activité),
- de prestations, de services et de mesures,
- des actions de formation financées par l'Agefiph,
- et par la connaissance mutuelle amplifiée des aides, actions et prestations.

- Renforcer les services rendus aux entreprises, en lien avec l'obligation d'emploi à laquelle elles sont assujetties.

- Faciliter l'accès au premier emploi des jeunes diplômés handicapés ou sortant de l'enseignement supérieur.

- Renforcer la connaissance du public handicapé en demande d'emploi, et ses évolutions.

- Collaborer sur des actions de communication notamment sur le dispositif handicompétence ou toute action locale susceptible de valoriser cette collaboration.

En application de ce texte qui fixe les principes d'action, les conventions régionale et locale déclinent leur mise en œuvre.

Ces conventions ont été élaborées avec un souci d'amélioration des réponses apportées aux personnes handicapées et aux entreprises et, pour ce faire, de mise en synergie des interventions de l'ANPE et des Cap emploi.

Il s'agit, en effet, au moment où la loi handicap entre pleinement en application, de marquer une évolution de notre partenariat en faveur des personnes handicapées en demande d'emploi.

Jean-Marie Marx

Éléments opérationnels sur le partenariat de collaboration entre l'ANPE, l'Agefiph et le réseau des Cap emploi en 2007-2008

L'objectif poursuivi est celui d'un partenariat plus ambitieux, car il ne traite pas seulement de la mise en œuvre du PPAE (Dans une simple relation de co-traitance), mais aussi de l'ensemble des actions que nous pouvons mener en commun, en matière de promotion de l'emploi. Il s'agit donc d'une convention de collaboration élargie.

Vous trouverez dans cette convention des actions à mener qui visent les entreprises ou des publics spécifiques.

Il est fait allusion plus qu'hier, à la mobilisation de prestations ou d'actions de chacun des partenaires dans le sens d'une plus grande réciprocité. Enfin cette convention exprime la volonté des deux partenaires de contribuer ensemble à une meilleure efficacité de leur action en faveur des personnes handicapées, à un meilleur partage des connaissances sur un domaine complexe, ainsi qu'à un suivi plus approfondi et partagé.

C'est dans le contenu de la convention que sont exprimés les six axes de partenariat de cette nouvelle convention :

1. La co-traitance du PPAE,
2. La mobilisation des prestations et des actions des deux partenaires,
3. Les services aux entreprises,
4. L'accent mis sur le premier emploi des jeunes diplômés ou sortant de l'enseignement supérieur,
5. Le partage de la connaissance des publics et de leurs besoins,
6. La communication.

Les principales caractéristiques de cette nouvelle convention

L'ANPE, l'Agefiph, les Cap emploi, la DGEFP, les MDPH, les PDITH s'allient afin que l'ensemble de ces acteurs constituent un réseau porteur d'une dynamique d'action au bénéfice de l'emploi des personnes handicapées.

Des objectifs ambitieux

- Augmenter d'au moins 10 % les sorties pour reprise d'emploi des TH,
- Accroître de 50 % l'effort de formation des DETH,
- Diminuer la durée moyenne des parcours permettant d'accéder à l'emploi,
- Réduire la part des offres d'emploi codifiées TH non satisfaites.

Il s'agit de mesurer le retour à l'emploi suite à l'action de l'Agence et des Cap emploi. Les tableaux de bord sont construits de façon à identifier la participation de chacun des partenaires.

Deux éléments sont mesurés ; le volume des demandeurs d'emploi sortis pour reprise d'emploi (total tout motif et focale sur les sorties à plus de 6 mois) par les deux réseaux. Pour ce qui concerne l'activité des Cap emploi, les directions régionales de l'Agefiph sont en charge de l'élaboration de cet indicateur et de sa transmission à la direction régionale de l'Agence concernée. Il doit permettre de mesurer la part des Cap emploi dans l'effort de placement.

L'objectif d'accroître de 50% l'effort de formation constitue une cible à atteindre sur les deux ans. Le niveau régional doit fixer d'un commun accord, un taux d'évolution autour de cette cible. Il doit tenir compte des seuils de réalisation précédents, des marges de progrès possibles au regard de l'offre de formation existante, mais aussi tenir compte des nouvelles actions de formation qui seront mises en œuvre via les partenariats qui sont à mettre en place, ou à amplifier (Handicompétence, formations courtes, FEPE....).

Cet indicateur peut être l'agrégat d'indicateurs spécifiques aux différents dispositifs de formation de droit commun (AFPA, Assedic, conseil régional,...) et spécifiques (formations Agefiph,...)

Ces objectifs globaux ont été calibrés au regard des données de résultat d'activité consolidées au plan national. Ces données masquent cependant des disparités territoriales qui peuvent être importantes (niveau de l'effort de formation, potentiel d'augmentation des résultats d'insertion lié aux caractéristiques du public ou à la situation économique...).

Aussi, en fonction de ces situations locales, du seuil d'exploitation des potentiels locaux, les directeurs régionaux ANPE et Agefiph, peuvent aménager les objectifs au regard de ces contextes territoriaux spécifiques afin de tenir compte des efforts déjà développés sur ces actions, ou à réaliser.

La durée de la convention est modifiée.

Elle porte sur 2 années 2007-2008 afin d'être en harmonie avec la convention de labellisation Agefiph Cap emploi. Le processus de renouvellement de la labellisation de chacun des Cap emploi démarre en mars 2007 pour aboutir à novembre 2007.

La perte de ce label par un Cap emploi, rend caduque la contractualisation établie avec lui au titre de la présente convention de collaboration.

1. La co-traitance du PPAE

Le flux annuel d'envoi vers les Cap emploi est en légère hausse puisqu'il atteint 64 000 demandeurs d'emploi handicapés par an (60 000 en 2006).

La répartition des publics se fait sur l'ensemble des parcours. En tant qu'organisme de placement spécialisé, le Cap emploi a vocation à accueillir toute personne handicapée qui a besoin d'une prise en compte spécifique de son handicap.

C'est pourquoi, la convention prévoit le suivi par les Cap emploi sur tous les types de parcours, même si, eu égard à leurs caractéristiques, les personnes handicapées seront peu souvent concernées par le parcours accéléré (P1).

- 27 000 personnes en parcours de recherche accélérée ou recherche active ayant une distance courte ou moyenne à l'emploi (principalement parcours de recherche active et à titre exceptionnel parcours de recherche accélérée),
- 37 000 personnes en parcours de recherche accompagnée ayant une distance à l'emploi longue, dont 4 000 personnes relevant de la mobilisation vers l'emploi.

Les volumes font l'objet d'une déclinaison régionale en annexe 3 de la convention nationale.

La convention précise des situations nouvelles dans lesquelles des DETH peuvent être adressés aux Cap emploi.

- Les TH souhaitant expressément être suivis par Cap emploi,
- Les TH sortant d'une formation de type centre de reclassement professionnel proposée par la CDAPH,
- Les TH sortant d'une formation universitaire ayant reçu l'appui financier de l'Agefiph (ex : Handisup, A2EH).

60% des DETH sont orientés vers les Cap emploi suite à leur inscription à l'ANPE ou au plus 2 mois après celle-ci.

L'Agence s'est engagée à vérifier au préalable la situation des DETH face au statut de bénéficiaires de l'Art L 323-3 du code du travail, carte d'invalidité ou AAH. Des évolutions de Gide présentant les nouvelles codifications TH conformes à la loi du 11 février 2005, seront livrées au printemps 2007.

La part de personnes indemnisées passe de 42% à 50% des personnes accueillies dans ce dispositif.

Le coût de chaque personne indemnisée par le régime d'assurance chômage, passe de 450 € à 700 €, afin de tenir compte de cet engagement supplémentaire.

L'Agefiph engage le réseau des Cap emploi à satisfaire à l'obligation de suivi mensuel des DETH.

Néanmoins afin de tenir compte des caractéristiques du public handicapé, de ses besoins, et de la densité du réseau des Cap emploi, le suivi mensuel réalisé par les Cap emploi peut être adapté.

Il convient de souligner trois points :

1. Les entretiens par les Cap emploi étant prévus de façon régulière, les actualisations dans Gide (puis Dude ensuite) doivent également comporter un caractère régulier (actualisations bien réparties sur les 12 mois) ;
2. Le nombre d'actualisations envisagées (6 ou 8 par année) ne constitue pas pour autant une norme quant au nombre d'entretiens attendus ;
3. Si, pour les parcours de recherche accompagnée, le nombre de réactualisations n'est pas fixé, il convient que les Cap emploi actualisent le dossier de demandeur d'emploi sur toutes les actions menées avec lui.

La convention précise les cas dans lesquels des fins de prise en charge par le cap emploi peuvent être arrêtées eu égard à la spécificité du public travailleurs handicapés :

- Non respect des engagements pris par le TH à l'égard du référent Cap emploi,
- Indisponibilité du TH pour des raisons de santé,
- Demande du TH de ne pas mettre en œuvre le projet professionnel,
- Difficultés personnelles ou médico-sociales ne permettant pas d'envisager un emploi.

Il peut exister des situations où le diagnostic de l'agence est remis en cause par le Cap emploi. Dès lors une concertation locale entre l'Agence et le Cap emploi est nécessaire, et donne lieu à une information sous Gide.

2. La mobilisation des prestations et des actions des deux partenaires

La convention de collaboration amplifie la mobilisation des prestations des actions, et des mesures constitutives de l'offre de service de l'un ou de l'autre partenaire, hormis les prestations d'accompagnement de l'Agence, qui ne sont pas accessibles aux Cap emploi.

Il en résulte trois actions possibles :

En référence aux objectifs arrêtés en SPER, le comité de pilotage régional définit les modalités par lesquelles les Cap emploi peuvent mobiliser les mesures pour l'emploi disponibles sur le territoire.

Les ALE peuvent mobiliser pour les DETH qu'elles suivent, les services suivants mis en œuvre par les Cap emploi :

- SP3 (évaluation diagnostic approfondi en vue d'une insertion en milieu ordinaire de travail),
- SP9 (prescription et suivi des prestations ponctuelles spécifiques).

Les Cap emploi doivent informer les ALE des programmes existants et définir avec l'Agence les modalités d'utilisation et les volumes mobilisables.

Inversement le Cap emploi peut mobiliser les prestations ANPE (hormis celles relevant de l'accompagnement).

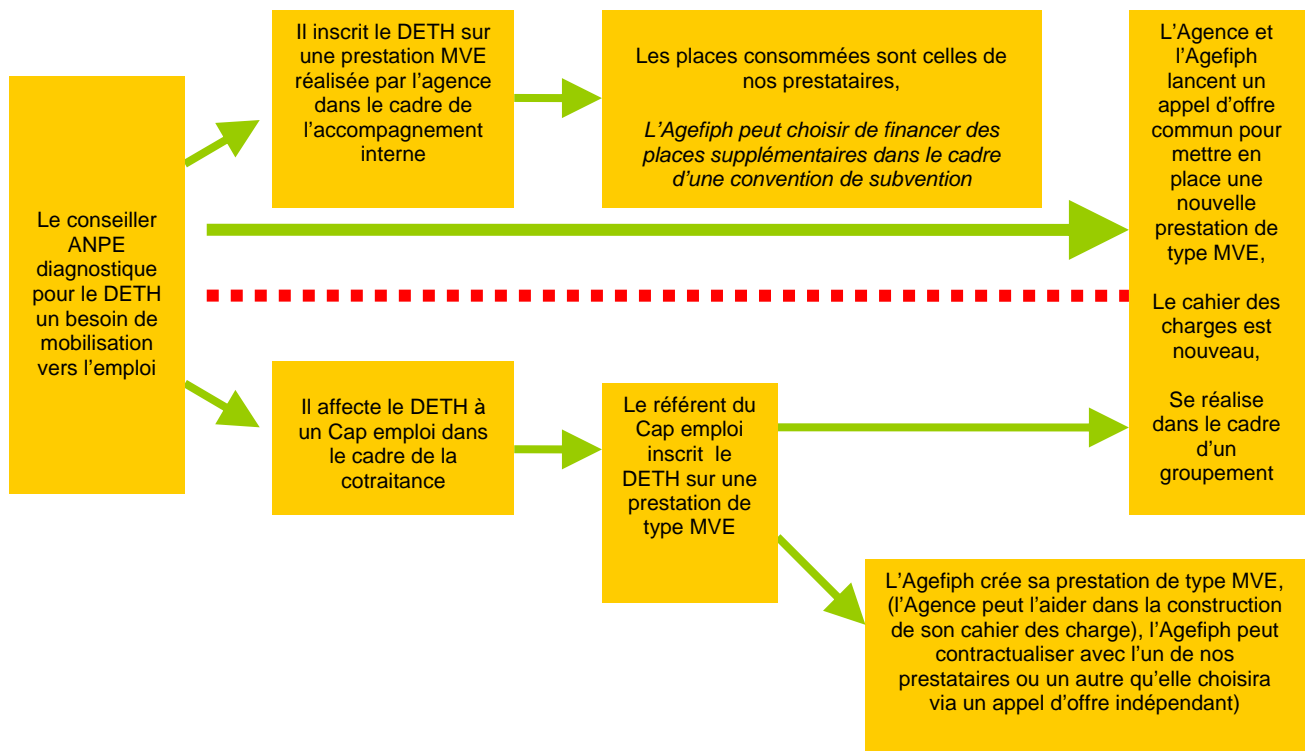
Pour les DETH relevant d'un parcours de mobilisation vers l'emploi, l'Agefiph peut mobiliser les prestataires retenus par l'agence lors des appels d'offres précédents, pour le montage de ses propres prestations de mobilisation vers l'emploi.

L'agence peut lui apporter son expertise dans la construction du cahier des charges.

Pour amplifier les solutions mobilisables par les acteurs locaux, la volonté des signataires et de l'Etat, est d'aboutir à la formalisation d'un partenariat avec les services d'aide à la vie sociale (SAVS) services d'aide médico sociale adulte handicapé (SAMSAH) en faveur de ces publics. (Des travaux sont en cours avec l'Etat pour parfaire les conditions de mobilisation au niveau régional).

De même afin d'enrichir l'offre de service existante, l'Agefiph s'est engagée à financer des places supplémentaires dans les prestations mises en œuvre par l'ANPE. Le cadre contractuel est alors la convention de subvention.

L'Agefiph et l'Agence peuvent aussi convenir au niveau régional de la construction d'une réponse adaptée sous forme d'actions ou de prestations communes, et d'en choisir le prestataire par voie d'appel d'offre, après avoir constitué un groupement.



Pour les DETH relevant de la création d'activité, l'Agefiph met à disposition de l'Agence, ses prestataires, prestations et aides qu'elle finance. Les conditions de mobilisation sont discutées puis arrêtées au niveau régional. Elle peut si nécessaire et après concertation, en augmenter le volume, par voie de subvention.

3. Les services aux entreprises

Les parties signataires conviennent de la réalisation d'actions, en direction des entreprises, au bénéfice de l'insertion durable des personnes handicapées. La loi du 11 février 2005 renforce l'incitation à l'embauche de personnes handicapées. La préoccupation des deux réseaux, doit être constante sur ce sujet.

La mobilisation des entreprises prendra différentes formes, et peut associer des acteurs locaux, tels que les référents insertion professionnelle des MDPH, les entreprises et services d'aide par le travail (ESAT), ou les entreprises adaptées (EA).

De même la recherche de candidats personnes handicapés sur des recrutements doit être mise en œuvre par les conseillers de l'Agence en lien avec le Cap emploi.

Enfin l'adaptation de prestations d'évaluation ou de processus de recrutement par simulation, au bénéfice de personnes handicapées, peut faire l'objet de développement en lien avec l'Agefiph le Cap emploi concerné, et bien sûr l'entreprise qui recrute.

4. L'accent mis sur le premier emploi des jeunes diplômés ou sortant de l'enseignement supérieur

Une attention particulière est retenue en faveur des jeunes diplômés handicapés. Ils rencontrent des difficultés particulières d'accès au marché du travail en raison de leur réticence à aborder leur handicap, et leur moindre familiarité avec les dispositifs d'accompagnement vers l'emploi.

L'Agefiph propose l'utilisation par l'Agence des « actions pour l'emploi des étudiants handicapés », (mise en situation professionnelles, formation, ...). Il appartient au niveau régional de définir en commun les modalités de mise en œuvre.

La mobilisation en direction des entreprises et notamment par l'alternance doit être privilégiée.

5. Le partage de la connaissance des publics et de leurs besoins

La volonté commune doit amener les deux partenaires, ainsi que la DRTEFP, à mieux identifier les composantes locales du public handicapé, et de l'évolution de leur attente. Cela doit permettre de proposer des actions cohérentes, des prestations spécifiques ou des dispositifs visant l'insertion professionnelle.

Le niveau national s'est engagé à poursuivre la réalisation d'un bilan annuel quantitatif et qualitatif de l'activité du partenariat élargi. Les régions seront contributrices de l'étude en l'enrichissant de leurs actions spécifiques, dans un objectif d'échange de pratiques.

6. La communication

L'objectif de cette convention est de poser les bases d'un partenariat renforcé, élargi entre l'ANPE, l'Agefiph et les Cap emploi. La mise en place d'actions de communication bâties en commun sur des sujets partagés doit permettre d'afficher et de donner une représentation opérationnelle de ces intentions.

Des évolutions dans les modalités de financement

La convention régionale précise les modalités de financement des Cap emploi au titre du PPAE. Le montant de la subvention unitaire qui passe à 700 euros nets de taxes par PPAE par DETH indemnisé.

Le Cap emploi donne mandat à la délégation régionale de l'Agefiph pour encaisser la subvention de l'Agence au titre du PPAE.

L'Agefiph reversera aux Cap emploi en fonction de l'atteinte de l'objectif global (DETH indemnisés et non indemnisés), avec le cas échéant l'application de la proportionnalité si le taux de réalisation se situe en deçà de 95 %.

Il appartient au Cap emploi dans le cadre du suivi régulier de l'activité de co-traitance, d'alerter l'Agence, et sa délégation régionale Agefiph, des difficultés susceptibles d'influer sur l'atteinte des objectifs afin que des correctifs soient mis en œuvre.

Les versements sont à présent trimestriels selon le calendrier indiqué dans la convention régionale. Le paiement du solde est attaché à la production par la délégation régionale Agefiph d'un compte rendu d'exécution tel que précisé dans cette même convention régionale.

Des évolutions dans les indicateurs de suivi du partenariat de collaboration

Les indicateurs inscrits à l'annexe 4 de la convention nationale sont conformes à ceux de la convention bi-partite Unedic-ANPE.

Ils vont permettre le suivi des actions menées par les deux partenaires en faveur de l'insertion des DETH, qu'il s'agisse de celles menées dans le cadre de la co-traitance ou dans le cadre plus large de notre collaboration.

Des travaux sont en voie de finalisation avec les services Siad, pour que la majeure partie de ces indicateurs soient accessibles aux DRA, DDA et Dale via l'applicatif Siad. Une compilation avec les données issues de l'Agefiph restera néanmoins nécessaire, dans le cadre des comités de suivi.

Questions/réponses

Convention de collaboration ANPE/Agéfiph

Ce document a été élaboré sur la base des remarques et interrogations recensées lors des réunions des CSR organisées au titre de la consultation sur le projet de convention.

Questions	Réponses
L'objectif d'augmentation de plus de 50% de l'effort de formation, apparaît particulièrement ambitieux.	L'objectif de 50% affiché dans la convention nationale constitue une cible à atteindre sur les deux ans. L'échelon régional fixera un taux d'évolution autour de cette cible tenant compte : <ul style="list-style-type: none"> ▪ des seuils de réalisation existants ; ▪ des marges de progrès possibles au regard de l'offre de formation existante ou en cours de développement (offre du conseil régional, handicapé, notamment). Cet indicateur peut être l'agrégat d'indicateurs spécifiques aux différents dispositifs de formation de droit commun (AFPA, Assédic, conseil régional,...) et spécifiques (formations Agéfiph,.....).
Concernant l'objectif portant sur l'effort de formation : quels types de formation retenir ? Quelle aide pour les régions dans la construction de l'indicateur de formation ?	L'effort de formation se mesure par la consolidation des actions de formation (au sens large du terme) correspondant à un statut de stagiaire, quel que soit le mode de financement de cette action (Région, Assédic, Agéfiph). Il ne comprend pas les prestations d'orientation, de bilan et d'évaluation (dont les prestations de l'ANPE) ni les prestations de mobilisation vers l'emploi, prévues par la convention par ailleurs. Un indicateur relatif à cet aspect figure dans le tableau des indicateurs de suivi de la convention.
L'objectif de plus 10% de reprise d'emploi concerne-t-il l'ensemble des DETH et quel est l'impact sur la fixation des objectifs spécifiques Cap emploi ?	Cet objectif concerne l'ensemble des DETH qu'ils soient suivis par l'ANPE ou les Cap emploi. En fonction des résultats observés dans les différents territoires de la région et des progrès constatés, cet objectif sera adapté à la situation de la région et décliné territorialement.
Pour certains territoires les objectifs apparaissent ambitieux, peuvent ils être adaptés au regard du contexte local ?	Les CPR doivent fixer des objectifs régionaux en tenant compte de la préconisation nationale, mais aussi en fonction des contextes locaux. La fixation de la marge de progrès d'un objectif doit se faire au regard de l'effort déjà accompli.
Concernant les objectifs PPAE, doit-il y avoir une déclinaison locale des objectifs par type de parcours ?	Oui. Pour atteindre les objectifs nationaux précisés, par type de parcours, il y a nécessité de décliner localement les objectifs selon les mêmes proportions.
Pourquoi n'apparaissent pas dans la convention nationale des objectifs liés aux actions à mener en direction des entreprises ?	Au regard des disparités régionales (actions existantes, en expérimentations ou à créer), il apparaît nécessaire de laisser aux régions le soin de définir des actions en cohérence avec l'existant et les possibilités locales.

<p>Concernant les offres d'emploi « codifiées TH », peut-on reformuler l'objectif car les offres ne sont pas forcément toutes codifiées comme telles ?</p>	<p>La finalité recherchée est la satisfaction des demandes des entreprises, en matière de recrutement de personnes handicapées, en particulier celles qui sont assujetties à l'obligation d'emploi compte tenu du renforcement de l'incitation induit par la loi de février 2005.</p> <p>Les offres recueillies par les Cap emploi sont, par essence, destinées aux personnes handicapées et donc « codifiées TH ». Le rapport d'activité des Cap emploi comporte cet indicateur.</p> <p>Si les offres ANPE ne sont pas caractérisées et codifiées TH lors de leur dépôt auprès des ALE, il convient d'identifier celles volontairement déposées par les entreprises dans le but de répondre à leur obligation légale.</p> <p>Avec ces deux éléments, les directions régionales ANPE et les délégations régionales Agefiph peuvent apprécier l'effort fourni par les deux réseaux pour la satisfaction des demandes des entreprises en la matière.</p>
<p>Quelles sont les modalités de reprise de stock ?</p>	<p>Cette question a été traitée dans les versions définitives des conventions (Nationale, régionale et locale) qui consacrent un paragraphe à ce sujet. Les demandeurs d'emploi déjà en accompagnement dans un Cap emploi au titre du PAP, seront basculés automatiquement en PPAE P3, à charge pour le Cap emploi d'assurer le suivi selon les modalités du parcours 3.</p>
<p>Quelles sont les prestations ANPE mobilisables par Cap emploi et celles de Cap emploi mobilisables par les ALE (liste et modalités) ?</p>	<p>Les prestations ANPE mobilisables par les Cap emploi et les services Cap emploi mobilisables par l'ANPE sont précisés dans l'annexe 2 de la convention-type locale.</p>
<p>Les Cap emploi peuvent-ils mobiliser les prestations d'accompagnement mises en œuvre et financées par l'Agence ainsi que toutes les mesures de droit commun ?</p>	<p>Les OPI et OEI constituent des prestations d'accompagnement de l'ANPE et par conséquent ces prestations, entièrement financées par l'ANPE, ne sont pas accessibles aux cotraitants conformément au principe de complémentarité des services d'accompagnement.</p> <p>Toutefois dans le cadre de l'amplification du volume de ces prestations ou de leur adaptation au public TH, elles peuvent faire l'objet d'un financement par l'Agefiph et deviennent de fait accessibles aux Cap emploi.</p> <p>Les personnes handicapées (dont les bénéficiaires de l'AAH) sont un des publics prioritaires de la politique de l'emploi. Les Cap emploi peuvent être force de proposition afin de favoriser la signature de contrats aidés.</p>
<p>Relativement aux prestations de mobilisation vers l'emploi de publics présentant des difficultés, notamment d'ordre médico-social, la convention stipule que l'Etat favorisera un partenariat entre l'ANPE, les Cap emploi, les SAVS et SAMSAH afin de permettre l'utilisation de leur services (SAVS et SAMSAH). Quelles sont les modalités arrêtées ?</p>	<p>Le DDTEFP et le DDASS accompagneront la formalisation de partenariats avec ces dispositifs, le DRTEFP les mobilisera sur ce thème.</p>

Est-il prévu un dispositif de pilotage et de suivi très précis ?	Le suivi des objectifs tant globaux que spécifiques au PPAE est prévu dans la convention nationale et ses annexes et ce pour tous les niveaux (local, régional et national). Les instances de régulation locale, le CPR et le CPN constituent les instances chargées de piloter, réguler et suivre le dispositif. La nouvelle convention insiste sur la mobilisation de l'échelon n+1 par l'échelon n, en cas de difficulté majeure et récurrente.
Est-il prévu de construire des indicateurs de suivi adéquats ?	Un tableau d'indicateurs de suivi des objectifs de la convention est prévu (annexe 4 de la convention nationale).
N'est-il pas nécessaire d'affiner localement les critères d'orientation vers les Cap emploi ?	Les conventions en prévoient la possibilité (article 3.1.2. de la convention régionale et 4.2 de la convention locale).
La convention précise que 60 % des DETH orientés vers le Cap emploi sont nouvellement inscrits. Qu'en est-il des réinscriptions ?	La règle du PAP/ND est conservée. Si la réinscription se fait à moins de 6 mois de la cassation d'inscription, il s'agit d'une réinscription simplifiée, et le suivi est à nouveau attribué au Cap emploi, dans ce cas le DETH n'est pas considéré comme un nouveau PPAE. Si l'inscription se fait à plus de 6 mois après la sortie du fichier, elle est considérée comme une nouvelle inscription. Il s'agit alors d'un nouveau PPAE.
Comment est abordé dans la convention le problème de la gestion du flux d'orientations des DETH par l'ANPE et sa résolution ?	Une disposition est prévue à l'article 8 de la convention locale qui permet de signaler par écrit aux membres du CPR toute difficulté susceptible d'influer sur l'atteinte des résultats de façon à objectiver les situations et délimiter les responsabilités.
N'est-il pas important d'instituer des réunions régulières de régulation au fil de l'eau auxquelles l'Agefiph devrait être présente ?	L'article 9 de la convention locale prévoit la mise en place de l'instance de régulation ainsi que la définition de son rôle, son organisation et les modalités de son fonctionnement. L'Agefiph peut être associée aux réunions de cette instance, si des difficultés nécessitent une concertation locale.
Quel est le délai d'orientation du DETH vers Cap emploi ? Le DETH est-il orienté juste après l'inscription ?	Pour conserver la dynamique induite lors de l'inscription et pour prévenir l'entrée dans un chômage de longue durée, il est important que les délais d'orientation soient les plus courts possible en évitant notamment une orientation après un 1 ^{er} PPAE (entretien à 3 mois). Pour cela la convention ANPE/Agefiph dispose que l'orientation se fait le plus souvent, pour au moins 60% du public orienté vers Cap emploi, dès leur inscription ou au plus 2 mois après l'inscription.
Le Cap emploi peut-il modifier le parcours après l'orientation par l'ANPE du DETH ?	La convention locale précise qu'en fonction des besoins du DETH, lors de la mise en œuvre de son parcours, le conseiller Cap emploi peut, le cas échéant et en accord avec le demandeur, modifier la nature du parcours dans lequel a été inscrit le DETH.
Pour certains demandeurs d'emploi, le Cap emploi peut proposer la fin de l'accompagnement. Quelles en sont les modalités ?	Les conventions nationale, régionale et locale, en cohérence avec la convention Cap emploi, définissent les critères, les conditions et les modalités des fins de service. Ce point peut également faire partie du contenu des formations réciproques sur les offres de services des deux réseaux.

<p>Les Cap emploi ont-ils vocation à suivre des publics orientés sur le parcours d'accompagnement renforcé avec mobilisation vers l'emploi ?</p>	<p>La convention ANPE/Agéfiph prévoit, en cohérence avec la convention ANPE-Unédic, l'accompagnement vers l'emploi de demandeurs d'emploi positionnés sur le parcours de recherche accompagnée avec mobilisation vers l'emploi (P3 bis). Ainsi 4000 DETH sont concernés par ce type de parcours, soit 6% de l'objectif global des PPAE seront orientés vers les Cap emploi. Le conseiller ANPE peut donc positionner le DETH dans un parcours de recherche accompagnée avec mobilisation vers l'emploi (P3 bis), avec mise en œuvre par le partenaire.</p> <p>Pour les DETH ayant besoin de prestations ou d'actions correspondants à leurs besoins, l'Agéfiph et l'ANPE mettent en place des actions ou mobilisent, avec l'appui de l'Etat, les dispositifs SAVS et SAMSAH (Cf. article 3.2.1 de la convention régionale). Ces dispositions seront précisées dans la convention régionale.</p>
<p>Pour les demandeurs d'emploi ne pouvant, malgré toutes les actions dont elles ont bénéficié, reprendre un emploi, quelle possibilité pour les Cap emploi d'interpeller la MDPH relativement à la révision de son orientation ?</p>	<p>L'article 4.3 de la convention locale prévoit les motifs et les conditions de réorientations de DETH vers la MDPH.</p> <p>La convention précise explicitement la possibilité pour un Cap emploi ou une ALE de diriger une personne handicapée vers la MDPH, en vue du réexamen de sa situation vis-à-vis de l'emploi lorsque les difficultés personnelles ou médico-sociales du DETH ne lui permettent plus d'envisager un emploi en milieu ordinaire de travail, y compris à l'issue du parcours de mobilisation vers l'emploi.</p>
<p>Quels sont les critères et le cadre du diagnostic qui permet à l'ANPE de définir le type de parcours ?</p>	<p>Pour offrir un service différencié correspondant aux besoins du demandeur d'emploi, une segmentation du public a été établie à partir de la distance à l'emploi et non plus du degré d'autonomie du demandeur d'emploi. L'objectif est de permettre la conception de services correspondant aux besoins de chaque segment de la population.</p> <p>Elle s'appuie sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ le calcul d'un risque potentiel de chômage de longue durée à l'inscription : lors de son inscription administrative, et en fonction des informations concernant le demandeur d'emploi, l'Assédic va déterminer le risque statistique de chômage de longue durée. Cette donnée statistique est issue d'un outil statistique conçu par les directions statistiques de l'ANPE et de l'Unédic, avec une réactualisation régulière. ▪ d'une prise en compte du marché de l'emploi, notamment d'une recherche d'emploi située ou non sur des métiers porteurs ou en tension : l'identification des métiers porteurs et en tension, est spécifique à chaque bassin d'emploi du territoire. Ces métiers peuvent être réactualisés en fonction de la saisonnalité par exemple. Elle se traduit par une donnée nouvelle « la composante emploi » saisie dans le système d'information de l'Assédic qui affiche les potentialités d'embauche pour chaque demandeur.

	<p>Ainsi le conseiller ANPE dispose de deux indications nouvelles qui lui sont transmises pour l'élaboration du projet personnalisé d'accès à l'emploi du demandeur d'emploi (PPAE)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ le risque statistique ; ▪ la composante emploi. <p>L'évaluation de la distance à l'emploi permet de situer le demandeur d'emploi par rapport au marché du travail, sa facilité prévisionnelle à retrouver un emploi ou son risque potentiel de chômage de longue durée.</p> <p>C'est le conseiller ANPE, lors du premier entretien professionnel qui pose ce diagnostic. Il prend en compte la situation personnelle du demandeur d'emploi, son profil, son métier recherché, son projet, les caractéristiques du marché du travail, et le risque statistique de chômage de longue durée.</p> <p>La distance à l'emploi ainsi évaluée, va déterminer le positionnement dans un parcours.</p>
<p>Qui édite les plaquettes d'information sur les services Cap emploi que l'ALE doit remettre au DETH orienté vers Cap emploi ?</p>	<p>L'Agefiph assure l'édition de ces plaquettes destinées aux ALE qui seront alimentées par leur Cap emploi.</p>
<p>Est-il prévu de travailler sur la connaissance réciproque des services ? Avec des modalités précises au niveau régional et local ? Quel rôle du Cap emploi dans la formation des conseillers ANPE ?</p>	<p>Cette dimension est prévue dans les conventions nationale et régionale. Les modalités sont arrêtées dans ces dernières (Cf. article 3.2.5). L'objectif recherché est d'amplifier la connaissance mutuelle des services des deux réseaux.</p> <p>Les Cap emploi peuvent ainsi être amenés à contribuer à la formation des conseillers ANPE, notamment pour ce qui concerne l'accueil de demandeur d'emploi TH, ou pour la mise en place des référents TH par bassin d'emploi.</p>
<p>La nouvelle convention prévoit la possibilité pour un agent ANPE de proposer, à un DETH qu'il suit dans le cadre d'un parcours, de bénéficier d'une Prestation Ponctuelle Spécifique (PPS), financée par l'Agefiph. Quelles sont les modalités de prescription, et quel est le rôle du Cap emploi dans ce cas ?</p>	<p>La convention nationale ANPE/Agefiph précise que la mise en place des étapes des parcours des DETH nécessite la mobilisation rapide de prestations, actions et mesures adaptées à leurs besoins. Ainsi, dans le cadre des conventions régionales, les directions régionales ANPE et les délégations régionales Agefiph, en fonction des partenariats déjà engagés sur le thème et des ressources existantes, fixeront les volumes et les modalités d'accès des prestations, et en l'occurrence les PPS.</p> <p>L'Agefiph informera l'ANPE de l'existence et du contenu de ces prestations sur les territoires.</p> <p>Par ailleurs, en vertu du principe de réciprocité, la convention prévoit que l'ANPE peut mobiliser de façon ponctuelle, pour les DETH qu'elle accompagne, les services Cap emploi « Prescription et suivi des prestations ponctuelles spécifiques » (SP9) dont le volume doit être défini dans les conventions locales.</p>
<p>Que se passera-t-il si un Cap emploi n'est plus conventionné suite à l'audit ? Y a-t-il une incidence sur la convention locale ?</p>	<p>Si le Cap emploi n'est plus conventionné, la convention locale doit être également résiliée. Cette dernière précise, dans son article 10, cette conséquence. Dans ce cas, le CPR recherche la manière de continuer à répondre aux besoins des personnes handicapées inscrites ou non à l'ANPE.</p>

<p>Quelle est la gestion des DETH qui s'inscrivent dans un parcours de créateur d'entreprise ? Relèvent-ils des objectifs PPAE, pour les Cap emploi ? Dans quel type de parcours ? S'agit-il d'objectifs complémentaires ?</p>	<p>Dans le cadre du 1^{er} entretien, l'ANPE peut positionner un DETH sur le parcours prévu pour les créateurs d'activité.</p> <p>Par ailleurs, un DETH orienté par l'ANPE vers le Cap emploi pour un accompagnement dans le cadre d'un PPAE (P1, P2, P3 et P3bis) peut formuler un projet de création d'activité en cours de parcours. Il est dans ce cas orienté vers un opérateur spécialisé sur la création d'activité.</p> <p>Pour ce public, la convention nationale prévoit que l'Agefiph met à la disposition des DETH concernés l'ensemble des prestataires, prestations et aides qu'elle finance pour les accompagner dans le montage de leur projet et sa concrétisation.</p> <p>L'orientation vers ces prestataires peut être réalisée par l'ANPE et les Cap emploi, selon les modalités arrêtés par les directions régionales ANPE et délégations régionales Agefiph dans les conventions régionales.</p>
<p>La loi introduit de nouveaux bénéficiaires. Quid de l'adaptation de l'outil Gide pour permettre leur identification par les conseillers Cap emploi et ANPE ?</p>	<p>Il s'agit de l'actualisation du formulaire d'inscription compte tenu des nouvelles catégories de bénéficiaires introduites par la loi de février 2005.</p> <p>L'évolution fait partie d'un livrable de Gide au printemps.</p>
<p>L'actualisation régulière dans Gide concerne-t-elle uniquement les P1 et P2 ou l'ensemble des DETH suivis dans le cadre du PPAE ?</p>	<p>Elle concerne les P1 et les P2. Pour les P3, l'actualisation du dossier du DETH dans Gide doit porter sur les principaux événements de leur parcours (cf. article 4.3 de la convention locale). A terme l'interconnexion avec le Duda lèvera l'obligation de double saisie.</p>
<p>La connexion Duda empêche-t-elle les Cap emploi d'accéder aux autres fonctionnalités et services de l'outil informatique ANPE ?</p>	<p>Les autres fonctionnalités (offres d'emploi,...) seront disponibles par le web via l'outil « E partenat » développé actuellement par l'ANPE.</p>

Convention de collaboration entre L'ANPE et l'Agefiph

Entre

l'Agence nationale pour l'emploi, établissement public national doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière, placé sous l'autorité du ministre chargé de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale, régi par les articles L311.7, R311-8 et R311.4.1 à R311.4.22 du code du travail, dont le siège est : 4, rue Galilée – 93 198 Noisy-le-Grand Cedex, représentée par monsieur Christian Charpy, directeur général, ci-après dénommée " l'ANPE ", d'une part,

et

l'Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés (Agefiph), dont le siège est : 192, avenue Aristide Briand – 92 226 Bagneux Cedex, représentée par monsieur Tanguy du Chêne, président, ci-après dénommée " l'Agefiph ", d'autre part,

Vu le code du travail, notamment ses articles L 323-10-1 et L 323-11 ;

Vu la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale ;

Vu la convention tripartite Etat-Unedic-ANPE du 5 mai 2006 relative à la coordination des actions du service public de l'emploi ;

Vu la convention bipartite ANPE-Unedic à effet du 1er mai, relative à la mise en œuvre du projet personnalisé d'accès à l'emploi ;

Vu le contrat de progrès de l'ANPE du 23 juin 2006 ;

Vu la convention Etat/Agefiph signée le 24 mai 2005 ;

Vu le protocole d'accord national relatif a la convention Cap emploi .

Il est convenu ce qui suit.

Préambule

L'ANPE, l'Agefiph et les opérateurs qu'elle soutient, en particulier les Cap emploi, collaborent depuis de nombreuses années pour développer l'emploi en milieu ordinaire de travail des personnes handicapées, en lien étroit avec l'Etat.

Adaptée aux initiatives et aux besoins locaux, cette collaboration a principalement porté sur l'accompagnement vers l'emploi des personnes handicapées et s'est notamment traduite par des conventions relatives à la mise en œuvre du SPNDE et du PAP-ND.

Des bilans conjoints ont été réalisés sur cette collaboration au plan régional et national à l'issue des différentes conventions signées.

Le plan de cohésion sociale a introduit des évolutions sur l'organisation du marché du travail et le rôle du SPE et a renforcé le principe de l'accompagnement individualisé et actif de chaque demandeur d'emploi.

La loi du 11 février 2005, sur l'égalité des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, a donné un nouvel élan à l'emploi des personnes handicapées en mettant la personne handicapée et son projet de vie au cœur des dispositifs, en renforçant l'obligation faite aux employeurs privés comme publics et en élargissant les bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Par ailleurs, de récentes dispositions législatives associent désormais plus étroitement certains partenaires institutionnels, en particulier les conseils régionaux et généraux, sur les champs de la formation, de l'insertion et de l'emploi.

Compte tenu de ces évolutions, l'Etat a adapté et renforcé les modalités de pilotage de la politique de l'emploi et de la formation des travailleurs handicapés.

Dans ce contexte rénové, il incombe à l'ANPE et à l'Agefiph de faire évoluer leur partenariat afin d'améliorer les réponses apportées aux personnes handicapées et aux entreprises.

La présente convention vise donc à instaurer entre l'ANPE et l'Agefiph un partenariat élargi, équilibré et de proximité.

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

La présente convention vise à développer :

- l'accès ou le retour à l'emploi durable des personnes handicapées ;
- la satisfaction des demandes des entreprises en matière de recrutement de personnes handicapées.

Pour la période couverte par la présente convention, l'ANPE et l'Agefiph se fixent les objectifs suivants :

- augmenter de 10% les sorties pour reprise d'emploi des personnes handicapées ;
- accroître la part des reprises d'emploi réalisées au moyen d'un contrat de travail de durée égale ou supérieure à 6 mois ;
- accroître de 50 % l'effort de formation des DETH ;
- diminuer la durée moyenne des parcours leur permettant d'accéder à l'emploi ;
- réduire la part des offres d'emploi codifiées TH non satisfaites.

Pour atteindre ces objectifs, l'ANPE et l'Agefiph développent leur collaboration sur les thèmes suivants :

- les services rendus aux personnes handicapées dans le cadre de la co-traitance du PPAE par l'ANPE et les Cap emploi.;
- la mobilisation des outils, mesures et prestations de l'ANPE et de l'Agefiph, notamment par une meilleure connaissance mutuelle de ces aides ;
- les actions et services proposés aux employeurs privés ;
- l'accès au premier emploi des jeunes diplômés handicapés ou sortants de l'enseignement supérieur ;
- la connaissance du public handicapé en demande d'emploi et ses évolutions ;
- la communication.

Cette convention est déclinée en fonction des besoins des bénéficiaires et contextes territoriaux, relativement à chacun des objectifs retenus.

Au plan régional, ces conventions portent sur l'ensemble des domaines couverts par la présente convention.

Au plan local, ces conventions portent principalement sur la co-traitance du PPAE et associent les organismes gestionnaires des Cap emploi. La trame-type de cette convention figure en annexe 2.

Article 2 **Les bénéficiaires de la convention**

Les bénéficiaires visés par la présente convention sont :

- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi tels que définis à l'article L 323-3 du code du travail, y compris les bénéficiaires de l'AAH, titulaires d'un titre en cours de validité, inscrits à l'ANPE et orientés vers le marché du travail ;
- les entreprises privées ou publiques dont les salariés sont assujettis à l'Unédic, et ce quelle que soit leur taille.

Article 3 **Le contenu de la collaboration**

3.1 - Les services rendus aux personnes handicapées dans le cadre de la co-traitance du PPAE

Le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) permet de définir avec chaque demandeur d'emploi un parcours adapté à sa situation, comprenant les étapes et mesures destinées à accélérer son retour à l'emploi.

En fonction de la distance à l'emploi des demandeurs d'emploi, quatre types de parcours sont définis par la convention signée entre l'Unédic et l'ANPE :

- un parcours de recherche accélérée pour une distance à l'emploi courte ;
- un parcours de recherche active pour une distance à l'emploi moyenne ;
- un parcours de recherche accompagnée pour une distance à l'emploi longue dont un parcours de mobilisation vers l'emploi pour les demandeurs d'emploi qui rencontrent des difficultés personnelles et ont besoin d'un appui spécifique à ce titre ;
- un parcours à destination des créateurs d'entreprises.

Dans le cadre de la mise en œuvre du PPAE, l'ANPE et l'Agefiph s'engagent à fournir un meilleur service aux DETH au moyen de l'articulation des offres de services de l'ANPE, des Cap emploi et de l'Agefiph, selon les modalités suivantes.

3.1.1 - La répartition des publics entre l'ANPE et les Cap emploi

Conformément aux termes de la convention Cap emploi, le réseau Cap emploi a vocation à accompagner les personnes handicapées inscrites dans une démarche active d'accès ou de retour à l'emploi en milieu ordinaire de travail et ayant besoin, au regard de leur handicap, d'un accompagnement spécialisé de leur parcours d'insertion professionnelle.

Dans ce cadre, les personnes handicapées peuvent se situer dans une distance à l'emploi plus ou moins longue en fonction de leur qualification, de leur handicap et de leur projet professionnel.

Eu égard aux missions respectives de l'ANPE et des Cap emploi, l'ANPE et l'Agefiph conviennent de la répartition suivante des publics.

Au titre du PPAE, le réseau Cap emploi accueille en flux 64 000 DETH par an dont 50 % sont indemnisés par l'assurance chômage.

Pour chaque année, sont orientés par l'ANPE vers les Cap emploi :

- 27 000 DETH qui ont une distance à l'emploi courte et moyenne ;
- 33 000 DETH qui ont une distance à l'emploi longue mais qui ne relèvent pas du parcours de mobilisation vers l'emploi ;
- 4 000 DETH qui ont une distance à l'emploi longue et qui relèvent du parcours de mobilisation vers l'emploi.

Afin que les Cap emploi contribuent à la prévention du chômage de longue durée, au moins 60 % des DETH orientés vers les Cap emploi le sont suite à leur inscription à l'ANPE ou au plus deux mois après leur inscription.

Les objectifs régionaux figurent à l'annexe 3 de la présente convention.

L'ANPE, pour sa part, accompagne le parcours des autres DETH.

3.1.2 - Le rôle de l'ANPE

L'orientation des DETH vers les Cap emploi

Suite à son inscription par l'Assédic, l'ANPE valide la distance à l'emploi du DETH, en appréciant en particulier les besoins directement liés à son handicap.

Pour orienter les DETH vers les Cap emploi, l'ANPE s'appuie sur les critères d'appréciation suivants :

- l'accompagnement du DETH par le Cap emploi est préconisé par la CDAPH ;
- le DETH s'inscrit à l'ANPE après un licenciement pour inaptitude ;
- le DETH a été orienté par la CDAPH vers une formation en centre de rééducation professionnelle ou sort d'une telle formation ;
- le DETH demande explicitement à l'ANPE à être suivi par le Cap emploi.

Pour affiner cette orientation, et afin de développer le dialogue entre les ALE et les Cap emploi à ce titre, l'ANPE, l'Agefiph et les Cap emploi mettent en place localement des modalités de concertation qui portent en particulier sur les cas suivants : préalablement à l'orientation vers Cap emploi, pour

certaines catégories de DETH ; les DETH concernés par un plan social ; les DETH auxquels les offres de services disponibles n'apportent pas de réponse.

Ces modalités peuvent s'inspirer des expériences menées dans certains départements qui ont permis de définir un cadre de coopération satisfaisant (cf. synthèse en cours d'élaboration).

L'ANPE adresse au Cap emploi le DETH en vue de son accompagnement vers l'emploi en mentionnant le type de parcours envisagé et les informations figurant en annexe à la convention locale. Le conseiller de l'ANPE vérifie au préalable que le DETH correspond aux termes de la présente convention et n'est pas déjà accompagné par le Cap emploi ou un autre co-traitant.

L'orientation du DETH vers le Cap emploi est réalisée après information du DETH par l'ANPE sur la mission du Cap emploi. L'ANPE lui remet un dépliant d'information sur les services rendus par le Cap emploi.

Les DETH accompagnés par l'ANPE

L'ANPE réalise directement, ou avec l'aide de ses sous-traitants, l'accompagnement des parcours des DETH non confiés aux Cap emploi et aux autres co-traitants.

Dans ce cadre, et pour développer l'effort de formation des DETH, l'ANPE mobilise toutes les prestations et actions de formation susceptibles d'aider le DETH à accéder plus rapidement à l'emploi et à s'y maintenir, dans les conditions décrites au point 3.2 du présent article.

A ce titre, dans le cadre des conventions régionales, l'ANPE propose à l'Agefiph un objectif de développement de l'effort de formation des DETH accompagnés par l'ANPE.

3.1.3 - Le rôle du Cap emploi

Les Cap emploi mettent en œuvre l'accueil et le parcours des DETH qu'ils accompagnent selon les modalités suivantes.

Lors du premier accueil du DETH, le Cap emploi vérifie que la situation de celui-ci correspond aux termes de la présente convention. Lorsque le DETH ne peut être accompagné par Cap emploi (non bénéficiaire de l'obligation d'emploi, TH orienté ESAT,...), Cap emploi le réoriente vers l'ANPE, selon des modalités convenues localement.

Chaque DETH est suivi par un référent au sein du Cap emploi pour toute la durée de son parcours d'accès à l'emploi.

Ce référent précise, en accord avec le DETH, les engagements mutuels relatifs à la mise en œuvre de son parcours. Il définit avec le DETH le contenu prévisionnel de son parcours au regard de l'offre de services du Cap emploi, figurant en annexe à la convention Cap emploi, et de l'ensemble des prestations et actions qu'il peut mobiliser.

A tout moment, en fonction des besoins du DETH, le Cap emploi peut modifier avec le DETH le contenu de son parcours, en recherchant les services, prestations ou actions susceptibles de répondre mieux et/ou plus rapidement à ses besoins.

Le PPAE des DETH accompagnés par les Cap emploi s'appuie sur un principe de suivi mensuel pour les DETH concernés par les parcours de recherche accélérée et active. Celui-ci emprunte des modalités adaptées aux spécificités des personnes handicapées. Aussi, le référent assure un suivi individualisé dont le contenu, les modalités et le rythme sont fonction des besoins du parcours, à la nature de ses étapes, au calendrier des actions envisagées et au handicap du DETH. Ce suivi s'appuie sur des entretiens réguliers entre le référent et le DETH destinés à faire le point sur les actions réalisées et à confirmer les actions suivantes.

Les principaux éléments de ces entretiens sont saisis dans le système d'informations du Cap emploi. Ces éléments sont également saisis dans Gide, à raison de 6 actualisations par période de 12 mois, jusqu'à la connexion du nouveau système d'information des Cap emploi au Duda.

Une fois cette connexion réalisée, la saisie porte sur 8 actualisations par période de 12 mois.

Les périodes de formation, de travail d'une durée inférieure à 6 mois (CDD et intérim) et d'indisponibilité pour raisons de santé (maladie, soins, rééducation) sont neutralisées pour le décompte des 12 mois.

Enfin, les DETH précédemment accompagnés par les Cap emploi, avant l'entrée en vigueur de la présente convention, sont positionnés automatiquement en parcours de recherche accompagnée. La mention du parcours dans Gide pour ces DETH est réalisée par l'ANPE au cours du premier semestre 2007.

Le Cap emploi accompagne le DETH jusqu'à son retour à l'emploi durable, le parcours prenant fin lorsque le DETH signe un contrat de travail d'une durée égale ou supérieure à 6 mois. Cependant, à tout moment, le Cap emploi peut proposer à l'ANPE de mettre fin au parcours du DETH et à son accompagnement dans les cas suivants :

- non respect des engagements pris par le DETH à l'égard du référent Cap emploi ;
- demande explicite par écrit du DETH de ne plus être suivi par le Cap emploi ;
- indisponibilité du DETH pour raisons de santé (maladie, soins, rééducation) pour une période supérieure à 3 mois ;
- demande du DETH de ne pas mettre en œuvre un projet professionnel dans son projet de vie, après les actions d'information, de mobilisation ou de redynamisation que le Cap emploi a mises en œuvre ;
- lorsque les difficultés personnelles ou médico-sociales du DETH ne lui permettent plus d'envisager un emploi en milieu ordinaire de travail, y compris à l'issue du parcours de mobilisation vers l'emploi.

Les trois premières situations font l'objet d'un compte rendu à l'ANPE précisant les conclusions du Cap emploi (motivations et position du DETH notamment).

Les DETH relevant des deux dernières situations sont dirigés vers la MDPH selon des modalités définies par le DDTEFP avec la MDPH, dans un cadre défini entre la DGEFP et la CNSA.

Ces dispositions s'appliquent également aux DETH précédemment accompagnés par l'ANPE ou par les Cap emploi, avant l'entrée en vigueur de la présente convention.

3.2 - La mobilisation des prestations et des actions de l'ANPE et de l'Agefiph

La mise en place des étapes des parcours des DETH nécessite la mobilisation rapide de prestations, actions et mesures adaptées à leurs besoins. La durée du parcours d'accès à l'emploi et la qualité du service rendu aux bénéficiaires en dépendent fortement.

Aussi, l'ANPE et l'Agefiph conviennent d'aider les conseillers des ALE et des Cap emploi à mieux répondre aux besoins des DETH selon les modalités suivantes.

3.2.1 - Pour les DETH avant besoin d'un parcours de mobilisation vers l'emploi

L'Agefiph et l'ANPE mettent en place les actions suivantes :

- la mobilisation en faveur des DETH des prestataires et partenaires identifiés par l'ANPE pour réaliser l'accompagnement du parcours de mobilisation vers l'emploi ;
- la formalisation, avec l'aide de l'Etat, d'un partenariat avec les SAVS et les SAMSAH afin que ceux-ci apportent leur contribution à la mise en œuvre de ce type de parcours ;
- à titre complémentaire, et en tant que de besoin, la mise en place de prestations spécifiques, financées par l'ANPE et/ou par l'Agefiph, visant en particulier la redynamisation de projet, la réunion des pré-requis nécessaires ou l'émergence d'un projet professionnel, compte tenu notamment du handicap.

L'analyse du public susceptible d'être concerné, de ses besoins, la définition des actions à mettre en place et de leurs modalités de mise en œuvre sont réalisées conjointement par l'ANPE et l'Agefiph, en lien avec les Cap emploi, dans chaque région.

Ces dispositions concernent les DETH accueillis au titre du PPAE, en flux, mais également les DETH accompagnés par l'ANPE et les Cap emploi avant l'entrée en vigueur de la présente convention.

3.2.2 - Pour les DETH avant pour objectif une création d'activité

L'Agefiph met à leur disposition l'ensemble des prestataires, prestations et aides qu'elle finance pour les accompagner dans le montage de leur projet et sa concrétisation.

L'orientation vers ces prestataires peut être réalisée par l'ANPE et les Cap emploi, selon des modalités définies au plan régional.

L'Agefiph peut augmenter le volume de prestations et d'aides nécessaires aux parcours des créateurs d'activité, en fonction des besoins.

3.2.3 - La mobilisation des prestations, des services et des mesures

L'amélioration des réponses aux besoins des DETH et des entreprises demande une mobilisation simple et rapide de tous les services, prestations et mesures pour l'emploi disponibles sur le territoire.

Relativement aux mesures pour l'emploi, en référence aux objectifs arrêtés en SPER, le CPR définit les conditions et les modalités de leur mobilisation par les Cap emploi.

Par ailleurs, l'ANPE peut mobiliser de façon ponctuelle, pour les DETH qu'elle accompagne, les services Cap emploi « Evaluation diagnostic approfondi en vue d'une insertion en milieu ordinaire de travail » (SP3) et « Prescription et suivi des prestations ponctuelles spécifiques » (SP9).

Le volume des services susceptible d'être mobilisé par l'ANPE est défini dans la convention locale.

Enfin, les conditions et les modalités de mobilisation des prestations de l'ANPE par le Cap emploi sont définies dans la convention locale.

Lorsque les besoins le nécessitent (Amplification du volume des prestations, mise en place de prestations spécifiques aux DETH...), l'Agefiph peut co-financer avec l'ANPE les prestations mobilisées pour les DETH selon des conditions décidées au plan régional.

Lors des appels d'offres qu'elle met en place, l'ANPE associe l'Agefiph et les Cap emploi au choix des prestataires habilités, lorsque les prestations visent les DETH ou lorsque leur prise en compte doit y être envisagée.

3.2.4 - La mobilisation des actions de formation financées par l'Agefiph

Dans le cadre de la politique de formation régionale des personnes handicapées, mise en place en concertation avec l'Etat, le conseil régional, l'Assédic et les autres partenaires concernés, la délégation régionale définit la contribution de l'Agefiph et la déclinaison de ses outils, selon le principe de complémentarité aux actions de droit commun.

L'Agefiph met à disposition de l'ANPE l'ensemble de ses outils de préparation des personnes handicapées à l'emploi, en particulier ceux qu'elle conçoit dans le cadre de son projet handicompétence 2006-2008 : formations en entreprise préalables à l'embauche, formations courtes, formations individuelles Agefiph, formations collectives Agefiph,...

L'Agefiph et l'ANPE conviennent, dans chaque région, des modalités de mobilisation par l'ANPE des actions développées par l'Agefiph.

Lorsque l'ANPE identifie un besoin non couvert ni par les actions de droit commun ni par celles de l'Agefiph, l'Agefiph met en place, en concertation avec l'ANPE, les réponses nécessaires, dès lors que celles-ci relèvent de son champ d'intervention.

3.2.5 - La connaissance mutuelle des aides, actions et prestations

Les dispositions prévues dans les points 3.2.1 à 3.2.4 demandent aux conseillers ALE, Cap emploi et aux chargés d'études de l'Agefiph une bonne connaissance de l'ensemble des outils disponibles et de leurs offres de services respectives.

L'ANPE et l'Agefiph mettent en place, au plan régional, les actions d'information et de formation nécessaires à cette appropriation, avant le 31 mars 2007. Ces actions portent notamment sur l'offre de services des Cap emploi et les prestations de l'ANPE.

L'ANPE inscrit dans le programme de formation d'accueil de ses nouveaux conseillers une dimension relative aux DETH (Offre de services Cap emploi, conventions, partenariats, aides...). L'Agefiph apporte aux CRDC son concours à l'élaboration et à la mise en œuvre de cette dimension.

3.3 - Les services rendus aux entreprises

Les personnes handicapées sont la seule catégorie de public pour laquelle une obligation d'emploi est légalement et précisément définie en direction des employeurs.

L'Agefiph et l'ANPE considèrent donc que la recherche de satisfaction des demandes des entreprises, en matière de recrutement de personnes handicapées, en particulier celles qui sont assujetties à l'obligation d'emploi, revêt un enjeu particulier qu'il convient de mieux prendre en compte, d'autant que la loi du 11 février 2005 renforce l'incitation qui leur est faite.

Aussi, l'ANPE et l'Agefiph conviennent de collaborer sur les thèmes suivants :

- l'information et la mobilisation des entreprises sur le nouveau cadre introduit par la loi du 11 février 2005;
- l'identification et l'accompagnement des entreprises souhaitant bénéficier d'un appui technique en vue de définir et de mettre en œuvre un projet sur l'emploi des personnes handicapées ;
- la satisfaction des offres relatives au recrutement des personnes handicapées lorsqu'un partenaire n'y parvient pas au moyen des personnes qu'il accompagne ;
- le développement du contrat de professionnalisation au bénéfice des personnes handicapées dans le cadre des accords développés par l'ANPE ou l'Agefiph sur ce thème, compte tenu de l'intérêt de cet outil pour les publics peu qualifiés et/ou plus âgés ;
- l'information des entreprises sur les dispositifs et aides en matière de maintien dans l'emploi, eu égard aux risques accrus de chômage de longue durée que présentent les salariés handicapés licenciés pour inaptitude.

Les modalités de collaboration sont définies dans les conventions régionales et/ou locales, en fonction du partenariat existant, des actions déjà menées, du tissu économique local et des besoins des entreprises.

Ces conventions associent les partenaires et les opérateurs concernés.

3.4 - L'accès au premier emploi des jeunes diplômés handicapés ou sortant de l'enseignement supérieur

Les jeunes diplômés handicapés ou les jeunes handicapés sortant de l'enseignement supérieur rencontrent souvent des difficultés, relativement à leur insertion professionnelle, plus importantes que celles des jeunes valides dans les mêmes situations.

Ces difficultés tiennent en particulier à l'isolement du jeune handicapé, à sa réticence à aborder son handicap, préférant mettre en avant ses compétences, et à sa moindre familiarité avec les dispositifs d'accompagnement vers l'emploi.

Afin de leur permettre de construire leur projet professionnel et de favoriser leur accès à l'emploi, l'Agefiph met en place des « actions pour l'emploi des étudiants handicapés » qui leur proposent :

- des mises en situation professionnelle en cours d'études (stages, jobs,...) ;
- des solutions alternatives de formation pour ceux qui, sans diplôme, quittent l'enseignement supérieur (contrat de professionnalisation, apprentissage) ;
- une préparation en vue de l'accès à l'emploi en fin d'étude.

Les organismes choisis par l'Agefiph pour mener ces actions auprès des étudiants et des entreprises sont conduits à développer un partenariat actif avec l'ensemble des acteurs concernés par leur activité.

Dans ce cadre, l'ANPE et l'Agefiph conviennent de mettre en place des modalités de coopération entre les organismes porteurs des « actions pour l'emploi des étudiants handicapés », les services de l'ANPE concernés par les jeunes diplômés, les Cap emploi et les autres opérateurs concernés au titre de l'information et de la mobilisation des entreprises et du développement de l'alternance.

Ces modalités de coopération sont définies dans les conventions régionales en fonction des besoins, ressources et partenariats existants.

3.5 - La connaissance du public handicapé en demande d'emploi et ses évolutions

Les bilans réalisés par l'ANPE et l'Agefiph sur leurs conventions précédentes mettent en évidence un besoin d'amélioration de la connaissance des demandeurs d'emploi handicapés, de leurs parcours d'insertion professionnelle et de leur devenir professionnel. Ce besoin se trouve renforcé par l'entrée en vigueur de la loi du 11 février 2005 et de ses textes d'application. En effet, la loi a introduit des dispositions de nature à faire évoluer la demande d'emploi handicapée.

Aussi, afin d'adapter et d'améliorer la réponse aux besoins des DETH et des entreprises, l'ANPE et l'Agefiph conviennent de mener des études dont les objectifs, les cahiers des charges et les modalités de mise en oeuvre sont définis au cours du premier semestre 2007.

Par ailleurs, en vue d'améliorer le repérage des DETH, l'ANPE modifie les critères du formulaire d'inscription du demandeur d'emploi comme suit :

- sont identifiées les catégories de DETH suivantes :
 - orphelin(e) de guerre ;
 - veuf(ve) et conjointe) de militaire invalide ;
 - pensionné de guerre ;
 - travailleur handicapé catégorie C (saisissable jusqu'au 31/12/2007) ;
 - personne en instance de décision de la CDAPH ;
 - titulaire d'une pension d'invalidité Sécurité sociale ou autre régime ;
 - titulaire d'une rente AT ou MP > ou = à 10% ;
 - travailleur handicapé orienté vers le marché du travail par la CDAPH ;
 - travailleur handicapé orienté vers un ESAT par la CDAPH ;
 - titulaire d'une carte d'invalidité (sans autre titre) ;
 - titulaire d'une allocation adulte handicapé (sans autre titre).

- la date de fin de validité des titres de bénéficiaires de l'obligation d'emploi est renseignée.

3.6 - La communication

L'ANPE et l'Agefiph conviennent de collaborer sur les thèmes suivants, en matière de communication:

- au plan national, sur le programme handicap-compétence et les liens entre leurs sites Internet ;
- au plan régional, sur tout thème susceptible de valoriser leur partenariat.

Article 4

Modalités de financement de la convention en matière de cotraitance du PPAE

Conformément à la convention signée entre l'ANPE et l'Unédic le 1er juin 2006, l'ANPE contribue au financement de la mise en œuvre et du suivi des PPAE des DETH indemnisés par l'assurance chômage, au titre des objectifs fixés par le point 3.1.1.

Le coût unitaire est fixé à 700 euros par DETH indemnisé dans la limite des objectifs fixés. Ce financement est versé régionalement par l'ANPE à l'Agefiph qui en assure la gestion, sur la base de l'objectif régional de DETH indemnisés, et sous réserve de la production d'un état justificatif des dépenses réalisées, selon les dispositions prévues dans la convention régionale type (annexe 1).

Article 5

Le suivi et le bilan de la convention

L'ANPE et l'Agefiph réalisent le suivi de la convention au sein du comité de pilotage national et des comités de pilotage régionaux des Cap emploi.

Les comités de pilotage régionaux doivent s'assurer de la mise en place des instances de régulation et de suivi local, prévues dans les conventions locales.

Les modalités de suivi de la collaboration entre l'ANPE et les Cap emploi, au titre de la co-traitance, sont précisées dans la trame-type de la convention locale figurant à l'annexe 2.

Les indicateurs de suivi de cette convention font l'objet de tableaux de bord annexés aux conventions régionales et locales et dont la trame est constituée a minima des indicateurs figurant à l'annexe 4.

Un bilan global des deux années de mise en œuvre de la convention sera élaboré conjointement par l'ANPE et l'Agefiph associant les niveaux régionaux et locaux.

Article 6 **Révision**

La présente convention est révisée de plein droit en cas de modification des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

La présente convention peut 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, certains de ses termes devaient être revus.

Article 7 **Résiliation**

En cas de non respect des termes de la convention par l'une ou l'autre des parties, elle pourra être résiliée. Cette résiliation prend effet à l'expiration d'un délai de 6 mois à compter de sa notification par lettre recommandée avec accusé de réception.

Article 8 **Durée de la convention**

La présente convention prend effet du 1^{er} janvier 2007 et prend fin le 31 décembre 2008.

Fait à Paris, le 15 novembre 2006.

En deux exemplaires originaux, dont un pour chacune des parties.

Pour l'ANPE,
Monsieur Christian Charpy
Directeur général

Pour l'Agefiph,
Monsieur Tanguy du Chêne
Président

Visa du contrôleur d'Etat,
Elisabeth Kahn

Liste des annexes

Annexe 1 : la convention-type régionale

Annexe 2 : la convention-type locale

Annexe 3 : les objectifs régionaux de co-traitance du PPAE

Annexe 4 : les indicateurs de suivi de la convention (en cours de finalisation)

Annexe 1 : Convention régionale de collaboration ANPE-Agefiph 2007-2008

Entre

l'Agence nationale pour l'emploi, établissement public national doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière, placé sous l'autorité du ministre chargé de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale, régi par les articles L311.7, R311-8 et R311.4.1 à R311.4.22 du code du travail, dont le siège est : 4, rue Galilée – 93 198 Noisy-le-Grand Cedex, représentée par madame, monsieur, directeur régional, ci-après dénommée " l'ANPE ", d'une part,

et

l'Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés (Agefiph), dont le siège est : 192, avenue Aristide Briand – 92 226 Bagneux Cedex, représentée par madame, monsieur, délégué régional, ci-après dénommée " l'Agefiph ", d'autre part.

Vu le code du travail, notamment ses articles L 323-10-1 et L 323-11 ;
Vu la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale ;
Vu la convention tripartite Etat-Unédic-ANPE du 5 mai 2006 relative à la coordination des actions du service public de l'emploi
Vu la convention bipartite ANPE-Unédic à effet du 1er mai, relative à la mise en œuvre du projet personnalisé d'accès à l'emploi ;
Vu le contrat de progrès de l'ANPE du 23 juin 2006 ;
Vu la convention Etat/Agefiph signée le 24 mai 2005 ;
Vu le protocole d'accord national relatif à la convention Cap emploi.

Il est convenu ce qui suit.

Préambule

L'ANPE, l'Agefiph et les opérateurs qu'elle soutient, en particulier les Cap emploi, collaborent depuis de nombreuses années pour développer l'emploi en milieu ordinaire de travail des personnes handicapées, en lien étroit avec l'Etat.

Adaptée aux initiatives et aux besoins locaux, cette collaboration a principalement porté sur l'accompagnement vers l'emploi des personnes handicapées et s'est notamment traduite par des conventions relatives à la mise en œuvre du SPNDE et du PAP/ND.

Des bilans conjoints ont été réalisés sur cette collaboration au plan régional et national à l'issue des différentes conventions signées.

Le plan de cohésion sociale a introduit des évolutions sur l'organisation du marché du travail et le rôle du SPE et a renforcé le principe de l'accompagnement individualisé et actif de chaque demandeur d'emploi.

La loi du 11 février 2005, sur l'égalité des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, a donné un nouvel élan à l'emploi des personnes handicapées en mettant la personne handicapée et son projet de vie au cœur des dispositifs, en renforçant l'obligation faite aux employeurs privés comme publics et en élargissant les bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Par ailleurs, de récentes dispositions législatives associent désormais plus étroitement certains partenaires institutionnels, en particulier les conseils régionaux et généraux, sur les champs de la formation, de l'insertion et de l'emploi.

Compte tenu de ces évolutions, l'Etat a adapté et renforcé les modalités de pilotage de la politique de l'emploi et de la formation des travailleurs handicapés.

Dans ce contexte renouvelé, il incombe à l'ANPE et à l'Agefiph de faire évoluer leur partenariat afin d'améliorer les réponses apportées aux personnes handicapées et aux entreprises.

La présente convention vise donc à instaurer entre l'ANPE et l'Agefiph un partenariat élargi, équilibré et de proximité.

Article 1 : Objet de la convention

La présente convention vise à développer l'accès ou le retour à l'emploi durable des personnes handicapées et la satisfaction des demandes des entreprises en matière de recrutement de personnes handicapées.

En référence aux objectifs cibles définis dans la convention nationale ANPE-Agefiph et pour la période couverte par la présente convention, la direction régionale ANPE et la délégation régionale Agefiph se fixent les objectifs suivants :

- augmenter de% les sorties pour reprise d'emploi des personnes handicapées ;
- accroître la part des reprises d'emploi réalisées au moyen d'un contrat de travail de durée égale ou supérieure à 6 mois ;
 - accroître de % l'effort de formation des DETH ;
 - diminuer la durée moyenne des parcours leur permettant d'accéder à l'emploi ;
 - réduire la part des offres d'emploi codifiées TH non satisfaites.

Pour atteindre ces objectifs, la direction régionale ANPE et la délégation régionale Agefiph développent leur collaboration sur les thèmes suivants :

- les services rendus aux personnes handicapées dans le cadre de la co-traitance du PPAE par l'ANPE et les Cap emploi ;
- la mobilisation des outils, mesures et prestations de l'ANPE et de l'Agefiph, notamment par une meilleure connaissance mutuelle de ces aides ;
- les actions et services proposés aux employeurs privés ;
-
-
-
-
-
-

La présente convention fait l'objet d'une déclinaison locale associant les organismes gestionnaires des Cap emploi. Aussi, ces objectifs et thèmes de collaboration sont retenus après concertation au sein du CSR.

Article 2 : les bénéficiaires de la convention

Les deux catégories de bénéficiaires de l'activité du Cap emploi sont les suivantes :

Au titre des services rendus aux personnes :

Les bénéficiaires de l'article L 323-3 du code du travail. Parmi ceux-ci, les bénéficiaires détenteurs d'un titre émis par la commission départementale pour l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), dont les bénéficiaires d'une AAH, doivent avoir été orientés par celle-ci vers le marché du travail ;
inscrits à l'ANPE.

Au titre des services rendus aux entreprises, les employeurs privés ou publics, dès lors que leurs salariés sont assujettis à l'Unédic (entreprises publiques et EPIC compris) quel que soit leur effectif.

Article 3 : le contenu de la collaboration

3.1 - Les services rendus aux personnes handicapées dans le cadre de la co-traitance du PPAE

Le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) permet de définir avec chaque demandeur d'emploi un parcours adapté à sa situation, comprenant les étapes et mesures destinées à accélérer son retour à l'emploi.

En fonction de la distance à l'emploi des demandeurs d'emploi, quatre types de parcours sont définis par la convention signée entre l'Unédic et l'ANPE :

- un parcours de recherche accélérée pour une distance à l'emploi courte ;
- un parcours de recherche active pour une distance à l'emploi moyenne ;
- un parcours de recherche accompagnée pour une distance à l'emploi longue dont un parcours de mobilisation vers l'emploi pour les demandeurs d'emploi qui rencontrent des difficultés personnelles et ont besoin d'un appui spécifique à ce titre ;
- un parcours à destination des créateurs d'entreprises.

Dans le cadre de la mise en œuvre du PPAE, la direction régionale ANPE et la délégation régionale Agefiph s'engagent à fournir un meilleur service aux DETH au moyen de l'articulation des offres de services de l'ANPE, des Cap emploi et de l'Agefiph, selon les modalités suivantes.

3.1.1– La répartition des publics entre l'ANPE et les Cap emploi

Conformément aux termes de la convention Cap emploi, le réseau Cap emploi a vocation à accompagner les personnes handicapées inscrites dans une démarche active d'accès ou de retour à l'emploi en milieu ordinaire de travail et ayant besoin, au regard de leur handicap, d'un accompagnement spécialisé de leur parcours d'insertion professionnelle.

Dans ce cadre, les personnes handicapées peuvent se situer dans une distance à l'emploi plus ou moins longue en fonction de leur qualification, de leur handicap et de leur projet professionnel.

Eu égard aux missions respectives de l'ANPE et des Cap emploi, la direction régionale ANPE et la délégation régionale Agefiph conviennent de la répartition suivante des publics.

Au titre du PPAE, le réseau Cap emploi régional accueille en flux DETH par an dont 50 % sont indemnisés par l'assurance chômage.

Pour chacune des années 2007 et 2008, sont orientés par l'ANPE vers les Cap emploi :

- DETH qui ont une distance à l'emploi courte et moyenne ;
-DETH qui ont une distance à l'emploi longue mais qui ne relèvent pas du parcours de mobilisation vers l'emploi ;
- DETH qui ont une distance à l'emploi longue et qui relèvent du parcours de mobilisation vers l'emploi.

Afin que les Cap emploi contribuent à la prévention du chômage de longue durée, au moins 60 % des DETH orientés vers les Cap emploi le sont suite à leur inscription à l'ANPE ou au plus deux mois après leur inscription.

L'ANPE, pour sa part, accompagne le parcours des autres DETH.

3.1.2– Le rôle de l'ANPE

L'orientation des DETH vers les Cap emploi

Suite à son inscription par l'Assédic, l'ANPE valide la distance à l'emploi du DETH, en appréciant en particulier les besoins directement liés à son handicap.

Pour orienter les DETH vers les Cap emploi, l'ANPE s'appuie sur les critères d'appréciation suivants :

- l'accompagnement du DETH par le Cap emploi est préconisé par la CDAPH ;
- le DETH s'inscrit à l'ANPE après un licenciement pour inaptitude ;
- le DETH a été orienté par la CDAPH vers une formation en Centre de rééducation professionnelle ou sort d'une telle formation ;
- le DETH demande explicitement à l'ANPE à être suivi par le Cap emploi.

Pour affiner cette orientation, et afin d'amplifier le dialogue entre les ALE et les Cap emploi à ce titre, l'ANPE, l'Agefiph et les Cap emploi mettent en place localement des modalités de concertation qui sont précisées dans les conventions locales.

L'ANPE adresse au Cap emploi le DETH en vue de son accompagnement vers l'emploi en mentionnant le type de parcours envisagé et les informations figurant en annexe à la convention locale. Le conseiller de l'ANPE vérifie au préalable que le DETH correspond aux termes de la présente convention et n'est pas déjà accompagné par le Cap emploi ou un autre co-traitant.

L'orientation du DETH vers le Cap emploi est réalisée après information du DETH par l'ANPE sur la mission du Cap emploi. L'ANPE lui remet un dépliant d'information sur les services rendus par le Cap emploi.

Les DETH accompagnés par l'ANPE

L'ANPE réalise directement, ou avec l'aide de ses sous-traitants, l'accompagnement des parcours des DETH non confiés aux Cap emploi et aux autres co-traitants.

Dans ce cadre, pour développer l'effort de formation des DETH et contribuer à l'atteinte de l'objectif défini sur ce thème à l'article 1, la DR ANPE mobilise toutes les prestations et actions de formation susceptibles d'aider les DETH à accéder plus rapidement à l'emploi et à s'y maintenir, dans les conditions décrites au point 3.2 du présent article.

3.1.3– Le rôle du Cap emploi

Les Cap emploi mettent en œuvre l'accueil et le parcours des DETH qu'ils accompagnent selon les modalités suivantes :

Lors du premier accueil du DETH, le Cap emploi vérifie que la situation de celui-ci correspond aux termes de la présente convention. Lorsque le DETH ne peut être accompagné par Cap emploi (Non bénéficiaire de l'obligation d'emploi, TH orienté ESAT,...), Cap emploi le réoriente vers l'ANPE, selon des modalités convenues dans les conventions locales.

Chaque DETH est suivi par un référent au sein du Cap emploi pour toute la durée de son parcours d'accès à l'emploi.

Ce référent précise, en accord avec le DETH, les engagements mutuels relatifs à la mise en œuvre de son parcours. Il définit avec le DETH le contenu prévisionnel de son parcours au regard de l'offre de services du Cap emploi, figurant en annexe à la convention Cap emploi, et de l'ensemble des prestations et actions qu'il peut mobiliser.

A tout moment, en fonction des besoins du DETH, le Cap emploi peut modifier avec le DETH le contenu de son parcours, en recherchant les services, prestations ou actions susceptibles de répondre mieux et/ou plus rapidement à ses besoins.

Le PPAE des DETH accompagnés par les Cap emploi s'appuie sur un principe de suivi mensuel pour les DETH concernés par les parcours de recherche accélérée et active. Celui-ci emprunte des modalités adaptées aux spécificités des personnes handicapées.

Aussi, le référent assure un suivi individualisé dont le contenu, les modalités et le rythme sont fonction des besoins du parcours, à la nature de ses étapes, au calendrier des actions envisagées et au handicap du DETH. Ce suivi s'appuie sur des entretiens réguliers entre le référent et le DETH destinés à faire le point sur les actions réalisées et à confirmer les actions suivantes.

Les principaux éléments de ces entretiens sont saisis dans le système d'informations du Cap emploi. Ces éléments sont également saisis dans Gide, à raison de 6 actualisations par période de 12 mois, jusqu'à la connexion du nouveau système d'information des Cap emploi au Duda.

Une fois cette connexion réalisée, la saisie porte sur 8 actualisations par période de 12 mois.

Les périodes de formation, de travail d'une durée inférieure à 6 mois (CDD et intérim) et d'indisponibilité pour raisons de santé (Maladie, soins, rééducation) sont neutralisées pour le décompte des 12 mois.

Par ailleurs, le PPAE des DETH relevant du parcours de recherche accompagné met en œuvre une offre de services plus dense afin de couvrir l'ensemble des besoins et des problématiques de cette catégorie de demandeurs d'emploi. A cet effet, pour assurer cet accompagnement renforcé, le Cap emploi mobilise le service à la personne "Accompagnement personnalisé du parcours d'insertion professionnelle" (SP4) dans le cadre duquel peuvent être mis en œuvre les différents autres services correspondant aux besoins identifiés. Dans ce cadre également, une attention particulière est portée au recours aux prestations et actions susceptibles d'accélérer le retour à l'emploi du DETH.

Le Cap emploi saisit dans Gide, ensuite dans le Duda, les principales conclusions relatives au déroulement de ce parcours.

Enfin, les DETH précédemment accompagnés par les Cap emploi, avant l'entrée en vigueur de la présente convention, sont positionnés automatiquement en parcours de recherche accompagnée. La mention du parcours dans Gide pour ces DETH est réalisée par l'ANPE au cours du premier semestre 2007.

Le Cap emploi accompagne le DETH jusqu'à son retour à l'emploi durable, le parcours prenant fin lorsque le DETH signe un contrat de travail d'une durée égale ou supérieure à 6 mois. Cependant, à tout moment, le Cap emploi peut proposer à l'ANPE de mettre fin au parcours du DETH et à son accompagnement dans les cas suivants :

- non respect des engagements pris par le DETH à l'égard du référent Cap emploi ;
- demande explicite par écrit du DETH de ne plus être suivi par le Cap emploi ;
- indisponibilité du DETH pour raisons de santé (maladie, soins, rééducation) pour une période supérieure à 3 mois ;
- demande du DETH de ne pas mettre en œuvre un projet professionnel dans son projet de vie, après les actions d'information, de mobilisation ou de redynamisation que le Cap emploi a mises en œuvre ;
- lorsque les difficultés personnelles ou médico-sociales du DETH ne lui permettent plus d'envisager un emploi en milieu ordinaire de travail, y compris à l'issue du parcours de mobilisation vers l'emploi.

Les trois premières situations font l'objet d'un compte rendu à l'ANPE précisant les conclusions du Cap emploi (motivations et position du DETH notamment).

Les DETH relevant des deux dernières situations sont dirigés vers la MDPH selon des modalités prévues entre la MDPH et le SPE (DDTEFP, ANPE). La MDPH peut être amenée à revoir le projet d'insertion sociale et professionnelle de la personne et les moyens de sa mise en œuvre, ainsi que son orientation professionnelle, le cas échéant.

Ces dispositions s'appliquent également aux DETH précédemment accompagnés par l'ANPE ou par les Cap emploi, avant l'entrée en vigueur de la présente convention.

3.2 – La mobilisation des prestations et des actions de l'ANPE et de l'Agefiph

La mise en place des étapes des parcours des DETH nécessite la mobilisation rapide de prestations, actions et mesures adaptées à leurs besoins. La durée du parcours d'accès à l'emploi et la qualité du service rendu aux bénéficiaires en dépendent fortement.

Aussi, la direction régionale ANPE et la délégation régionale Agefiph conviennent d'aider les conseillers des ALE et des Cap emploi à mieux répondre aux besoins des DETH selon les modalités suivantes :

3.2.1 - Pour les DETH ayant besoin d'un parcours de mobilisation vers l'emploi, l'Agefiph et l'ANPE mettent en place les actions suivantes :

- la mobilisation en faveur des DETH des prestataires et partenaires identifiés par l'ANPE pour réaliser l'accompagnement du parcours de mobilisation vers l'emploi selon les modalités suivantes :
 -
 -
 -
- la formalisation, avec l'aide du SPE, d'un partenariat avec la MDPH permettant de mobiliser l'ensemble des opérateurs d'accompagnement social et médico-social dont les SAVS et les SAMSAH, afin que ceux-ci apportent leur contribution à la mise en œuvre de ce type de parcours ;
- à titre complémentaire, et en tant que de besoin, la mise en place de prestations spécifiques, financées par la direction régionale ANPE et/ou par la délégation régionale Agefiph, visant en particulier la redynamisation de projet, la réunion des pré-requis nécessaires ou l'émergence d'un projet professionnel, compte tenu notamment du handicap.

L'analyse du public susceptible d'être concerné, de ses besoins, la définition des actions à mettre en place et de leurs modalités de mise en œuvre sont réalisées conjointement par la direction régionale ANPE et la délégation régionale Agefiph, en lien avec les Cap emploi de la région, selon les modalités suivantes :

-
-
-
-

Ces dispositions concernent les DETH accueillis au titre du PPAE, en flux, mais également les DETH accompagnés par l'ANPE et les Cap emploi avant l'entrée en vigueur de la présente convention.

3.2.2 - Pour les DETH ayant pour objectif une création d'activité, la DR Agefiph met à leur disposition l'ensemble des prestataires, prestations et aides qu'elle finance pour les accompagner dans le montage de leur projet et sa concrétisation.

L'orientation vers ces prestataires peut être réalisée par l'ANPE et les Cap emploi, selon les modalités suivantes :

-
-
-
-

L'Agefiph peut augmenter le volume de prestations et d'aides nécessaires aux parcours des créateurs d'activité, en fonction des besoins.

3.2.3- La mobilisation des prestations, des services et des mesures

L'amélioration des réponses aux besoins des DETH et des entreprises demande une mobilisation simple et rapide de tous les services, prestations et mesures pour l'emploi disponibles sur le territoire.

Relativement aux mesures pour l'emploi, en référence aux objectifs arrêtés en SPER, le CPR arrête les conditions et les modalités suivantes de leur mobilisation par les Cap emploi :

-
-
-
-

Par ailleurs, l'ANPE peut mobiliser de façon ponctuelle, pour les DETH qu'elle accompagne, les services Cap emploi « Evaluation diagnostic approfondi en vue d'une insertion en milieu ordinaire de travail » (SP3) et « Prescription et suivi des prestations ponctuelles spécifiques » (SP9).

Le volume des services susceptible d'être mobilisés par l'ANPE est défini dans la convention locale.

De la même manière, les conditions et les modalités de mobilisation des prestations de l'ANPE par le Cap emploi sont définies dans la convention locale.

(Partie facultative)

Par ailleurs, la délégation régionale Agefiph contribue au financement de prestations de l'ANPE, au bénéfice des personnes handicapées. Ce cadre d'action sera mis en œuvre selon des modalités définies dans une convention régionale de subvention, et/ou une ou plusieurs conventions d'achat de prestations, conformément au code des marchés publics.

Dans ce dernier cas, la direction régionale ANPE et la délégation régionale Agefiph constituent un groupement, en application de l'article 7 du dit code.

3.2.4 – La mobilisation des actions de formation financées par l'Agefiph

Dans le cadre de la politique de formation régionale des personnes handicapées, mise en place en concertation avec l'Etat, le conseil régional, l'Assédic et les autres partenaires concernés, la Délégation régionale définit la contribution de l'Agefiph et la déclinaison de ses outils, selon le principe de complémentarité aux actions de droit commun.

L'Agefiph met à disposition de l'ANPE l'ensemble de ses outils de préparation des personnes handicapées à l'emploi, en particulier ceux qu'elle conçoit dans le cadre de son projet handicompétence 2006-2008.

Ainsi, la direction régionale ANPE et la délégation régionale Agefiph conviennent des modalités suivantes de mobilisation par l'ANPE des actions développées par l'Agefiph :

-
-
-
-

Lorsque l'ANPE identifie un besoin non couvert ni par les actions de droit commun ni par celles de l'Agefiph, la délégation régionale Agefiph met en place, en concertation avec la direction régionale ANPE, les réponses nécessaires, dès lors que celles-ci relèvent de son champ d'intervention.

3.2.5 – La connaissance mutuelle des aides, actions et prestations

Les dispositions prévues dans les points 3.2.1 à 3.2.4 demandent aux conseillers ALE, Cap emploi et aux chargés d'études de l'Agefiph une bonne connaissance de l'ensemble des outils disponibles et de leurs offres de services respectives.

La direction régionale ANPE et la délégation régionale Agefiph mettent en place les actions d'information et de formation nécessaires à cette appropriation, selon les modalités et le calendrier suivants (Avant le 31 mars 2007) :

-
-
-
-

La direction régionale ANPE inscrit dans le programme de formation d'accueil de ses nouveaux conseillers une dimension relative aux DETH (Offre de services Cap emploi, conventions, partenariats, aides...). L'Agefiph apporte aux CRDC son concours à l'élaboration et à la mise en œuvre de cette dimension (*préciser le cas échéant*).

3.3 – Les services rendus aux entreprises

Les personnes handicapées sont la seule catégorie de public pour laquelle une obligation d'emploi est légalement et précisément définie en direction des employeurs.

La délégation régionale Agefiph et la direction régionale ANPE considèrent donc que la recherche de satisfaction des demandes des entreprises, en matière de recrutement de personnes handicapées, en particulier celles qui sont assujetties à l'obligation d'emploi, revêt un enjeu particulier qu'il convient de mieux prendre en compte, d'autant que la loi du 11 février 2005 renforce l'incitation qui leur est faite.

Aussi, la délégation régionale Agefiph et la direction régionale ANPE, en déclinaison des termes de l'article 3.3 de la convention nationale, conviennent de collaborer sur les thèmes suivants :

-
-
-
-

(1) Les modalités de collaboration (Si option définition régionale) sont les suivantes :

-
-
-
-

ou

(2) Les modalités de collaboration sur ce thème sont définies dans les conventions locales en fonction du contexte local (Si option définition locale).

Ces conventions associent les partenaires et les opérateurs concernés.

3.4 – L'accès au premier emploi des jeunes diplômés handicapés ou sortant de l'enseignement supérieur

Les jeunes diplômés handicapés ou les jeunes handicapés sortant de l'enseignement supérieur rencontrent souvent des difficultés, relativement à leur insertion professionnelle, plus importantes que celles des jeunes valides dans les mêmes situations.

Ces difficultés tiennent en particulier à l'isolement du jeune handicapé, à sa réticence à aborder son handicap, préférant mettre en avant ses compétences, et à sa moindre familiarité avec les dispositifs d'accompagnement vers l'emploi.

Afin de leur permettre de construire leur projet professionnel et de favoriser leur accès à l'emploi, l'Agefiph met en place des « actions pour l'emploi des étudiants handicapés » qui leur proposent :

- des mises en situation professionnelle en cours d'études (stages, jobs, ...) :
- des solutions alternatives de formation pour ceux qui, sans diplôme, quittent l'enseignement supérieur (contrat de professionnalisation, apprentissage) ;
- une préparation en vue de l'accès à l'emploi en fin d'étude.

Les organismes choisis par l'Agefiph pour mener ces actions auprès des étudiants et des entreprises sont conduits à développer un partenariat actif avec l'ensemble des acteurs concernés par leur activité.

Dans ce cadre, la direction régionale ANPE et la délégation régionale Agefiph, aux regards des besoins identifiés, des ressources et des partenariats déjà en place, conviennent des modalités de coopération suivantes entre les organismes porteurs des « actions pour l'emploi des étudiants handicapés », les services de l'ANPE concernés par les jeunes diplômés, les Cap emploi et les autres opérateurs concernés au titre de l'information et de la mobilisation des entreprises et du développement de l'alternance :

-
-
-
-

(Les régions ne disposant pas encore d'actions pour l'emploi des étudiants handicapés conviennent de modalités de coopération avec les autres partenaires concernés).

3.5 – La connaissance du public handicapé en demande d'emploi et ses évolutions

(Facultatif)

-
-
-
-

3.6 – La communication

(Facultatif)

Conformément aux dispositions de la convention nationale, les directions régionales ANPE et les délégations régionales Agefiph conviennent de :

-
-
-
-

Article 4 : modalités de financement de la convention en matière de cotraitance du PPAE

En application des dispositions prévues par la convention nationale de collaboration ANPE-Agefiph, le directeur régional ANPE verse à l'Agefiph une subvention régionale gérée par le délégué régional Agefiph, calculée sur la base des objectifs régionaux de DETH indemnisés définis à l'article 3.1.1 de la présente convention.

Le montant total de la subvention, sur la base de 700 euros nets de taxe par PPAE-DETH indemnisé, s'élève à.....pour l'exercice 2007 et à.....pour l'exercice 2008.

Le versement total effectif de la subvention est lié au niveau d'atteinte de l'objectif régional global prévu à l'article 3.1.1 de la présente convention.

Si le nombre total de TH demandeurs d'emploi reçus par les Cap emploi au plan régional est inférieur de plus de 5% à l'objectif global, la subvention est réduite au prorata de l'atteinte de l'objectif global.

Si les résultats atteints sont inférieurs à 80% de l'objectif global régional, et en cas de trop perçu celui-ci s'impute sur le deuxième versement de l'exercice suivant.

En ce qui concerne le versement du solde de l'année 2008, celui-ci ne peut avoir lieu qu'au vu de la production du compte rendu d'exécution pour l'année complète. En cas de trop perçu, ce dernier fait l'objet d'un reversement

Le compte-rendu d'exécution indique :

- le nombre de DETH pris en charge mensuellement par les Cap emploi dans le cadre du PPAE ;
- le total annuel de DETH pris en charge par les Cap emploi dans le cadre du PPAE ;
- le montant total de la subvention restant à verser, tenant compte des acomptes déjà versés.

La subvention annuelle est versée en quatre fois par la direction régionale de l'ANPE à la délégation régionale Agefiph :

- le 1er versement, au 20 du mois de janvier de l'année N, correspond à 30% du montant prévu dans la présente convention pour l'année N ;
- le 2ème versement, au 10 du mois de mai de l'année N, correspond à 30% du montant total prévu dans la présente convention pour l'année N ;
- le 3ème versement, au 10 du mois de juillet de l'année N, correspond à 20% du montant prévu dans la présente convention pour l'année N ;
- enfin, le solde, soit 20% du montant de la subvention, est versé au vu de l'atteinte de l'objectif global de la convention pour l'année N, et sous réserve de la production d'un compte rendu d'exécution pour l'année complète.

Les coordonnées bancaires de l'Agefiph sont :

.....
.....

L'ordonnateur des dépenses est le directeur régional de l'ANPE.

Le comptable assignataire est l'agent comptable de l'ANPE, domicilié :

.....
.....
.....

Article 5 : Le suivi et le bilan de la convention

La direction régionale ANPE et la délégation régionale Agefiph réalisent le suivi de la convention au sein du comité de pilotage régional des Cap emploi.

Le comité de pilotage régional doit s'assurer de la mise en place des instances de régulation et de suivi local, prévues dans les conventions locales.

Les modalités de suivi de la collaboration entre l'ANPE et les Cap emploi, au titre de la co-traitance, sont précisées dans la trame-type de la convention locale.

Les indicateurs de suivi de cette convention font l'objet de tableaux de bord prévus à l'annexe 4 de la convention nationale.

Un bilan global des deux années de mise en œuvre de la convention est élaboré conjointement par l'ANPE et l'Agefiph associant les niveaux régionaux et locaux.

Article 6 : Révision

La présente convention est révisée de plein droit en cas de modification des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables, en particulier les dispositions conventionnelles relatives aux Cap emploi.

Article 7 : Résiliation

En cas de non respect des termes de la convention par l'une ou l'autre des parties, elle pourra être résiliée.

Cette résiliation prend effet à l'expiration d'un délai de 6 mois à compter de sa notification par lettre recommandée avec accusé de réception.

Article 8 : durée de la convention

La présente convention prend effet du 1er janvier 2007 et prend fin le 31 décembre 2008.

Fait à, le

En deux exemplaires originaux, dont un pour chacune des parties

Pour l'ANPE

Pour l'Agefiph,

Le directeur régional.

Le délégué régional.

Visa du chef de mission de contrôle général
économique et financier,
le 22/01/2007

Elisabeth KAHN

Annexe 2 : Convention locale de collaboration relative à l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés

Entre

l'Agence nationale pour l'emploi, établissement public administratif national doté de la personnalité civile et de l'autonomie financière, placé sous l'autorité du ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale, régi par les articles L311.7 et L311.8 et R311.4-1 à R311.4-22 du code du travail, représentée par, son(sa) directeur(trice) régional(e), ci-après dénommée « l'ANPE », d'une part,

et

l'organisme gestionnaire de la structure Cap emploi (statut nom et adresse)

.....

représentée par....., son(sa) président(e),
ci-après dénommée « le Cap emploi », d'autre part,

et

l'Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés, dont le siège est : 192, avenue Aristide Briand – 92 226 Bagneux cedex, représentée, pour ordre, par....., son(sa) délégué(e) régional(e), ci-après dénommée « l'Agefiph », d'autre part,

Vu le code du travail, notamment ses articles L 323-10-1 et L 323-11 ;

Vu la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale ;

Vu la convention Cap emploi signée le..... ;

Vu la convention nationale ANPE-Agefiph 2007-2008 pour favoriser l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi handicapés du.....

Vu la convention régionale ANPE-Agefiph 2007-2008 pour favoriser l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi handicapés du.....

Il est convenu ce qui suit :

Article 1: objet de la convention

La présente convention a pour objet de définir les modalités et les conditions locales de mise en œuvre de la collaboration entre les services de l'ANPE de(Agences locales pour l'emploi concernées) et l'organisme gestionnaire du Cap emploi.....(Nom de l'organisme gestionnaire) intervenant sur le territoire de(Territoire couvert).

Article 2 : les objectifs de la convention

La présente convention locale vise à développer :

- l'accès ou le retour à l'emploi durable des personnes handicapées ;
- la satisfaction des demandes des entreprises en matière de recrutement de personnes handicapées.

Pour la période couverte par la présente convention, le comité de pilotage régional définit, en concertation avec l'organisme gestionnaire du Cap emploi, les objectifs de moyens et de résultats attendus par la présente convention, conformément aux dispositions de la convention nationale.

Pour atteindre ces objectifs, les thèmes de collaboration suivants sont retenus :

- les services rendus aux personnes handicapées dans le cadre de la co-traitance du PPAE par l'ANPE et les Cap emploi ;
- la mobilisation des outils, mesures et prestations de l'ANPE et de l'Agefiph, notamment par une meilleure connaissance mutuelle de ces aides ;
- les actions et services proposés aux employeurs tels que définis à l'article 3 ;
-

- ;

Article 3 : les bénéficiaires de la convention

Conformément à l'article 2 de la convention nationale ANPE-Agefiph, les publics concernés sont :

Au titre des services rendus aux personnes :

- les bénéficiaires de l'article L 323-3 du code du travail. Parmi ceux-ci, les bénéficiaires détenteurs d'un titre émis par la commission départementale pour l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), dont les bénéficiaires d'une AAH, doivent avoir été orientés par celle-ci vers le marché du travail ;
- inscrits à l'ANPE.

Au titre des services rendus aux entreprises, les employeurs privés ou publics, dès lors que leurs salariés sont assujettis à l'Unédic (Entreprises publiques et EPIC compris) quel que soit leur effectif.

Article 4 : l'accompagnement des DETH dans le cadre du PPAE

Le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) permet de définir avec chaque demandeur d'emploi un parcours adapté à sa situation, comprenant les étapes et mesures destinées à accélérer son retour à l'emploi.

En fonction de la distance à l'emploi des demandeurs d'emploi, quatre types de parcours sont définis par la convention signée entre l'Unédic et l'ANPE :

- un parcours de recherche accélérée pour une distance à l'emploi courte ;
- un parcours de recherche active pour une distance à l'emploi moyenne ;
- un parcours de recherche accompagnée pour une distance à l'emploi longue dont un parcours de mobilisation vers l'emploi pour les demandeurs d'emploi qui rencontrent des difficultés personnelles et ont besoin d'un appui spécifique à ce titre ;
- un parcours à destination des créateurs d'entreprises.

Dans le cadre de la mise en œuvre du PPAE, les signataires s'engagent à fournir un service adapté aux DETH au moyen de l'articulation des offres de services de l'ANPE, des Cap emploi et de l'Agefiph, selon les modalités suivantes.

Article 4.1 : la répartition du public

Conformément aux termes de la convention Cap emploi, le Cap emploi a vocation à accompagner les personnes handicapées inscrites dans une démarche active d'accès ou de retour à l'emploi en milieu ordinaire de travail et ayant besoin, au regard de leur handicap, d'un accompagnement spécialisé de leur parcours d'insertion professionnelle.

Dans ce cadre, les personnes handicapées peuvent se situer dans une distance à l'emploi plus ou moins longue en fonction de leur qualification, de leur handicap et de leur projet professionnel.

Eu égard aux missions respectives de l'ANPE et du Cap emploi, l'ANPE et l'Agefiph conviennent de la répartition suivante des publics.

Les objectifs de suivi des DETH par le Cap emploi dans le cadre du PPAE, arrêtés par le comité de pilotage régional du, après concertation avec le Cap emploi, sont :

- pour l'année 2007, de DETH dont DETH indemnisés dans le cadre de l'assurance chômage.

Ils se répartissent, selon le type de parcours et à titre indicatif, comme suit :

-DETH ayant une distance à l'emploi courte et moyenne ;
-DETH ayant une distance à l'emploi longue mais ne relevant pas du parcours de mobilisation vers l'emploi ;
-DETH ayant une distance à l'emploi longue et qui relèvent du parcours de mobilisation vers l'emploi.

- pour l'année 2008, de DETH dont DETH indemnisés dans le cadre de l'assurance chômage.

Ils se répartissent, selon le type de parcours et à titre indicatif, comme suit :

-DETH ayant une distance à l'emploi courte et moyenne ;
-DETH ayant une distance à l'emploi longue mais ne relevant pas du parcours de mobilisation vers l'emploi ;
-DETH ayant une distance à l'emploi longue et qui relèvent du parcours de mobilisation vers l'emploi.

Afin que les Cap emploi contribuent à la prévention du chômage de longue durée, au moins 60 % des DETH orientés vers les Cap emploi le sont suite à leur inscription à l'ANPE ou au plus deux mois après leur inscription.

Article 4.2 : le rôle de l'ANPE

Suite à son inscription par l'Assédic, le conseiller de l'Agence ANPE valide le projet professionnel du DETH, en appréciant en particulier les besoins directement liés à son handicap.

Pour orienter les DETH vers les Cap emploi, l'ANPE s'appuie sur les critères d'appréciation suivants :

- l'accompagnement du DETH par le Cap emploi est préconisé par la CDAPH ;
- le DETH s'inscrit à l'ANPE après un licenciement pour inaptitude ;
- le DETH a été orienté par la CDAPH vers une formation en Centre de rééducation professionnelle ou sort d'une telle formation ;
- le DETH demande explicitement à l'ANPE à être suivi par le Cap emploi.

Pour affiner cette orientation, et afin de développer le dialogue entre les ALE et le Cap emploi à ce titre, l'ANPE, l'Agefiph et le Cap emploi mettent en place localement les modalités de concertation suivantes :

- (A compléter)..... ;
- ;
- ;

L'ANPE adresse au Cap emploi le DETH en vue de son accompagnement vers l'emploi en mentionnant le type de parcours envisagé et les informations concernant le DETH (annexe 1). Le conseiller de l'ANPE vérifie au préalable que le DETH correspond aux termes de la présente convention et n'est pas déjà accompagné par le Cap emploi ou un autre co-traitant.

L'orientation du DETH vers le Cap emploi est réalisée après information du DETH par l'ANPE sur la mission du Cap emploi. L'ANPE lui remet un dépliant d'information sur les services rendus par le Cap emploi.

Article 4.3 : le rôle de Cap emploi

Conformément aux termes de la convention Cap emploi, le Cap emploi a vocation à accompagner les personnes handicapées inscrites dans une démarche active d'accès ou de retour à l'emploi en milieu ordinaire de travail et ayant besoin, au regard de leur handicap, d'un accompagnement spécialisé de leur parcours d'insertion professionnelle.

Lors du premier accueil du DETH, le Cap emploi vérifie que la situation de celui-ci correspond aux termes de la présente convention. Lorsque le DETH ne peut être accompagné par Cap emploi (non bénéficiaire de l'obligation d'emploi, TH orienté ESAT, ...), Cap emploi le réoriente vers l'ANPE, selon les modalités suivantes :

- ;
- ;
- ;

Chaque DETH est suivi par un référent au sein du Cap emploi pour toute la durée de son parcours d'accès à l'emploi.

Ce référent précise, en accord avec le DETH, les engagements mutuels relatifs à la mise en œuvre de son parcours. Il définit avec le DETH le contenu prévisionnel de son parcours au regard de l'offre de services du Cap emploi, figurant à l'annexe 1 de la convention Cap emploi, et de l'ensemble des prestations et actions qu'il peut mobiliser.

A tout moment, en fonction des besoins du DETH, le Cap emploi peut modifier avec le DETH le contenu de son parcours en recherchant les services, prestations ou actions susceptibles de répondre mieux et/ou plus rapidement à ses besoins.

Le PPAE des DETH accompagnés par les Cap emploi s'appuie sur un principe de suivi mensuel pour les DETH concernés par les parcours de recherche accélérée et active, Celui-ci emprunte des modalités adaptées aux spécificités des personnes handicapées.

Aussi, le référent assure un suivi individualisé dont le contenu, les modalités et le rythme sont fonction des besoins du parcours, à la nature de ses étapes, au calendrier des actions envisagées et au handicap du DETH. Ce suivi s'appuie sur des entretiens réguliers entre le référent et le DETH destinés à faire le point sur les actions réalisées et à confirmer les actions suivantes.

Les principaux éléments de ces entretiens sont saisis dans le système d'informations du Cap emploi. Ces éléments sont également saisis dans Gide, à raison de 6 actualisations par période de 12 mois, jusqu'à la connexion du nouveau système d'information des Cap emploi au Duda.
Une fois cette connexion réalisée, la saisie porte sur 8 actualisations par période de 12 mois.

Les périodes de formation, de travail d'une durée inférieure à 6 mois (CDD et intérim) et d'indisponibilité pour raisons de santé (maladie, soins, rééducation) sont neutralisées pour le décompte des 12 mois.

Par ailleurs, le PPAE des DETH relevant du parcours de recherche accompagné met en œuvre une offre de services plus dense afin de couvrir l'ensemble des besoins et des problématiques de cette catégorie de demandeurs d'emploi. A cet effet, pour assurer cet accompagnement renforcé, le Cap emploi mobilise le service à la personne "Accompagnement personnalisé du parcours d'insertion professionnelle" (SP4) dans le cadre duquel peuvent être mis en œuvre les différents autres services correspondant aux besoins identifiés. Dans ce cadre également, une attention particulière est portée au recours aux prestations et actions susceptibles d'accélérer le retour à l'emploi du DETH.
Le Cap emploi saisit dans Gide, ensuite dans le Duda, les principales conclusions relatives au déroulement de ce parcours.

Enfin, les DETH précédemment accompagnés par le Cap emploi, avant l'entrée en vigueur de la présente convention, sont positionnés automatiquement en parcours de recherche accompagnée. La mention du parcours dans Gide pour ces DETH est réalisée par l'ANPE au cours du premier semestre 2007.

Le Cap emploi accompagne le DETH jusqu'à son retour à l'emploi durable, le parcours prenant fin lorsque le DETH signe un contrat de travail d'une durée égale ou supérieure à 6 mois. Cependant, à tout moment, le Cap emploi peut proposer à l'ANPE de mettre fin au parcours du DETH et à son accompagnement dans les cas suivants :

- non respect des engagements pris par le DETH à l'égard du référent Cap emploi ;
- demande explicite par écrit du DETH de ne plus être suivi par le Cap emploi ;
- indisponibilité du DETH pour raisons de santé (Maladie, soins, rééducation) pour une période supérieure à 3 mois ;
- demande du DETH de ne pas mettre en œuvre un projet professionnel dans son projet de vie, après les actions d'information, de mobilisation ou de redynamisation que le Cap emploi a mises en œuvre ;
- lorsque les difficultés personnelles ou médico-sociales du DETH ne lui permettent plus d'envisager un emploi en milieu ordinaire de travail, y compris à l'issue du parcours de mobilisation vers l'emploi.

Les trois premières situations font l'objet d'un compte rendu à l'ANPE précisant les conclusions du Cap emploi (Motivations et position du DETH notamment).

Les DETH relevant des deux dernières situations sont dirigés vers la MDPH selon des modalités prévues entre la MDPH et le SPE (DDTEFP, ANPE). La MDPH peut être amenée à revoir le projet d'insertion sociale et professionnelle de la personne et les moyens de sa mise en œuvre, ainsi que son orientation professionnelle, le cas échéant.

Ces dispositions s'appliquent également aux DETH précédemment accompagnés en PPAE, par l'ANPE ou par les Cap emploi.

Article 5 : les services rendus aux entreprises

Relativement aux services à rendre aux entreprises pour satisfaire leurs demandes en matière de recrutement de personnes handicapées, en particulier celles qui sont assujetties à l'obligation d'emploi, l'ANPE et le Cap emploi développent les actions suivantes :

-
-
-

Article 6 : la mobilisation des mesures, prestations et services

La convention régionale ANPE-Agefiph dudéfinit les mesures, les prestations et les services mobilisables réciproquement par les ALE et le Cap emploi et les conditions de cette mobilisation.

L'annexe 2 à la présente convention précise la nature des prestations et services mobilisables.

Le volume, les critères et les modalités de saisine sont définis comme suit :

.....
.....
.....

Article 7 : le partage des informations

Article 7.1 : les informations échangées

Afin d'assurer une cohérence des PPAE mis en œuvre, un échange réciproque des informations concernant le travailleur handicapé, sa situation, les services, les prestations et les propositions d'emploi ou de formation dont il bénéficie, est réalisé :

- pour la période précédant le déploiement du portail DUDE, par une utilisation conjointe des systèmes d'information de l'ANPE. Les informations à échanger entre l'ANPE et les Cap emploi sont précisées dans l'annexe n°3,
- une fois l'interconnexion au DUDE réalisée, les échanges d'informations relatives au DETH prévues par l'annexe n°3 sur le DETH s'effectuent via le portail DUDE.

Article 7.2 : l'accès aux systèmes d'information de l'ANPE dans le cadre du PPAE

Les engagements des deux parties relativement à l'accès et à l'utilisation des systèmes d'information de l'ANPE sont précisés dans l'annexe informatique à la présente convention.

Celle-ci pourra être modifiée par voie d'avenant à la présente convention pour tenir compte des évolutions techniques.

Article 8 : les modalités de financement du Cap emploi au titre du PPAE

Le Cap emploi.....donne mandat à la délégation régionalede l'Agefiph d'encaisser la subvention versée par l'ANPE pour la mise en œuvre du PPAE, dans les conditions de l'article 4 de la convention régionale entre l'ANPE et l'Agefiph.

Le montant total de la subvention, sur la base de 700 euros nets de taxe par PPAE-DETH indemnisé, s'élève à.....pour l'exercice 2007 et à.....pour l'exercice 2008.

La totalité de la subvention est versée par l'Agefiph si l'objectif global (Non indemnisés et indemnisés) est atteint à 95%. Si le taux de réalisation se situe en deçà, la subvention est réduite au prorata de la réalisation de l'objectif global.

Conformément aux termes de l'article 10 de la convention Cap emploi, il appartient à l'organisme gestionnaire du Cap emploi de signaler par écrit au DR de l'Agefiph toute difficulté susceptible d'influer sur l'atteinte de ses objectifs.

Article 9 : le suivi de la convention

Une instance de régulation opérationnelle est mise en place localement. Dans ce cadre, des réunions régulières associent les directeurs des ALE, le délégué départemental et le directeur du Cap emploi pour structurer et piloter localement ce partenariat.

Le rôle, l'organisation, et la périodicité des réunions de cette instance sont définis comme suit :

- ;
- ;
- ;

Cette instance élabore et valide les états mensuels de flux d'orientation et de réalisation des PPAE, sur la base d'un tableau de bord type comprenant a minima les indicateurs contenus dans l'annexe n°4 de la présente convention.

Une liste nominative mensuelle, (Nom, prénom, identifiant...), correspondant au nombre de DETH indemnisés par le régime d'assurance chômage et suivis par le Cap emploi est conjointement établie.

Cette instance transmet trimestriellement au comité de pilotage régional des Cap emploi un état de la réalisation des objectifs locaux du PPAE.

Par ailleurs, l'instance de régulation locale encourage des rencontres entre conseillers de l'ANPE et du Cap emploi pour développer l'étude conjointe des parcours d'insertion des DETH, la connaissance réciproque des offres de service, la conduite commune de plans d'action ainsi que l'échange des pratiques professionnelles.

Un bilan global des deux années de mise en œuvre de la convention est élaboré conjointement par l'organisme gestionnaire du Cap emploi et l'ANPE.

Ces deux bilans sont réalisés en cohérence avec les dispositions de suivi arrêtées par le CPR, l'ANPE et l'Agefiph au plan régional.

Article 10 : la révision

La présente convention est révisée de plein droit en cas de modification des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Article 11 : la résiliation

En cas de non respect des termes de la convention par l'une ou l'autre des parties, elle pourra être résiliée. Cette résiliation prend effet à l'expiration d'un délai de 6 mois à compter de sa notification par lettre recommandée avec accusé de réception.

La résiliation intervient de plein droit si l'organisme gestionnaire du Cap emploi n'est plus conventionné par l'Agefiph et l'Etat, à l'issue de l'audit réalisé en 2007.

Article 12 : la durée de la convention

La présente convention prend effet au 1er janvier 2007 et prend fin le 31 décembre 2008.

Fait à, le....., en quatre exemplaires

Pour l'ANPE,

Madame ou monsieur,
Directeur(trice) régional(e),

Pour l'Agefiph,

Madame ou monsieur,
Délégué(e) régional(e)

Pour l'ANPE,

Pour l'organisme gestionnaire,

Madame ou monsieur,
Délégué(e) départemental(e)

Madame ou monsieur
Président(e)

Le chef de mission de contrôle général
économique et financier

Elisabeth KAHN

Annexes à la convention locale disponibles sur demande :

Annexe n°1 : Les informations à échanger entre l'ANPE et les Cap emploi

Annexe n°2 : Les prestations et services mobilisables par les deux réseaux

Annexe n°3 : L'annexe informatique

Annexe n°4 : Le tableau de bord mensuel de suivi de la convention locale

Annexe 3 : Objectifs régionaux de co-traitance du PPAE

Région	2007					2008				
	TH ayant une distance courte ou moyenne	TH ayant une distance longue	TH ayant une distance longue avec parcours de mobilisation	Global	Indemnisés	TH ayant une distance courte ou moyenne	TH ayant une distance longue	TH ayant une distance longue avec parcours de mobilisation	Global	Indemnisés
Alsace	644	787	95	1 527	763	644	787	95	1 527	763
Aquitaine	1 826	2 232	271	4 329	2 164	1 826	2 232	271	4 329	2 164
Auvergne	552	675	82	1 308	654	552	675	82	1 308	654
Bourgogne	823	1 006	122	1 952	976	823	1 006	122	1 952	976
Bretagne	1 504	1 838	223	3 566	1 783	1 504	1 838	223	3 566	1 783
Centre	1 104	1 349	164	2 617	1 308	1 104	1 349	164	2 617	1 308
Champagne Ardennes	708	866	105	1 679	840	708	866	105	1 679	840
Corse	115	141	17	273	136	115	141	17	273	136
Franche Comté	534	652	79	1 265	632	534	652	79	1 265	632
Ile de France	2 530	3 092	375	5 997	2 999	2 530	3 092	375	5 997	2 999
Languedoc Roussillon	1 426	1 743	211	3 380	1 690	1 426	1 743	211	3 380	1 690
Limousin	368	450	55	872	436	368	450	55	872	436
Lorraine	1 035	1 265	153	2 453	1 227	1 035	1 265	153	2 453	1 227
Midi pyrénées	1 550	1 895	230	3 675	1 837	1 550	1 895	230	3 675	1 837
Nord Pas de Calais	1 996	2 440	296	4 732	2 366	1 996	2 440	296	4 732	2 366
Basse Normandie	782	956	116	1 854	927	782	956	116	1 854	927
Haute Normandie	828	1 012	123	1 963	981	828	1 012	123	1 963	981
Pays de Loire	1 385	1 692	205	3 282	1 641	1 385	1 692	205	3 282	1 641
Picardie	736	900	109	1 745	872	736	900	109	1 745	872
Poitou Charentes	722	883	107	1 712	856	722	883	107	1 712	856
PACA	2 337	2 856	346	5 539	2 770	2 337	2 856	346	5 539	2 770
Rhône Alpes	2 869	3 506	425	6 800	3 400	2 869	3 506	425	6 800	3 400
Guadeloupe	51	62	7	120	60	51	62	7	120	60
Guyane	21	25	3	49	25	21	25	3	49	25
Martinique	69	84	10	164	82	69	84	10	164	82
Réunion	193	236	29	458	229	193	236	29	458	229
Total	26 709	32 643	3 957	63 309	31 655	26 709	32 643	3 957	63 309	31 655

Délibération n°2007-446 du 23 mars 2007

Approbation du compte de résultat prévisionnel et du tableau de financement abrégé prévisionnel relatifs au projet de décision modificative n°1 au budget 2007

Vu l'article L.311-7 du code du travail,

Vu le décret n°99-575 du 8 juillet 1999 relatif aux modalités d'approbation de certaines décisions financières des établissements publics de l'Etat,

Après en avoir délibéré le 23 mars 2007, le conseil d'administration :

Article 1

Approuve le compte de résultat prévisionnel et le tableau de financement abrégé prévisionnel relatifs au projet de décision modificative n°1 au budget 2007, joints à la présente délibération.

Article 2

Le directeur général de l'Agence nationale pour l'emploi est chargé de l'exécution de la présente délibération.

Article 3

La présente délibération sera publiée au bulletin officiel de l'ANPE.

La vice-présidente
du conseil d'administration,
Catherine Martin

COMPTE DE RESULTAT PREVISIONNEL

CHARGES	MODIFICATIONS PROPOSEES AU TITRE DE LA DM1		RAPPEL DES CREDITS ANTERIEUREMENT	MONTANT DES CREDITS APRES INTERVENTION	PRODUITS	MODIFICATIONS PROPOSEES AU TITRE DE LA DM1		RAPPEL DES PREVISIONS DE RECETTES ANTERIEURES	PREVISIONS DE RECETTES APRES INTERVENTION
	AUGMENTATION	DIMINUTION	OUVERTS	DE LA DM1		AUGMENTATION	DIMINUTION		DE LA DM1
Personnel	0		1 175 395 000	1 175 395 000	Subventions d'exploitation	0	0	2 224 497 000	2 224 497 000
Fonctionnement autre que charges du personnel	207 184 619	0	1 133 033 944	1 340 218 563	Autres produits	0	0	33 690 000	33 690 000
Total des charges (1)	207 184 619	0	2 308 428 944	2 515 613 563	Total des produits (2)	0	0	33 690 000	33 690 000
RESULTAT PREVISIONNEL : bénéfice (3) = (2) - (1)	0	0	0	0	RESULTAT PREVISIONNEL : perte (4) = (1) - (2)	0	207 184 619	50 241 944	257 426 563
TOTAL EQUILIBRE DU COMPTE DE RESULTAT PREVISIONNEL (1)+(3) = (2)+(4)	0	207 184 619	2 308 428 944	2 515 613 563	TOTAL EQUILIBRE DU COMPTE DE RESULTAT PREVISIONNEL (1)+(3) = (2)+(4)	0	207 184 619	2 308 428 944	2 515 613 563

TABLEAU DE FINANCEMENT ABREGE PREVISIONNEL

EMPLOIS	MODIFICATIONS PROPOSEES AU TITRE DE LA DM1		RAPPEL DES CREDITS ANTERIEUREMENT	MONTANT DES CREDITS APRES INTERVENTION	RESSOURCES	MODIFICATIONS PROPOSEES AU TITRE DE LA DM1		RAPPEL DES PREVISIONS DE RECETTES ANTERIEURES	PREVISIONS DE RECETTES APRES INTERVENTION
	AUGMENTATION	DIMINUTION	OUVERTS	DE LA DM1		AUGMENTATION	DIMINUTION	0	DE LA DM1
Insuffisance d'autofinancement	207 184 619	0	20 861 944	228 046 563	Capacité d'autofinancement	0	0	0	0
Investissement	28 620 687	0	27 878 056	56 498 743	Subvention d'investissement	0	0	0	0
					Autres ressources	0	0	3 740 000	3 740 000
TOTAL DES EMPLOIS (5)	235 805 306	0	48 740 000	284 545 306	TOTAL DES RESSOURCES (6)	0	0	3 740 000	3 740 000
APPORT AU FONDS DE ROULEMENT (7) = (6) - (5)	-	-	-	-	PRELEVEMENT SUR LE FONDS DE ROULEMENT (8) = (5) - (6)	235 805 306	-	45 000 000	280 805 306

Délibération n°2007-447 du 23 mars 2007

Approbation du projet d'avenant n°2 à la convention ANPE-Unedic relatif à la mise en œuvre de la convention de reclassement personnalisé

Vu le code du travail notamment son article L.321.4.2,
Vu l'accord national interprofessionnel du 5 avril 2005 reconduit par l'accord du 22 décembre 2005 relatif à la convention de reclassement personnalisé,
Vu la convention du 18 janvier 2006 relative à la convention de reclassement personnalisé, agréée par arrêté du 23 juin 2006,
Vu la convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage et son règlement annexé, agréée par arrêté du 23 février 2006,
Vu l'article 10 de la convention ANPE-Unedic du 7 juin 2005 relative à la mise en œuvre de la convention de reclassement personnalisé,
Vu la délibération n° 2006-431 du conseil d'administration du 22 septembre 2006, approuvant l'avenant n° 1 à la convention ANPE-Unedic relatif à la mise en œuvre de la convention de reclassement personnalisé,

Après avoir délibéré le vendredi 23 mars 2007, le conseil d'administration :

Article 1

Approuve le projet d'avenant n° 2 à la convention ANPE-Unedic relatif à la mise en œuvre de la convention de reclassement personnalisé.

Article 2

Le directeur général de l'ANPE est chargé pour ce qui le concerne de l'exécution de la présente délibération et de l'avenant à la convention joint.

Article 3

La présente délibération sera publiée au bulletin officiel de l'ANPE.

La vice-présidente
du conseil d'administration
Catherine Martin

Avenant n° 2 à la Convention ANPE-Unédic du 7 juin 2005 relative à la mise en œuvre de la convention de reclassement personnalisé

entre :

L'Unédic, représentée par sa présidente, son vice-président et son directeur général,

Et

L'Agence nationale pour l'emploi (ANPE), représentée par son président, sa vice-présidente et son directeur général,

Vu le code du travail, notamment son article L. 321-4-2,
Vu l'accord national interprofessionnel du 5 avril 2005 reconduit par l'accord du 22 décembre 2005 relatif à la convention de reclassement personnalisé,
Vu la convention du 18 janvier 2006 relative à la convention de reclassement personnalisé, agréée par arrêté du 23 février 2006,
Vu l'article 10 de la convention ANPE-Unédic du 7 juin 2005 relative à la mise en œuvre de la convention de reclassement personnalisé,
Vu l'avenant n° 1 à la convention ANPE-Unédic du 7 juin 2005 relative à la mise en œuvre de la convention de reclassement personnalisé,

Considérant qu'il résulte de l'article 10 de la convention ANPE-Unédic du 7 juin 2005 relative à la convention de reclassement que celle-ci a cessé de produire ses effets au 31 décembre 2005,
Considérant que l'article 11 prévoit que toute modification de la convention du 27 avril 2005 relative à la convention de reclassement personnalisé entraîne la révision de la convention du 7 juin 2005,

Considérant qu'à la convention du 27 avril 2005 s'est substituée la convention du 18 janvier 2006 relative à la convention de reclassement personnalisé,
Considérant que l'avenant n° 1 à la convention ANPE-Unédic du 7 juin 2005 relative à la mise en œuvre de la convention de reclassement personnalisé a prorogé la convention du 27 avril 2005 jusqu'au 31 décembre 2006,
Considérant les délais nécessaires pour la mise en œuvre des appels d'offres européens relatifs aux prestations de pré bilan et d'accompagnement à la mise en œuvre du PARP,

Il est convenu ce qui suit :

Article 1

L'article 11 est modifié comme suit :

« Toute modification des dispositions législatives ou réglementaires de la convention du 18 janvier 2006 relative à la convention de reclassement personnalisé entraîne si nécessaire la révision de la convention modifiée par le présent avenant, sur l'initiative de l'une ou l'autre partie.

La présente convention est conclue pour la durée du 18 janvier 2006 au 30 juin 2007. A cette date, elle cessera de plein droit de produire ses effets.

Toutefois, les services engagés pour la mise en œuvre de l'accompagnement personnalisé des bénéficiaires indemnisés, à la date d'effet de la cessation de la convention modifiée par le présent avenant, seront financés selon les dispositions de la convention modifiée. »

Fait à Paris, en deux exemplaires originaux, le 23 mars 2007.

Pour l'Unédic :

La présidente,
Annie Thomas

Le vice-président,
Denis Gautier-Sauvagnac

Le directeur général,
Jean-Pierre Revoil

Pour l'ANPE :

Le président

La vice-présidente,
Catherine Martin

Le directeur général,
Christian Charpy

Délibération n°2007-448 du 23 mars 2007

Approbation du projet de convention Etat-ANPE pour la mise en œuvre de l'allocation de fin de formation

Vu le code du travail, notamment ses articles L.311-1 et suivants, L.351-10-2 et R351-19-1 modifié,
Vu la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 et la convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage,

Après en avoir délibéré le 23 mars 2007, le conseil d'administration :

Article 1

Approuve le projet de convention Etat-ANPE pour la mise en œuvre de l'allocation de fin de formation.

Article 2

Le directeur général de l'Agence nationale pour l'emploi est chargé de l'exécution de la présente délibération, après qu'elle ait été approuvée par le ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, et de la convention mentionnée ci-dessus et de son annexe.

Article 3

La présente délibération sera publiée au bulletin officiel de l'ANPE.

La vice-présidente
du conseil d'administration,
Catherine Martin

**Convention Etat – ANPE
pour la mise en œuvre de l'allocation de fin de formation
(PROJET)**

Entre

L'Etat, représenté par le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle,
et
L'Agence nationale pour l'emploi, représentée par son directeur général,

Vu le code du travail et notamment ses articles L351-10-2 et R351-19-1 modifié,

Il est convenu ce qui suit :

Article 1

Objet de la convention

En application de l'article L.311-7 du code du travail, l'Etat confie à l'ANPE, l'attribution et le suivi de l'allocation de fin de formation (AFF) instituée par l'article L.351-10-2 du code du travail et dont les modalités d'application sont précisées à l'article R.351-19-1 modifié.

Article 2

Champ d'application et conditions de versement
de l'allocation de fin de formation

1.1 L'allocation de fin de formation (AFF) :

L'article R351-19-1 modifié énonce le principe suivant : « peuvent bénéficier de l'allocation de fin de formation les demandeurs d'emploi mentionnés à l'article L. 351-10-2 qui entreprennent une action de formation permettant d'acquérir une qualification reconnue au sens de l'article L. 900-3 et d'accéder à un emploi pour lequel sont identifiées des difficultés de recrutement. La liste de ces métiers est fixée par arrêté du représentant de l'Etat dans la région au vu des statistiques d'offres et de demande

d'emploi élaborées par l'ANPE. Ces statistiques sont présentées par métiers en fonction d'un nombre minimum d'offres demeurées non satisfaites et indiquant pour chacun le rapport moyen sur les quatre derniers trimestres connus entre les offres et les demandes ».

Concrètement, l'accès à l'AFF est régi par les conditions suivantes :

1.1.1 Publics :

Sont éligibles à l'AFF, les demandeurs d'emploi dont la durée d'indemnisation au titre de l'ARE ne permet pas de couvrir la totalité de la période de formation prescrite dans le cadre d'un projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE).

Il convient cependant de mobiliser au maximum la durée d'indemnisation en ARE pour financer la rémunération des demandeurs d'emploi en formation. Dans ce but, les prescripteurs de formation poursuivront les axes suivants :

- Prescrire précocement une action de formation

Il s'agit d'ajuster au mieux la durée de la formation avec celle de l'indemnisation.

L'AFF sera prioritairement prescrite aux demandeurs d'emploi dont la formation a été préconisée avant le second rendez-vous de suivi mensuel personnalisé ou à cette occasion.

- Réserver en priorité l'accès de l'AFF aux demandeurs d'emploi indemnisés en ARE pour une durée inférieure ou égale à 23 mois.

En effet, les demandeurs d'emploi dont la durée d'indemnisation est de 36 mois (soit 3 ans) disposent dans le cadre de l'ARE d'un temps suffisant pour suivre intégralement les actions de formation qui pourraient leur être utiles.

1.1.2 Formations

Les actions de formation susceptibles de donner lieu au versement de l'AFF doivent permettre à la fois d'acquérir une qualification reconnue au sens de l'article L900-3 et d'accéder à un emploi pour lequel sont identifiées des difficultés de recrutement, dans la région du lieu de formation

Les actions de formation éligibles à l'AFF, qui peuvent être assorties de validation d'acquis de l'expérience dans le cadre de parcours alternant formation et emploi, doivent conduire à une qualification reconnue par les diplômes et titres à finalité professionnelle enregistrés au répertoire national de certification professionnelle (RNCP) :

- diplômes ou titres délivrés au nom de l'Etat ;
 - titres homologués par un organisme consulaire ou privé,
- ainsi qu'aux certificats de qualification professionnelle créés par les partenaires sociaux dans une branche professionnelle.

Peuvent également être éligibles à l'AFF :

- des modules de formation correspondant à des unités constitutives de titres, diplômes ou certificats de qualification professionnelle et capitalisables pour accéder *in fine*, par formation et validation des acquis, à la qualification sanctionnée par la certification.
- des formations permettant d'accéder à des qualifications explicitement reconnues dans une convention collective.

La seconde condition à l'attribution de l'AFF est cumulative avec la première : la formation prescrite doit permettre au demandeur d'emploi d'accéder à un emploi pour lequel des difficultés de recrutement sont clairement identifiées.

Une fois par an au minimum, à l'aide des statistiques ANPE, une liste de métiers rattachés aux secteurs professionnels pour lesquels il est constaté au niveau local (Bassin d'emploi, zone ALE...) de réelles difficultés de réponse aux offres ou potentialités d'emploi identifiées est établie par le Préfet de région, et par délégation par le directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

L'objectif est de disposer d'une seule liste pour les différents dispositifs existants (Crédit emploi jeunes, AFF, autres...) ou de tendre vers l'établissement d'une seule liste si ce n'est pas encore le cas, pour permettre une bonne lisibilité des mesures favorisant le retour à l'emploi.

1.2 Statut des bénéficiaires de l'AFF entre deux périodes de stage

Deux situations doivent être distinguées :

- Lorsque l'interruption entre deux périodes de stage n'excède pas 15 jours, l'intéressé demeure inscrit en catégorie 4 de la liste des demandeurs d'emploi. Le versement de l'allocation de fin de formation se poursuit.
- Lorsque l'interruption excède 15 jours, l'intéressé est réinscrit dans sa catégorie d'origine et retrouve son statut de demandeur d'emploi immédiatement disponible à la recherche d'un emploi. Le versement de l'AFF est alors suspendu.

Article 3 Modalités d'attribution de l'AFF

La décision d'attribuer l'AFF relève du directeur délégué de l'ANPE.

Lorsqu'une action de formation est prescrite pour un demandeur d'emploi dans le cadre du PPAE, le prescripteur compare les données mentionnées sur la notification des droits du demandeur (Durée d'indemnisation en ARE) et celles figurant sur le formulaire d'inscription en stage (AIS) (Dates prévisionnelles de début et de fin de la formation) pour déterminer la nécessité de mobiliser l'AFF.

Les situations suivantes peuvent être rencontrées :

- les dates de la formation sont compatibles avec la durée d'indemnisation en ARE : l'AFF ne sera pas sollicitée.
- la durée d'indemnisation en ARE est insuffisante pour couvrir la totalité de la durée de formation, l'AFF est sollicitée.

L'ANPE transmet au directeur délégué de l'ANPE pour instruction l'attestation d'inscription en stage sur laquelle figure la demande d'AFF.

Le délai de réponse au demandeur d'emploi ne doit pas excéder 21 jours à compter de la date de demande d'attribution d'AFF.

Le DDA instruit la demande en se référant à la liste des métiers établie au niveau régional. Il inscrit sa décision sur l'AIS. Si l'AFF est accordée, un exemplaire de l'AIS est alors transmis à l'Assédic ou à l'ex employeur public qui a la charge et la gestion de l'indemnisation le cas échéant. Les trois autres volets de la liasse sont transmis à l'ALE qui est chargée d'envoyer le volet destiné au demandeur d'emploi, celui destiné au partenaire de l'ANPE le cas échéant et de conserver le volet réservé à l'ALE.

Si l'AFF est refusée, le directeur délégué de l'Agence adresse à l'intéressé un courrier motivé notifiant son refus. Les motifs de refus retenus doivent être l'un des suivants : la formation n'est pas qualifiante au sens défini au point 1.1.2 ou la formation ne permet pas d'accéder à un emploi pour lequel sont identifiées des difficultés de recrutement.

Dans ce même courrier, il est proposé au demandeur d'emploi de reprendre contact avec son agence locale ou avec la structure qui a prescrit la formation. Il lui est alors possible de renoncer au suivi de la formation, de confirmer son engagement à suivre la formation envisagée sans rémunération ou d'opter le cas échéant pour une nouvelle formation compatible avec la durée de ses droits.

Situation des demandeurs d'emploi indemnisés par un organisme public en auto-assurance

Les demandeurs d'emploi indemnisés par un employeur public en auto-assurance peuvent percevoir l'allocation de fin de formation prévue à l'article R 351-19-1 modifié du code du travail. Le versement en est assuré par l'Assédic, au terme de la période d'indemnisation par l'ancien employeur public.

Afin d'éviter toute interruption dans le paiement des allocations, une procédure spécifique de transmission des informations est nécessaire.

Après la validation de l'action de formation et le traitement de la demande d'attribution de l'AFF, l'attestation d'inscription en stage est envoyée par l'ANPE à l'ex-employeur ayant la charge de l'indemnisation.

Deux mois avant la date de fin de versement de l'ARE, l'ex-employeur ayant la charge de l'indemnisation envoie à l'Assédic une demande de versement de l'AFF, comprenant notamment les informations suivantes : date prévue de l'expiration de l'indemnisation, durée totale des droits à indemnisation, montant prévu de l'allocation perçue à la veille de l'extinction des droits à indemnisation, date de début et de fin de formation. Des copies de l'AIS – prouvant la prescription de l'AFF par l'ANPE – et de l'attestation d'entrée en stage y seront jointes.

Les conseillers de l'ANPE informeront les demandeurs d'emploi concernés de cette procédure, afin qu'ils puissent s'assurer auprès de leur ex-employeur que la démarche nécessaire auprès de l'Assédic a été réalisée en temps utile.

Article 4

Contestation des décisions de refus d'AFF

En cas de contestation d'une décision de refus d'attribution de l'AFF, le recours gracieux est porté devant le directeur délégué de l'ANPE.

En cas de contestation d'une décision prise, le recours hiérarchique est porté devant le directeur régional de l'ANPE.

Les recours contentieux relèvent de la compétence des tribunaux administratifs et des cours d'appel devant lesquels l'ANPE représente l'Etat.

Toute décision de refus de l'AFF mentionnera les voies de recours.

Article 5

Système de suivi financier

L'ANPE assure un suivi mensuel de l'utilisation prévisionnelle de l'allocation de fin de formation (cf. annexe).

Dans ce cadre, le directeur délégué de l'ANPE est chargé de remplir un tableau permettant de suivre le nombre d'entrées prévisionnelles en AFF, accordées sur la base de la liste établie par le SPER. Le DR-ANPE transmettra à la DRTEFP le 20 du mois suivant le mois d'actualisation des tableaux consolidés conformes aux tableaux joints en annexe.

La direction générale de l'ANPE transmettra le 25 de chaque mois les tableaux de suivi national des allocations accordées le mois précédent conformes aux modèles joints en annexe, au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement (délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle et direction de l'animation, des études et de la statistique).

En liaison avec la DGEFP et l'Unédic, un pilotage de l'enveloppe des crédits affectés à l'AFF sera mis en place.

Article 6

Information des co-traitants

L'ANPE est chargée d'informer, par tout moyen, l'ensemble de ses partenaires chargés de la prescription dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi, des modalités de mise en œuvre de l'AFF tels que décrites dans la présente convention.

Article 7

Date d'entrée en vigueur et durée

La présente convention prendra effet à compter du lendemain de sa signature. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Les parties pourront la modifier à tout moment par commun accord. Elles pourront apporter des précisions pour son application par avenant.

La dénonciation de la convention par l'une ou l'autre des parties ne pourra avoir d'effet qu'à l'expiration d'un délai de six mois à compter de sa notification à l'autre partie et dans des conditions permettant de mener à son terme la gestion de l'allocation.

Fait à Paris, le _____, en six exemplaires originaux

Pour l'ANPE
Le directeur général de l'ANPE

Pour l'Etat
Le délégué général à l'emploi
et à la formation professionnelle

Annexe : Tableaux de restitution

(AFF attribuées par le DDA suite à des prescriptions de formation relevant du décret du 19/12/2006)

Niveaux de restitution : national, régional, départemental

- 1 tableau mensuel (dernier mois écoulé)
- 1 tableau cumul (depuis le début de l'année en cours)

Tableau 1 – durée d'AFF par emploi métier

Codes ROME	Emplois -métiers intitulés	Nombre d'AFF	Durée d'AFF (en mois)	Dont nombre < 3 mois	Dont nombre 3 à 6 mois	Dont nombre > 6 mois	Durée moyenne
Totaux							

Tableau 2 –coût prévisionnel estimé par emploi métier

Codes ROME	Emplois métiers intitulés	Nombre d'AFF accordées	Coût prévisionnel estimé	Coût moyen estimé
Totaux				

Délibération n°2007-449 du 23 mars 2007

Approbation de l'avenant n°1 au contrat constitutif du GIE convergence emploi

Vu le code du travail, notamment ses articles L 311-1 et suivants,
Vu la convention tripartite Etat-ANPE-Unédic du 5 mai 2006 relative à la coordination des actions du service public de l'emploi,
Vu le contrat de progrès entre l'Etat et l'ANPE du 23 juin 2006,
Vu le contrat constitutif du GIE convergence emploi signé le 15 février 2007, après approbation du conseil d'administration du 26 octobre 2006,

Après en avoir délibéré le 23 mars 2007, le conseil d'administration :

Article 1

Approuve l'avenant n°1 au contrat constitutif du GIE convergence emploi, portant sur l'article 7.2 relatif aux « financement et moyens ».

Article 2

Le directeur général de l'Agence nationale pour l'emploi est chargé de l'exécution de la présente délibération, après qu'elle ait été approuvée par les ministères chargés de l'emploi et du budget, et de la convention mentionnée ci-dessus.

Article 3

La présente délibération sera publiée au bulletin officiel de l'ANPE.

La vice-présidente
du conseil d'administration
Catherine Martin

GIE SI convergence emploi

Avenant n° 1 au contrat constitutif

Les soussignées :

- L'Unédic, association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901, dont le siège est établi 80, rue de Reuilly 75012 Paris, représentée par le président et le vice-président de son conseil d'administration et son directeur général, spécialement habilités à cet effet par décision du conseil d'administration de l'Unédic du 15 février 2007, d'une part ;

-L'Agence nationale pour l'emploi (ANPE), établissement public régi par les articles L. 311-7, R. 311-4-1 et suivants du code du travail, dont le siège est établi 4, rue Galilée 93198 Noisy-le-Grand cedex, représentée par la vice-présidente de son conseil d'administration et son directeur général, spécialement habilités à cet effet par délibération du conseil d'administration de l'ANPE du 23 mars 2007, d'autre part,

Conviennent de ce qui suit :

Article unique

Il est ajouté après le second alinéa du paragraphe 7.2 de l'article 7 du contrat constitutif du GIE convergence emploi quatre alinéas ainsi rédigés :

« *En ce qui concerne les ressources humaines :*

a) *Pour l'exécution de ses missions, le GIE doit recourir au personnel mis à sa disposition.*

b) Le personnel mis par l'ANPE à la disposition du GIE bénéficiaire, pendant sa mise à disposition, de toutes les dispositions du décret statutaire du personnel de l'ANPE et de ses évolutions.

c) Le personnel mis par l'Unédic à la disposition du GIE bénéficiaire, pendant sa mise à disposition, des dispositions de la convention collective nationale de l'assurance chômage, de ses avenants et de l'ensemble des textes conventionnels et dérivés, et de leurs évolutions ».

Fait à Paris, en deux exemplaires originaux, le 23 mars 2007.

Pour l'Unédic,
La présidente,
Annie Thomas

Le vice-président
Denis Gautier-Sauvagnac

Le directeur général,
Jean-Pierre Revoil

Pour l'ANPE,

La vice présidente,
Catherine Martin

Le directeur général,
Christian Charpy

Décisions DGRHRS-AC n° 2007- 37 du 23 mars 2007

Mouvements après avis de la commission paritaire nationale n° 5 du 20 mars 2007 (2e mouvement)

POSTE DIFFUSE VACANT			CANDIDAT RETENU		
REGION	AFFECTATION	EMPLOI REPERE	NOM-PRENOM	AFFECTATION	EMPLOI REPERE
ALSACE	Direction régionale	CM APPUI ET GESTION	FLECK Martine	Ale Moulins	DALE
AQUITAINE	Ale Bayonne	DALE	ADDA Kader	DRA Aquitaine	CM CONSEIL A L'EMPLOI
AQUITAINE	Ale Talence	DALE	MOREAU Nicolas	Ale Nogent le Rotrou	DALE
AQUITAINE	DDA Pyrénées Atlantiques	CM APPUI ET GESTION	CELIER Marie-Françoise	Ale Brive Centre	DALE
AQUITAINE	Direction régionale	CM APPUI ET GESTION	rediffusion		
AQUITAINE	Direction régionale	CM APPUI ET GESTION	GONZALEZ-PANEA Libertad	Ale Talence	DALE
BOURGOGNE	Ale Joigny	DALE	Rediffusion ou Recrutement externe		
BRETAGNE	Ale Brest Observatoire	DALE	STRICOT Joëlle	Ale Brest Iroise	DALE
BRETAGNE	Ale Rennes Poterie	DALE	HUCHET Thierry	DDA Rennes	CM APPUI ET GESTION
BRETAGNE	Ale Rennes St Louis	DALE	JEULAND Anthony	Ale Rennes Poterie	CADRE OPERATIONNEL
BRETAGNE	USP Espace Cadres Rennes	DALE	TRICHEUX Jean-Marie	Ale Lisieux	CADRE OPERATIONNEL
BRETAGNE	DDA Côtes d'Amor	CM CONSEIL A L'EMPLOI	PORTAL-MOLARD Claudine	DDA Côtes d'Amor	CM APPUI ET GESTION
CENTRE	Ale Chinon	DALE	Rediffusion ou recrutement externe ou intérim		
CENTRE	Ale Issoudun	DALE	Rediffusion ou recrutement externe		
CENTRE	Ale Nogent le Rotrou	DALE	Rediffusion ou recrutement externe		
CENTRE	Ale Orléans-Coligny	DALE	DUMORA François	DRA Centre	CM APPUI ET GESTION
FRANCHE-COMTE	Ale Belfort Nord	DALE	Rediffusion ou recrutement externe		
FRANCHE-COMTE	DDA Nord Franche-Comté	CM CONSEIL A L'EMPLOI	Rediffusion		
FRANCHE-COMTE	DDA Sud Franche-Comté	CM CONSEIL A L'EMPLOI	Rediffusion		
LANGUEDOC-ROUSSILLON	Ale Agde	DALE	VIGHETTO Christine	Ale Vitrolles	CADRE OPERATIONNEL
LANGUEDOC-ROUSSILLON	Ale Montpellier Euromédecine	DALE	JONCA Pascal	Ale Romainville	DALE
LIMOUSIN	Ale Tulle	DALE	MATHEUS Pascal	Ale Labege	DALE
LORRAINE	CRDC Metz	CM APPUI ET GESTION	GASPARD Jean-Marc	CRDC Metz	CADRE OPERATIONNEL

POSTE DIFFUSE VACANT			CANDIDAT RETENU		
REGION	AFFECTATION	EMPLOI REPERE	NOM-PRENOM	AFFECTATION	EMPLOI REPERE
MIDI-PYRENEES	Ale Castres-Mazamet	DALE	WEBER-ZYWOTKIEWICZ Nathalie	Ale St Jean	CADRE OPERATIONNEL
NORD PAS DE CALAIS	Ale Halluin	DALE	Rediffusion ou recrutement externe		
HAUTE NORMANDIE	Ale Harfleur	DALE	LESUEUR Jérôme	Ale Rouen Darnetal	CADRE OPERATIONNEL
HAUTE NORMANDIE	Ale Le Havre Ville Haute	DALE	BARNABE Philippe	Ale Rouen St Sever	CADRE OPERATIONNEL
PAYS DE LOIRE	Ale Trignac	DALE	Recrutement externe		
PAYS DE LOIRE	CRDC Le Mans	CM APPUI ET GESTION	WILLIAM Valérie	CRDC Antilles-Guyane	CM APPUI ET GESTION
PAYS DE LOIRE	DDA Loire Atlantique	CM APPUI ET GESTION	Rediffusion		
PAYS DE LOIRE	Direction régionale	CM CONSEIL A L'EMPLOI	CARPENTIER Jean-Marie	Ale Clisson	DALE
PICARDIE	Ale Ham	DALE	MARIZE Emmanuelle	Ale Amiens Colbert	CADRE OPERATIONNEL
PICARDIE	Direction régionale	CM APPUI ET GESTION	BIGOT Carole	Ale Amiens Jules Verne	DALE
POITOU-CHARENTES	Ale Saintes	DALE	ARDILOUZE Aimée	Ale Niort Mendes France	DALE
PACA	Ale La Ciotat	DALE	LENALLIO Stéphane	Ale Hyères	CADRE OPERATIONNEL
PACA	Ale Marseille Dromel	DALE	DARCHE Cyrille	Ale La Ciotat	DALE
PACA	DDA Pays de Provence	CM CONSEIL A L'EMPLOI	SARRAZIN Pascal	DDA Pays de Provence	CADRE OPERATIONNEL
RHONE-ALPES	Ale Montbrison	DALE	NEYRAN Jean Antoine	DRA Rhône Alpes	CM CONSEIL A L'EMPLOI
GUADELOUPE	Ale Les Abymes	DALE	LESUEUR Nadia	Ale Basse Terre	DALE
GUADELOUPE	CRDC Antilles-Guyane	CM APPUI ET GESTION	Rediffusion		
GUADELOUPE	DDA Guadeloupe	CM APPUI ET GESTION	Rediffusion ou recrutement externe		
GUYANE	Ale Cayenne	DALE	Rediffusion ou recrutement externe		
MARTINIQUE	DDA Martinique	CM APPUI ET GESTION	MARCENY Roger	Ale Le Marin	DALE
REUNION	Ale St Joseph	DALE	PIOL Joëlle	Ale St Pierre Réunion	DALE
REUNION	Ale St Leu Réunion	DALE	LEGROS Sabine	Ale St Joseph	DALE
REUNION	Ale St Pierre Réunion	DALE	CARTAYE Jean-Jacques	Ale St Benoit	CADRE OPERATIONNEL

POSTE DIFFUSE VACANT			CANDIDAT RETENU		
REGION	AFFECTATION	EMPLOI REPERE	NOM-PRENOM	AFFECTATION	EMPLOI REPERE
ILE DE FRANCE	Ale Paris Italie	DALE	DUMONT Pascal	Ale Paris La Chapelle	CADRE OPERATIONNEL
ILE DE FRANCE	Ale Brie Comte Robert	DALE	DUMONT Caroline	SDIR Projets	CONSEILLERE TECHNIQUE
ILE DE FRANCE	DDA Essonne Est	CM APPUI ET GESTION	GIRAUD Marie-Claude	USP Handipass	DALE
ILE DE FRANCE	Ale Neuilly sur Marne	DALE	ALVAREZ Christine	Ale Pantin	CADRE OPERATIONNEL
ILE DE FRANCE	Ale Noisy le Sec	DALE	DRAIS Géraldine	Ale Mitry-Mory	CADRE OPERATIONNEL
ILE DE FRANCE	Ale Alfortville	DALE	DE VASCONCELOS Anne	Ale Levallois-Perret	CADRE OPERATIONNEL
ILE DE FRANCE	Ale Villeneuve St Georges	DALE	Rediffusion ou recrutement externe		
ILE DE FRANCE	Direction Régionale	CM APPUI ET GESTION	LUSTREMANT Ludovic	Ale Paris la Chapelle	DALE
SIEGE	Dpt Réseau et Télécommunications	INGENIEUR INFORMATIQUE	Recrutement externe		
SIEGE	Dpt Etudes, Evaluation, Statistiques	CM APPUI ET GESTION	Recrutement externe		
SIEGE	Dpt Etudes, Evaluation, Statistiques	CM APPUI ET GESTION	Recrutement externe		
SIEGE	Mission MOA SIOP	CM APPUI ET GESTION	Rediffusion ou recrutement externe		

Pour le directeur général
le directeur général adjoint
chargé des ressources humaines

Jean-Noël THOLLIER