

**Convention-cadre nationale
entre
Pôle emploi
et
UNIFORMATION**

**POUR LE PLACEMENT, LE DEVELOPPEMENT
DES COMPETENCES ET
L'ACCOMPAGNEMENT DES TRANSITIONS
PROFESSIONNELLES
DES DEMANDEURS D'EMPLOI**

Entre

UNIFORMATION, OPCA de l'économie sociale, 43 000 entreprises associatives, coopératives et mutualistes, 630 000 salariés, 15 branches ou secteurs professionnels,

Représenté par :

Jean Pierre Faucheux, président,
Robert Baron, vice-président

Et

POLE EMPLOI,

Représenté par Christian CHARPY, Directeur Général, sis 1, Avenue du Docteur Gley, 75020 PARIS

La formation tout au long de la vie professionnelle contribue à renforcer la compétitivité et la capacité de développement des entreprises et constitue un élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels et de la promotion des salariés.

Pôle emploi s'est vu confier des missions de service public élargies à l'ensemble des actifs et enrichie sur le champ de l'orientation et de la formation afin que l'opérateur national puisse œuvrer plus activement à la sécurisation des parcours de tous. La loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle, a renforcé les missions de conseil des OPCA et de nouveaux outils cofinancés par Pôle emploi et les OPCA ont été créés afin de faciliter l'accès à la formation professionnelle des demandeurs d'emploi.

Ainsi, le partenariat Pôle emploi /OPCA de branches est devenu un axe essentiel de mise en œuvre opérationnelle de la politique publique de la formation professionnelle et de l'emploi.

Une gouvernance tripartite Etat/FPSPP/Pôle emploi est par ailleurs mise en œuvre :

- pour observer les projets initiés dans le cadre des partenariats bilatéraux de ces acteurs,
- pour définir, dans le cadre des appels à projets du FPSPP, des actions spécifiques.

Les parties signataires souhaitent renforcer leur coopération par des actions concertées pour favoriser le développement de l'emploi, de la formation professionnelle et de la professionnalisation afin d'aider les salariés et

demandeurs d'emploi à sécuriser leur mobilité professionnelle souhaitée ou subie, compte tenu :

- du nombre important d'entreprises de petite taille adhérentes à Uniformation qui ne permet pas d'assurer aux salariés une mobilité professionnelle dans l'entreprise,

- des caractéristiques d'emplois dans les secteurs portés par Uniformation (temps partiel, travail saisonnier, multi-employeurs, etc.),

- de la diminution des sources de financement des entreprises qui peuvent entraîner des baisses d'activités ayant un impact sur les niveaux d'embauches et plus généralement sur le maintien à l'emploi

Par la présente convention, Pôle emploi et Uniformation précisent les conditions de leur partenariat pour la mise en œuvre de 3 axes d'actions :

1. Mise en place et animation nationale d'un suivi national et territorial de l'évolution des emplois, des métiers et des compétences relevant du périmètre des adhérents d'Uniformation (liste des métiers en annexe) aux fins de partager leur expertise sur l'évolution des besoins de recrutement et d'évolution des métiers et des compétences recherchées.

2. Mise en œuvre d'actions concertées mobilisant les contrats de professionnalisation, DIF portable, POE

3. Mise en œuvre en commun du pilotage et de l'évaluation des actions entreprises.

1 - ANALYSE PARTAGEE ET RECENSEMENT DES BESOINS

Les objectifs poursuivis sont ici d'organiser la collaboration Pôle emploi/ Uniformation au niveau national et territorial afin :

- de contribuer à l'anticipation des besoins en recrutement et en nouvelles compétences des branches professionnelles,
- de mobiliser au mieux les outils d'orientation et de formation, objets de la convention, pour répondre à ces besoins,
- de faciliter le placement et la mobilité professionnelle des demandeurs d'emploi.

Cette collaboration contribue à alimenter la réflexion territoriale en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, notamment dans le cadre des travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications.

Cette analyse sera effectuée à partir de la liste des métiers des adhérents à Uniformation qui sont repérés dans le ROME 3 par convention conclue avec Pôle emploi.

I-1 Echanges d'informations

Afin de contribuer à une vision partagée de l'évolution de l'emploi, des métiers et des compétences, des échanges d'informations entre les signataires seront organisés au niveau régional :

a) Pôle Emploi met à disposition du correspondant régional désigné à cet effet par UNIFORMATION les données suivantes:

- les enquêtes sectorielles de la direction de la statistique,
- les statistiques de l'évolution de l'emploi salarié trimestrielles et annuelles conformément à la convention Pôle Emploi-Uniformation du 29 novembre 2010, repérées par le code ROME 3.

b) UNIFORMATION met à disposition du correspondant régional désigné à cet effet par Pôle Emploi :

- les rapports d'activité annuels sur les dispositifs qu'il gère : contrats et périodes de professionnalisation, Droit Individuel à la Formation etc.,
- les études et analyses réalisées au niveau national (ou régional le cas échéant) par UNIFORMATION ou par les observatoires de branche, en concertation avec celles-ci, relatives à l'évolution des métiers et compétences.

I-2 Suivi sectoriel des emplois, des métiers et des compétences

- Comité de pilotage régional

En tant que de besoin et d'un commun accord, ces analyses sont partagées avec la Direccte, le conseil régional et tout autre acteur intervenant sur le champ de l'emploi ou de la formation professionnelle. Dans le cadre des rencontres régionales, des plans d'actions concertés avec ces acteurs peuvent être élaborés pour proposer de construire collectivement une réponse à une situation particulière identifiée.

Ces échanges permettent de repérer éventuellement les besoins en développement de compétences sur les territoires.

- Déclinaison opérationnelle

Ces besoins sont déclinés en « bibliothèque » de plan de formation (« fiches actions ») ou CCP types par métiers ou formation qui pourront être directement mobilisés pour la mise en œuvre des politiques d'achat de formation ou de déploiement d'outils comme la POE ou les actions collectives.

Uniformation informera les branches concernées pour leur faire part des analyses et projets menés leur permettant ainsi de prendre en compte ces résultats pour alimenter leurs réflexions et travaux.

- Comité de pilotage national

Ces informations sont analysées conjointement dans le cadre d'une réunion annuelle du comité de pilotage national (voir article 3), afin d'échanger sur ce suivi.

I-3 Promouvoir les aides au recrutement et au développement des compétences

Pôle emploi et Uniformation coordonnent leurs efforts pour mener des opérations d'information et de communication auprès des entreprises afin de présenter les aides au recrutement et au développement des compétences. Un effort particulier est organisé pour favoriser la promotion et faciliter l'accès des contrats de professionnalisation pour les jeunes et les demandeurs d'emploi et leur embauche dans les entreprises.

Une campagne de sensibilisation et d'information commune sera organisée, des moyens partagés seront mobilisés : mise en place de liens croisés sur les sites internet respectifs.

I-4 Adaptation de l'offre de services de Pôle emploi en direction des entreprises et des demandeurs d'emploi

Dans le cadre des réunions du comité de pilotage régional, Uniformation portera à la connaissance de Pôle emploi les éventuelles difficultés rencontrées par ses adhérents, afin de contribuer à l'adaptation qualitative de l'offre.

2 - MISE EN ŒUVRE D' ACTIONS COMMUNES DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES DES PERSONNES DEMANDEURS D'EMPLOI ET DES PERSONNES EN RECONVERSION SUITE A LICENCIEMENT ECONOMIQUE

Des projets territoriaux, interprofessionnels ou sectoriels, de collaboration entre Pôle emploi et UNIFORMATION pourront être élaborés dans les situations suivantes :

- métiers en tension
- besoin d'embauches en nombre
- recrutement concernant des postes requérant des compétences rares sur le marché

Des plans d'action régionaux pourront être élaborés afin de mobiliser les outils de développement de compétences visés dans la présente convention.

Pôle emploi et UNIFORMATION assureront l'information des demandeurs d'emploi sur les métiers et opportunités d'emploi, notamment par la plate forme nationale d'information d'UNIFORMATION – fonctionnant à titre expérimental pour 2011 pour 3 régions : Aquitaine, Poitou-Charentes et Limousin- en liaison avec Pôle emploi.


Cette collaboration poursuit un objectif d'optimisation des missions de chacun des partenaires sur le champ de l'emploi et de la qualification des demandeurs d'emploi.

II-1 Optimisation de l'intermédiation entre l'offre et la demande

Aux fins d'améliorer l'efficacité des services proposés aux entreprises notamment en matière d'aide au recrutement, les parties conviennent de la répartition suivante de leurs missions :

UNIFORMATION s'engage à :

- promouvoir auprès des entreprises adhérentes les services proposés par Pôle emploi en matière d'aide au recrutement et notamment :
 - o les services de dépôts d'offres en ligne sur le site pole-emploi.fr,
 - o la méthode de recrutement par simulation favorisant l'intégration des profils diversifiés,
 - o les prestations, aides et mesures favorisant un retour rapide à l'emploi

- 
- apporter, dans le cadre d'actions collectives concertées, son expertise sur le champ des formations adaptées aux compétences recherchées pour élaborer :
 - o les plans de formation
 - o les cahiers des charges d'achat de formation qui peuvent être mobilisés dans le cadre d'un recrutement (AFPR, POE)
 - Informer les entreprises sur le dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE) en apportant l'appui et l'information approprié,

Pôle emploi s'engage à :

- répondre aux attentes des entreprises en les accompagnants dans la conception et la mise en œuvre d'actions de recrutement basées sur l'analyse des besoins
- recevoir et définir avec les entreprises adhérentes, les caractéristiques des postes à pourvoir et les profils recherchés afin de proposer le service adéquat,
- proposer les candidatures de demandeurs d'emploi ayant les compétences requises ou susceptibles de les acquérir par la mise en œuvre d'action de qualification ou d'adaptation au poste de travail,

II-2 Dynamisation et coordination de la collecte d'offres en alternance

Les contrats de professionnalisation et d'apprentissage sont un des moyens privilégiés pour l'insertion des jeunes et adultes demandeurs d'emploi, car ils permettent d'acquérir une qualification reconnue d'autant plus que ce contrat peut s'articuler avec les autres mesures existantes, notamment l'AFPR et la POE.

Ces contrats pourront être réalisés, notamment au profit des personnes les plus fragilisées et éloignées de l'emploi comme les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation pour les adultes handicapés ainsi que les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

UNIFORMATION promeut les dispositifs de la professionnalisation dans le cadre de sa mission de service de proximité territorial.

De son côté, Pôle emploi assure la promotion des contrats en alternance auprès des entreprises et informe les demandeurs d'emploi de ces dispositifs.

Par la présente convention, l'enjeu est donc désormais d'améliorer l'information réciproque, la coordination des offres de service afin de mieux faire connaître ces contrats, coordonner l'action des développeurs sur les territoires, le cas échéant, mobiliser en amont du contrat les solutions formatives préalables de nature à sécuriser l'accès au contrat en alternance du bénéficiaire (AFPR ou POE).

En conséquence les parties conviennent que :

Pôle emploi :

- transmette la liste des correspondants régionaux en matière d'alternance (liste jointe), correspondants privilégiés des développeurs,
- incite son réseau à coordonner son action avec le réseau des développeurs travaillant sur les secteurs professionnels d'UNIFORMATION, au niveau des territoires régionaux,
- informe les correspondants d'UNIFORMATION sur les actions de formation préalables au recrutement.

UNIFORMATION :

- veille à faciliter l'accès au contrat de professionnalisation des jeunes de moins de 26 ans et des demandeurs d'emploi notamment les personnes de niveau infra IV, les bénéficiaires des minimas sociaux et les personnes ayant bénéficié d'un CUI.

II-3 Mobilisation du Droit individuel à la formation et, le cas échéant, de l'aide individuelle à la formation

Le dossier unique de mobilisation du DIF

Conformément à l'accord national Pôle emploi/FPSP, Pôle emploi s'est proposé de mettre en place un service associé à la mobilisation du DIF portable par un demandeur d'emploi et gère l'interface entre le demandeur d'emploi et l'OPCA de son dernier employeur.

Les Pièces constitutive du dossier unique de demande de DIF à constituer par Pôle emploi sont les suivantes :

- copie du certificat de travail du demandeur d'emploi (sur lequel figure le nombre d'heures de DIF acquises et non consommées et le montant pouvant être pris en charge par UNIFORMATION),
- avis du référent Pôle emploi concernant l'action de formation retenue,
- le devis de l'organisme de formation décrivant le programme pédagogique associé ou le cahier des charges de la formation achetée par Pôle emploi et le montant du cout de l'achat de Pôle emploi.

Le dossier est adressé aux correspondants DIF régionaux d'UNIFORMATION dont la liste est en annexe de la présente convention.

UNIFORMATION, par décision de son conseil de gestion, accepte de cofinancer cette mesure, dans la limite des fonds annuels disponibles, pour des actions de formation imputables.

La décision d'UNIFORMATION relative à la demande de prise en charge, personnalisée et dument motivée, est directement adressée au demandeur d'emploi qui la transmettra à son référent Pôle emploi.

Aucun dossier n'est adressé à UNIFORMATION moins de 21 jours (de date à date) avant le démarrage de la formation, UNIFORMATION s'engageant à rendre sa décision, au plus tard, 48h avant l'entrée en stage.

L'Attestation d'inscription en stage (AIS) de la formation mobilisant du DIF ou le formulaire d'AIF mentionne le montant du DIF mobilisé et précise à l'Organisme de formation le montant de la facture à adresser à Pôle emploi et celui à adresser à UNIFORMATION.

Une fois la formation réalisée, l'Organisme de formation adresse ses factures suivant les montants précisés sur l'AIS, à Pôle emploi et à Uniformation en cas de cofinancement.

Les dispositions du présent article seront effectives dans le réseau de Pôle emploi un mois après adoption par le CPNFP des modalités de mise en œuvre du service associé à la mobilisation du DIF portable décrites ci-dessus et à leur diffusion par le FPSP aux OPCA, qui devront alors les appliquer.


II-4 Actions de formation préalable à l'embauche ; mise en œuvre de la POE

Afin de faciliter l'intégration d'un demandeur d'emploi sur un emploi qui a fait l'objet d'un dépôt d'offre d'emploi à Pôle emploi et pour lequel est identifié un besoin de montée en compétence du candidat présélectionné par l'entreprise, Pôle emploi peut mobiliser l'AFPR ou la POE.

L'AFPR :

L'action de formation préalable à l'embauche (AFPR) est une aide financière à l'entreprise mobilisable en présence de promesse d'embauche sur des CDD de 6 à moins de 12 mois, ainsi que pour les promesses d'embauche d'employeurs publics. Elle permet de contribuer au financement (forfait de 5 à 8 €/heure plafonnée à 400h) des actions de formation d'adaptation au poste objet de l'offre d'emploi, préalablement à la signature du contrat de travail.

La POE est une aide à la formation attribuée à une entreprise qui, ayant déposé une offre d'emploi à Pôle emploi pour un CDD d'un an et plus ou un CDI, accepte que le demandeur d'emploi pressenti au recrutement bénéficie en amont de la signature du contrat de travail d'une action de formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper l'emploi concerné.



Le montant de la prise en charge de Pôle emploi au titre de la POE est dans tous les cas de 5€ ou 8€ selon que la formation est mise en œuvre par un organisme de formation interne à l'entreprise ou externe à l'entreprise, dans la limite des coûts de la formation et d'une durée de 400 heures.

Conformément à la délibération de son Conseil de gestion du 15/12/2010 et à titre expérimental pour l'exercice 2011, UNIFORMATION prendra en charge le reliquat du coût des frais pédagogiques pour les actions de formation engagées à hauteur de 3 € de l'heure TTC dans la limite du coût pédagogique :

- pour l'accès à un emploi direct en CDD ou CDI
- pour l'accès à un contrat de professionnalisation en CDI
- pour l'acquisition de savoirs de base

Opérationnellement, Pôle emploi et UNIFORMATION s'engagent à :

- promouvoir la POE à l'occasion de leurs visites entreprises respectives,
- porter des projets/expérimentations sur les territoires afin de mobiliser la POE dans le cadre de campagnes spécifiques de recrutement.
- repérer sur le territoire ou au sein de la branche les entreprises ou secteurs susceptibles de recruter et d'être intéressés par l'outil POE.

Le processus de mise en œuvre de la POE est le suivant :

Une offre d'emploi répondant aux critères d'éligibilité à la POE est déposée à Pôle emploi. Dans le cadre du processus de recrutement, conseillé par Pôle emploi et, le cas échéant UNIFORMATION, l'entreprise identifie un demandeur d'emploi que l'entreprise serait prête à embaucher sous réserve d'une action de formation préalable.

Une POE est élaborée :

1. Pôle emploi, sur la base des éléments partagés en amont sur les métiers et les besoins en compétences recherchés, conseille l'entreprise pour définir le plan de formation adapté à la situation du demandeur d'emploi sélectionné au regard du poste pour lequel il est pressenti.

2. le plan de formation est adressé à UNIFORMATION pour validation ; le cas échéant il demande à Pôle emploi de le revoir sous peine de ne pas participer au financement, voire propose des modifications soumises à la validation de Pôle emploi.

S'agissant du choix de l'organisme de formation, UNIFORMATION et Pôle emploi conviennent de l'importance de partager une politique qualité permettant de garantir le meilleur rapport qualité prix dans la sélection des Organismes de formation.

3. L'entreprise choisit l'Organisme de Formation

4. Pôle emploi, UNIFORMATION, l'entreprise et l'Organisme de formation sélectionné signent la convention « POE » :
- la convention POE précise le niveau de prise en charge de Pôle emploi et d'UNIFORMATION : l'Organisme de formation adresse une facture à chacun d'entre eux.

- en cas de cofinancement, les signatures de l'Organisme de formation, de l'entreprise, de Pôle emploi et d'UNIFORMATION permettent d'organiser la gestion de la créance à l'organisme de formation. UNIFORMATION et Pôle emploi paieront directement l'organisme de formation pour leur part respective.

5. Le Demandeur d'emploi entre en formation. A la sortie de formation, l'Organisme de formation adresse les états de présence et ses factures à Pôle emploi et à UNIFORMATION qui paient chacun leur part.

Enfin, la POE reste acquise à l'entreprise, en l'absence d'embauche, lorsque :

- le demandeur d'emploi bénéficiaire de la formation a abandonné la formation ou refusé l'embauche
- chaque fois que la formation a été réalisée par un organisme de formation déclaré.

Elle peut en outre être versée au vu du bilan de la formation et après examen des raisons pour lesquelles l'employeur a choisi de ne pas donner suite à la promesse d'embauche.

II – 5 Besoin collectif des branches adhérentes à Uniformation

Afin de coordonner les réponses des deux institutions aux demandes de financement de formations des salariés en insertion et des saisonniers, Uniformation et Pôle emploi conviennent de :

- contribuer ensemble aux travaux initiés par la DGEFP sur le diagnostic des besoins de développement de compétence des salariés accompagnés par une structure IAE
- prendre en compte les travaux effectués par Uniformation sur le public des saisonniers, en appui de la branche tourisme social et familial,
- préparer ensemble une réponse au futur appel à projet du FPSPP portant sur la POE et « l'article 115 » (actions collectives).

III - PILOTAGE, SUIVI ET EVALUATION

III-1 Comité de pilotage

Afin de permettre une mise en œuvre efficace et opérationnelle de cet accord, son suivi sera effectué par un comité de pilotage national constitué par trois représentants de Pôle emploi et trois représentants d'UNIFORMATION.

Ce comité de pilotage se réunira au moins une fois par an, en vue d'assurer le suivi de la mise en œuvre de cet accord au niveau national et par territoire.

Il fait le point sur la mobilisation des différents outils de la présente convention et analyse la répartition des charges financières de chacun pour un même outil. Ses membres relaient au sein de leur réseau respectif les bonnes pratiques d'ingénierie de formation et d'ingénierie financière observées.

Une fois par an, ce comité se réunira pour évaluer les objectifs et résultats du présent accord.

III-2 Révision de la convention

Cette convention est révisable annuellement au vu des bilans de l'année passée.

A Paris, le

Pour Uniformation		Pour Pôle emploi
Le Président,	Le Vice-Président,	Le Directeur Général
Jean Pierre FAUCHEUX	Robert BARON	Christian CHARPY

Document signé en présence de :
Madame Nadine MORANO, Ministre chargée de l'apprentissage et de la formation professionnelle