

# Bulletin officiel

Travail  
Emploi  
Formation  
professionnelle

N° 2 du 29 février 2016

Plan de classement

Sommaire chronologique

Sommaire thématique

Directrice de la publication  
Valérie Delahaye-Guillocheau,  
directrice de la direction des finances, des achats et des services

Rédactrice en chef  
Catherine Baude

Réalisation  
**D F A S** – Bureau de la politique documentaire  
14, avenue Duquesne, 75350 Paris 07 SP

Tél. : 01 40 56 45 44

# Plan de classement

## Administration

Administration générale

Administration centrale

Services déconcentrés

Autorités administratives indépendantes, établissements et organismes

## Travail, emploi, formation professionnelle

Emploi/Chômage

Travail et gestion des ressources humaines

Relations professionnelles/Dialogue social

Formation professionnelle

## *Sommaire chronologique*

	Pages
<b>17 décembre 2015</b>	
<b>Instruction DGEFP/MIJ n° 2015-367 du 17 décembre 2015</b> relative à la mise en œuvre de la convention pluriannuelle d'objectifs (CPO) entre l'État et les Missions locales pour la période 2015-2018 .....	<b>36</b>
<b>22 décembre 2015</b>	
<b>Circulaire DGEFP/SDPAE-MIP n° 2015-377 du 22 décembre 2015</b> relative à la programmation des contrats uniques d'insertion et emplois d'avenir au premier semestre 2016 .....	<b>14</b>
<b>11 janvier 2016</b>	
<b>Décision du 11 janvier 2016</b> portant désignation des responsables de budgets opérationnels de programme et d'unités opérationnelles du programme 155 «Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail».....	<b>5</b>
<b>25 janvier 2016</b>	
<b>Arrêté du 25 janvier 2016</b> confiant l'intérim de l'emploi de responsable de l'unité départementale de la Marne à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Alsace - Champagne-Ardenne - Lorraine à M. Jean-Michel LEVIER.....	<b>12</b>
<b>4 février 2016</b>	
<b>Arrêté du 4 février 2016</b> portant formation pratique pour assurer les contrôles mentionnés à l'article L.6361-5 du code du travail.....	<b>11</b>
<b>9 février 2016</b>	
<b>Décision du 9 février 2016</b> portant nomination direction générale du travail) .....	<b>10</b>

## Sommaire thématique

Pages

### Administration

#### *Administration générale*

<b>Décision du 11 janvier 2016</b> portant désignation des responsables de budgets opérationnels de programme et d'unités opérationnelles du programme 155 « Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail ».....	<b>5</b>
<b>Décision du 9 février 2016</b> portant nomination (direction générale du travail).....	<b>10</b>

#### *Administration centrale*

<b>Arrêté du 4 février 2016</b> portant formation pratique pour assurer les contrôles mentionnés à l'article L.6361-5 du code du travail.....	<b>11</b>
---	-----------

#### *Services déconcentrés*

<b>Arrêté du 25 janvier 2016</b> confiant l'intérim de l'emploi de responsable de l'unité départementale de la Marne à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Alsace - Champagne-Ardenne - Lorraine à M. Jean-Michel LEVIER.....	<b>12</b>
--	-----------

### Travail, emploi, formation professionnelle

#### *Emploi/Chômage*

<b>Circulaire DGEFP/SDPAE-MIP n° 2015-377 du 22 décembre 2015</b> relative à la programmation des contrats uniques d'insertion et emplois d'avenir au premier semestre 2016.....	<b>14</b>
<b>Instruction DGEFP/MIJ n° 2015-367 du 17 décembre 2015</b> relative à la mise en œuvre de la convention pluriannuelle d'objectifs (CPO) entre l'État et les Missions locales pour la période 2015-2018.....	<b>36</b>

## ADMINISTRATION

### Administration générale

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,  
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
ET DU DIALOGUE SOCIAL

#### **Décision du 11 janvier 2016 portant désignation des responsables de budgets opérationnels de programme et d'unités opérationnelles du programme 155 « Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail »**

NOR : ETSG1630013S

La directrice des finances, des achats et des services,  
Vu la loi organique n° 2001-692 du 1<sup>er</sup> août 2001 modifiée relative aux lois de finances ;  
Vu le décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique, et notamment son article 70 ;  
Vu le décret n° 2013-727 du 12 août 2013 portant création, organisation et attributions d'un secrétariat général des ministères chargés des affaires sociales,

Décide :

#### Article 1<sup>er</sup>

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, en application de l'article 70 du décret du 7 novembre 2012 susvisé, les responsables de budgets opérationnels de programme et d'unités opérationnelles du programme 155 « Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail » sont désignés conformément au tableau joint en annexe.

#### Article 2

La décision du 4 février 2014 portant désignation des responsables de budgets opérationnels de programme et d'unités opérationnelles du programme 155 « Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail » est abrogée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

#### Article 3

La présente décision sera publiée au *Bulletin officiel* du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait le 11 janvier 2016.

*La directrice des finances,  
des achats et des services,  
V. DELAHAYE-GUILLOCHEAU*

BULLETIN OFFICIEL DU MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,  
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL

BUDGETS opérationnels de programme	RESPONSABLES de budgets opérationnels de programme	UNITÉS opérationnelles	RESPONSABLE d'unités opérationnelles
BOP1 masse salariale	Directeur des finances, des achats et des services	BOP 1 UO - Agents contractuels AT FSE	Directeur des ressources humaines
		BOP 1 UO - DRH 1	Directeur des ressources humaines
		BOP 1 UO - DRH 2	Directeur des ressources humaines
		BOP 1 UO - INSEE	Directeur général de l'INSEE
		BOP 1 UO - DRH 3	Directeur des ressources humaines
		BOP 1 UO - DIRECCTE Alsace - Champagne-Ardenne - Lorraine	Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Alsace - Champagne-Ardenne - Lorraine
		BOP 1 UO - DIRECCTE Aquitaine - Limousin - Poitou-Charentes	Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Aquitaine - Limousin - Poitou-Charentes
		BOP 1 UO - DIRECCTE Auvergne - Rhône-Alpes	Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Auvergne - Rhône-Alpes
		BOP 1 UO - DIRECCTE Bourgogne - Franche-Comté	Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Bourgogne - Franche-Comté
		BOP 1 UO - DIRECCTE Bretagne	Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Bretagne
		BOP 1 UO - DIRECCTE Centre - Val de Loire	Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Centre - Val de Loire
		BOP 1 UO - DIRECCTE Corse	Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Corse
		BOP 1 UO - DIRECCTE Île-de-France	Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Île-de-France
		BOP 1 UO - DIRECCTE Languedoc-Roussillon - Midi-Pyrénées	Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Languedoc-Roussillon - Midi-Pyrénées
		BOP 1 UO - DIRECCTE Nord - Pas-de-Calais - Picardie	Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Nord - Pas-de-Calais - Picardie
		BOP 1 UO - DIRECCTE Normandie	Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Normandie
		BOP 1 UO - DIRECCTE Pays de la Loire	Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi des Pays de la Loire
		BOP 1 UO - DIRECCTE Provence-Alpes-Côte d'Azur	Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Provence-Alpes-Côte d'Azur
		BOP 1 UO - DIECCTE Guadeloupe	Directeur des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Guadeloupe
		BOP 1 UO - DIECCTE Martinique	Directeur des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Martinique
		BOP 1 UO - DIECCTE Guyane	Directeur des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Guyane

**BULLETIN OFFICIEL DU MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,  
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL**

BUDGETS opérationnels de programme	RESPONSABLES de budgets opérationnels de programme	UNITÉS opérationnelles	RESPONSABLE d'unités opérationnelles
		BOP 1 UO - DIECCTE La Réunion	Directeur des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de La Réunion
		BOP 1 UO - DIECCTE Mayotte	Directeur des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Mayotte
		BOP 1 UO - DCSTEP Saint-Pierre-et-Miquelon	Directeur de la cohésion sociale, du travail, de l'emploi et de la population de Saint-Pierre-et-Miquelon
		BOP 1 UO - Wallis-et-Futuna	Préfet, administrateur supérieur des îles Wallis-et-Futuna
BOP 2 soutien de l'administration centrale	Directeur des finances, des achats et des services	BOP 2 UO - Fonctionnement	Sous-directeur des services généraux et de l'immobilier
		BOP 2 UO - DICOM	Délégué à l'information et à la communication
		BOP 2 UO - Systèmes d'information	Directeur des systèmes d'information
		BOP 2 UO - DRH	Directeur des ressources humaines
		BOP 2 UO - DAJ	Directeur des affaires juridiques
		BOP 2 UO - Modernisation	Sous-directeur des services généraux et de l'immobilier
		BOP 2 UO - PPS	Sous-directeur des affaires budgétaires
BOP 3 national : Crédits FSE d'assistance technique	Délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle	BOP 3 UO - SD FSE	Délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle
		BOP 3 UO - DIRECCTE Alsace - Champagne-Ardenne - Lorraine	Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Alsace - Champagne-Ardenne - Lorraine
		BOP 3 UO - DIRECCTE Aquitaine - Limousin - Poitou-Charentes	Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Aquitaine - Limousin - Poitou-Charentes
		BOP 3 UO - DIRECCTE Auvergne - Rhône-Alpes	Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Auvergne - Rhône-Alpes
		BOP 3 UO - DIRECCTE Bourgogne - Franche-Comté	Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Bourgogne - Franche-Comté
		BOP 3 UO - DIRECCTE Bretagne	Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Bretagne
		BOP 3 UO - DIRECCTE Centre - Val de Loire	Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Centre-Val de Loire
		BOP 3 UO - DIRECCTE Corse	Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Corse
		BOP 3 UO - DIRECCTE Île-de-France	Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Île-de-France
		BOP 3 UO - DIRECCTE Languedoc-Roussillon - Midi-Pyrénées	Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Languedoc-Roussillon - Midi-Pyrénées
		BOP 3 UO - DIRECCTE Nord - Pas-de-Calais - Picardie	Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Nord - Pas-de-Calais - Picardie

**BULLETIN OFFICIEL DU MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,  
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL**

BUDGETS opérationnels de programme	RESPONSABLES de budgets opérationnels de programme	UNITÉS opérationnelles	RESPONSABLE d'unités opérationnelles
		BOP 3 UO - DIRECCTE Normandie	Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Normandie
		BOP 3 UO - DIRECCTE Pays de la Loire	Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi des Pays de la Loire
		BOP 3 UO - DIRECCTE Provence-Alpes-Côte d'Azur	Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Provence-Alpes-Côte d'Azur
		BOP 3 UO - DIECCTE Guadeloupe	Directeur des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Guadeloupe
		BOP 3 UO - DIECCTE Martinique	Directeur des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Martinique
		BOP 3 UO - DIECCTE Guyane	Directeur des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Guyane
		BOP 3 UO - DIECCTE La Réunion	Directeur des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de La Réunion
		BOP 3 UO - DIECCTE Mayotte	Directeur des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Mayotte
BOP 4 central: DARES	Directeur de l'animation de la recherche, des études et des statistiques	BOP 4 UO - DARES	Directeur de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
		BOP 4 UO - DARES SI	Directeur de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
BOP 5 national : Moyens de fonctionnement des DIRECCTE	Directeur des finances, des achats et des services	BOP 5 UO - DIRECCTE Alsace - Champagne-Ardenne - Lorraine	Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Alsace - Champagne-Ardenne - Lorraine
		BOP 5 UO - DIRECCTE Aquitaine - Limousin - Poitou-Charentes	Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Aquitaine - Limousin - Poitou-Charentes
		BOP 5 UO - DIRECCTE Auvergne - Rhône-Alpes	Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Auvergne - Rhône-Alpes
		BOP 5 UO - DIRECCTE Bourgogne - Franche-Comté	Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Bourgogne - Franche-Comté
		BOP 5 UO - DIRECCTE Bretagne	Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Bretagne
		BOP 5 UO - DIRECCTE Centre-Val de Loire	Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Centre-Val de Loire
		BOP 5 UO - DIRECCTE Corse	Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Corse
		BOP 5 UO - DIRECCTE Île-de-France	Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Île-de-France
		BOP 5 UO - DIRECCTE Languedoc-Roussillon - Midi-Pyrénées	Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Languedoc-Roussillon - Midi-Pyrénées

**BULLETIN OFFICIEL DU MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,  
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL**

<b>BUDGETS opérationnels de programme</b>	<b>RESPONSABLES de budgets opérationnels de programme</b>	<b>UNITÉS opérationnelles</b>	<b>RESPONSABLE d'unités opérationnelles</b>
		BOP 5 UO - DIRECCTE Nord-Pas-de-Calais - Picardie	Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Nord - Pas-de-Calais - Picardie
		BOP 5 UO - DIRECCTE Normandie	Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Normandie
		BOP 5 UO - DIRECCTE Pays de la Loire	Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi des Pays de la Loire
		BOP 5 UO - DIRECCTE Provence-Alpes-Côte d'Azur	Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Provence-Alpes-Côte d'Azur
		BOP 5 UO - DIECCTE Guadeloupe	Directeur des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Guadeloupe
		BOP 5 UO - DIECCTE Martinique	Directeur des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Martinique
		BOP 5 UO - DIECCTE Guyane	Directeur des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Guyane
		BOP 5 UO - DIECCTE La Réunion	Directeur des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de La Réunion
		BOP 5 UO - DIECCTE Mayotte	Directeur des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Mayotte
		BOP 5 UO - DCSTEP Saint-Pierre-et-Miquelon	Directeur de la cohésion sociale, du travail, de l'emploi et de la population de Saint-Pierre-et-Miquelon

## ADMINISTRATION

### Administration générale

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,  
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
ET DU DIALOGUE SOCIAL

#### **Décision du 9 février 2016 portant nomination (direction générale du travail)**

NOR : ETST1630052S

Le directeur général du travail,  
Vu l'article R.8121-15 du code du travail ;  
Vu le décret n° 2006-1033 du 22 août 2006 portant création d'une direction générale du travail à l'administration centrale du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement ;  
Vu le décret n° 2014-359 du 20 mars 2014 relatif à l'organisation du système d'inspection du travail ;  
Vu le décret du 25 août 2014 portant nomination du Premier ministre ;  
Vu le décret du 2 septembre 2015 relatif à la composition du Gouvernement ;  
Vu l'arrêté du 22 juillet 2015 relatif à l'organisation de la direction générale du travail,

Décide :

#### Article 1<sup>er</sup>

Les agents dénommés ci-dessous sont affectés au groupe national de veille, d'appui et de contrôle :  
Lionel BARTHOUIL de TAILLAC, directeur du travail.  
Camille JOLY, inspectrice du travail.  
Harold LIGAN, inspecteur du travail.  
Cécile MARTIN, directrice adjointe du travail.  
Éric MATHEVET, inspecteur du travail.  
Bérénice MOREL, inspectrice du travail.  
Sylvain YAGHLEKDJIAN, directeur du travail.

#### Article 2

La présente décision sera publiée au *Bulletin officiel* du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait le 9 février 2016.

Y. STRUILLOU

## ADMINISTRATION

### Administration centrale

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,  
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
ET DU DIALOGUE SOCIAL

#### **Arrêté du 4 février 2016 portant formation pratique pour assurer les contrôles mentionnés à l'article L.6361-5 du code du travail**

NOR : ETSD1630034A

La ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,  
Vu le code du travail, et notamment les articles L.6361-1 à L.6361-5, R.6361-1 à R.6362-7 ;  
Vu le décret n° 97-244 du 18 mars 1997 modifié portant création d'une délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle à l'administration centrale du ministère du travail et des affaires sociales ;  
Vu le décret n° 2005-850 du 27 juillet 2005 modifié relatif aux délégations de signature des membres du Gouvernement ;  
Vu le décret n° 2014-406 du 16 avril 2014 modifié relatif aux attributions du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social ;  
Vu le décret du 17 décembre 2015 portant nomination de la déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle ;  
Vu l'arrêté du 22 juillet 2013 portant organisation de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle ;  
Vu l'arrêté du 18 mai 2015 nommant M. François-Xavier GARANCHER dans le corps des attachés d'administration de l'État en qualité d'attaché de l'administration de l'État stagiaire à compter du 17 mars 2015 et maintenant son affectation à la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle ;  
Vu la décision de la déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle du 5 janvier 2016 portant délégation de signature,

Arrête :

#### Article 1<sup>er</sup>

En tant qu'agent de la fonction publique de l'État placé sous l'autorité de la ministre chargée de la formation professionnelle M. François-Xavier GARANCHER suit à compter de ce jour la formation pratique prévue à l'article D.6361-3 du code du travail, au sein de la mission organisation des contrôles de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle.

#### Article 2

M. François-Xavier GARANCHER participera aux contrôles en qualité d'assistant durant cette formation.

#### Article 3

Le présent arrêté sera publié au *Bulletin officiel* du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait le 4 février 2016.

Pour la ministre et par délégation :  
*Le chef de la mission organisation des contrôles,*  
S. RÉMY

## ADMINISTRATION

### Services déconcentrés

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,  
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
ET DU DIALOGUE SOCIAL

#### **Arrêté du 25 janvier 2016 confiant l'intérim de l'emploi de responsable de l'unité départementale de la Marne à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Alsace - Champagne-Ardenne - Lorraine à M. Jean-Michel LEVIER**

NOR : ETSF1630023A

Le ministre des finances et des comptes publics, la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et le ministre de l'économie, de l'industrie et du numérique,

Vu ensemble la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État;

Vu le décret n° 2009-1377 du 10 novembre 2009 modifié relatif à l'organisation et aux missions des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi;

Vu le décret n° 2014-916 du 19 août 2014 relatif au délégué général au pilotage des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et des directions des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi;

Vu l'arrêté du 21 octobre 2014 portant nomination dans l'emploi de délégué général au pilotage des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et des directions des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi;

Constatant la vacance temporaire du poste de responsable de l'unité départementale de la Marne à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Alsace - Champagne-Ardenne - Lorraine à compter du 25 janvier 2016;

Sur proposition de la directrice régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Alsace - Champagne-Ardenne - Lorraine;

Le préfet de la Marne ayant été consulté,

Arrêtent:

#### Article 1<sup>er</sup>

M. Jean-Michel LEVIER, directeur adjoint du travail, adjoint au responsable de l'unité départementale de la Marne et chef de service de la section centrale travail (SCT), est chargé de l'intérim du responsable de l'unité départementale de la Marne à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Alsace - Champagne-Ardenne - Lorraine à compter du 25 janvier 2016.

#### Article 2

Le secrétaire général des ministères économiques et financiers et le secrétaire général des ministères chargés des affaires sociales sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Bulletin officiel* du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait le 25 janvier 2016.

*Le ministre des finances et des comptes publics,  
Pour le ministre et par délégation :  
Le délégué général au pilotage  
des directions régionales des entreprises,  
de la concurrence, de la consommation, du travail  
et de l'emploi et des directions des entreprises,  
de la concurrence, de la consommation,  
du travail et de l'emploi,  
J.-P. MIMEUR*

*La ministre du travail, de l'emploi,  
de la formation professionnelle  
et du dialogue social,  
Pour la ministre et par délégation :  
Le délégué général au pilotage  
des directions régionales des entreprises,  
de la concurrence, de la consommation, du travail  
et de l'emploi et des directions des entreprises,  
de la concurrence, de la consommation,  
du travail et de l'emploi,  
J.-P. MIMEUR*

*Le ministre de l'économie,  
de l'industrie et du numérique,  
Pour le ministre et par délégation :  
Le délégué général au pilotage  
des directions régionales des entreprises,  
de la concurrence, de la consommation, du travail  
et de l'emploi et des directions des entreprises,  
de la concurrence, de la consommation,  
du travail et de l'emploi,  
J.-P. MIMEUR*

## TRAVAIL, EMPLOI, FORMATION PROFESSIONNELLE

### Emploi/Chômage

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,  
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
ET DU DIALOGUE SOCIAL

Délégation générale à l'emploi  
et à la formation professionnelle

Sous-direction des parcours  
d'accès à l'emploi

Mission insertion professionnelle

#### **Circulaire DGEFP/SDPAE-MIP n° 2015-377 du 22 décembre 2015 relative à la programmation des contrats uniques d'insertion et emplois d'avenir au premier semestre 2016**

NOR : ETSD1532212C

*Date d'application* : immédiate.

*Catégorie* : directives adressées par le ministre aux services chargés de leur application, sous réserve, le cas échéant, de l'examen particulier des situations individuelles.

*Résumé* : cette circulaire vise à indiquer les orientations stratégiques ainsi que les enveloppes du premier semestre 2016 pour les contrats uniques d'insertion (y compris le CIE-starter) et les emplois d'avenir.

*Mots clés* : contrat unique d'insertion – emploi d'avenir – programmation – orientations.

*Références* :

Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi ;

Ordonnance n° 2015-1578 du 3 décembre 2015 portant suppression du contrat d'accès à l'emploi et du contrat d'insertion par l'activité, et extension et adaptation du contrat initiative-emploi à la Guadeloupe, à la Guyane, à la Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon ;

Circulaire n° 2013-02 du 22 février 2013 relative à l'allongement de la durée des nouveaux contrats d'accompagnement dans l'emploi. Fiche d'appui DGEFP pour la mobilisation en faveur du parcours des jeunes en emplois d'avenir parue le 27 novembre 2014 ;

Circulaire DGEFP n° 2015-02 du 29 janvier 2015 relative à la programmation des contrats uniques d'insertion et emplois d'avenir au premier semestre 2015 ;

Circulaire interministérielle CAB n° 2015-94 du 25 mars 2015 relative à la mise en œuvre des mesures en faveur des quartiers prioritaires de la politique de la ville dans le champ du développement de l'activité économique et de l'emploi ;

Instruction DGEFP/MIP n° 2015-215 du 19 juin 2015 relative à la programmation des contrats uniques d'insertion et emplois d'avenir au deuxième semestre 2015 ;

Questions-réponses Emplois d'avenir – version du 6 février 2015 ;

Aide-mémoire relatif aux contrats aidés – version du 30 octobre 2015.

*Annexes* :

Fiche n° 1 : Modalités de répartition interrégionale des volumes d'emplois aidés

Fiche n° 2 : Enveloppes financières et paramètres de prise en charge

Fiche n° 3 : Orientations et points de vigilance spécifiques en 2016

Fiche n° 4 : Tableaux de bord de pilotage des emplois aidés

*La ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social à Mesdames et Messieurs les préfets de région ; à Monsieur le préfet de la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon ; à Monsieur le représentant de l'État à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin ; à Mesdames et Messieurs les préfets de département ; copie à Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ; à Mesdames et Messieurs les directeurs des directions de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale ; à Mesdames et Messieurs les recteurs d'académie ; à Monsieur le directeur général de Pôle emploi ; à Monsieur le président du CNML ; à Monsieur le président de l'UNML ; à Madame la présidente de l'AGEFIPH ; à Monsieur le président de CHEOPS ; à Monsieur le directeur général de l'ASP ; à Monsieur le contrôleur budgétaire et comptable ministériel.*

Dans la continuité des efforts engagés depuis trois ans en direction des publics les plus éloignés du marché du travail, les contrats aidés restent en 2016 un élément essentiel de la politique de l'État en faveur de l'emploi.

Ces dispositifs doivent vous permettre à la fois d'apporter une réponse efficace et directe aux besoins des demandeurs d'emploi les plus en difficulté et de contribuer activement à la prévention et à la lutte contre le chômage de longue durée.

La priorité doit être maintenue pour les situations les plus sensibles de demandeurs d'emploi : les demandeurs d'emploi de longue durée, les seniors, les personnes en situation de handicap et les jeunes peu ou pas qualifiés en recherche d'emploi, plus particulièrement ceux issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville.

La programmation pour le premier semestre 2016 est établie sur les bases suivantes :

- 35 000 emplois d'avenir ;
- 123 000 CAE ;
- 35 000 CIE dont 10 000 CIE-starter.

Elle ne prévoit pas la prescription de nouveaux emplois d'avenir professeur.

La présente circulaire notifie les enveloppes physiques et financières du premier semestre 2016. Elle insiste sur les orientations et points de vigilance spécifiques pour la mobilisation des contrats uniques d'insertion (CUI) et des emplois d'avenir, au regard des résultats observés et des moyens budgétaires mobilisés.

L'ambition est double :

- atteindre les objectifs quantitatifs d'emplois aidés en respectant l'enveloppe financière, ce qui passe par un strict respect des taux fixés par la loi de finances ;
- garder le cap sur les objectifs qualitatifs en matière de publics prioritaires et de caractéristiques des contrats (durée, accompagnement, formation...).

Je vous remercie de me communiquer, *via* l'enquête en ligne qui vous sera adressée, la répartition que vous effectuez par département et par type de prescripteurs avant le 29 janvier 2016.

*La ministre du travail, de l'emploi,  
de la formation professionnelle  
et du dialogue social,  
MYRIAM EL KHOMRI*

*Le contrôleur budgétaire  
et comptable ministériel,  
P. DELAGE*

SOMMAIRE

FICHE N° 1: MODALITÉS DE RÉPARTITION INTER-RÉGIONALE DES VOLUMES D'EMPLOIS AIDÉS

FICHE n° 2: ENVELOPPES FINANCIÈRES ET PARAMÈTRES DE PRISE EN CHARGE

FICHE n° 3: ORIENTATIONS ET POINTS DE VIGILANCE SPÉCIFIQUES EN 2016

FICHE n° 4: TABLEAUX DE BORD DE PILOTAGE DES EMPLOIS AIDÉS

Tableau n° 1: Enveloppes physico-financières d'emplois d'avenir pour le premier semestre 2016

Tableau n° 1 *bis*: Hypothèses de renouvellements des contrats au sein de l'enveloppe des EAV pour le premier semestre 2016

Tableau n° 2: Enveloppes physico-financières de CAE pour le premier semestre 2016

Tableau n° 2 *bis*: Hypothèses de renouvellement des contrats au sein de l'enveloppe des CAE pour le premier semestre 2016

Tableau n° 3: Enveloppes physico-financières de CIE pour le premier semestre 2016

Tableau n° 4: Objectifs régionaux de la politique de la ville pour les emplois aidés au premier semestre 2016

Tableau n° 5: Situation de l'emploi des travailleurs handicapés dans les emplois aidés (CUI et emplois d'avenir)

FICHE N° 1 : MODALITÉS DE RÉPARTITION INTERRÉGIONALE  
DES VOLUMES D'EMPLOIS AIDÉS

Les enveloppes physico-financières du premier semestre 2016 sont présentées dans les tableaux en annexes.

La répartition en enveloppes infra-régionales peut s'effectuer sur les mêmes critères que ceux utilisés au niveau national (le cas échéant, avec des données plus récentes si elles sont disponibles au niveau régional) ou avec des critères définis localement.

I. – LES EMPLOIS D'AVENIR

L'enveloppe physique pour le 1<sup>er</sup> semestre 2016 est de 35 000 emplois d'avenir. Elle recouvre les renouvellements et les conventions initiales. Ce dispositif se poursuivra au deuxième semestre notamment pour les renouvellements.

La répartition entre régions est effectuée sur des critères fondés sur l'analyse du public éligible aux emplois d'avenir et sur la capacité d'absorption des employeurs.

NATURE DES CRITÈRES	POIDS DU CRITÈRE dans le calcul des enveloppes régionales	SOURCE
Taux de réalisation des emplois d'avenir en 2015	10 %	ASP-SID DGEFP, données arrêtées au 30 novembre 2015
Volume des DEFM jeunes de niveau de formation V et <i>infra</i>	25 %	DARES, données arrêtées au 31 octobre 2015
Volume des jeunes en demande d'insertion de niveau de formation V sans diplôme et <i>infra</i>	25 %	IMilo, données arrêtées au 31 octobre 2015
Volume des jeunes résidant en QPV suivis en missions locales	20 %	IMilo, données arrêtées au 31 octobre 2015
Volume des jeunes résidant en ZRR suivis en missions locales	10 %	IMilo, données arrêtées au 31 octobre 2015
Volume des renouvellements estimés sur 2015	10 %	Estimation DARES après retraitement des données ASP

La répartition régionale des objectifs du premier semestre 2016 figure dans le tableau n° 1.

Pour information, les hypothèses de renouvellements sur le premier semestre 2016 figurent dans le tableau n° 1 *bis*.

II. – LES CUI-CAE

L'enveloppe physique pour le premier semestre 2016 est de 123 000 contrats.

Les enveloppes régionales 2016 de CUI-CAE ne comprennent pas de contrats ACI, à l'exception du département de Mayotte pour lequel l'application de la réforme du financement de l'IAE est différée.

La répartition régionale des contrats aidés du secteur non marchand (CUI-CAE) suit une double logique :

- de capacité d'absorption des employeurs : la répartition prend en compte dans la mesure du possible les besoins exprimés par les services et le réseau de Pôle emploi ;
- de données de contexte : les critères de répartition sont identiques à ceux retenus en 2015.

NATURE DES CRITÈRES	POIDS DU CRITÈRE dans le calcul des enveloppes régionales	SOURCE
Nombre de CAE réalisés en 2015	40 %	ASP – SID DGEFP, données arrêtées au 30 novembre 2015
Nombre de DELD ABC ≥ 1 an	25 %	DARES, données arrêtées au 31 octobre 2015
Nombre de DEFM ABC de 50 ans et plus	5 %	DARES, données arrêtées au 31 octobre 2015
Nombre de bénéficiaires du RSA socle	10 %	CAF, données arrêtées au 31 décembre 2014

NATURE DES CRITÈRES	POIDS DU CRITÈRE dans le calcul des enveloppes régionales	SOURCE
Volume des renouvellements estimés en 2016	20 %	Estimations DARES après retraitement des données ASP

La répartition régionale des enveloppes physiques de CUI-CAE pour le premier semestre de l'année 2016 figure dans le tableau n° 2.

Pour information, les hypothèses de renouvellements sur le premier semestre 2016 figurent dans le tableau n° 2 *bis*.

### III. – LES CUI-CIE

L'enveloppe physique de CIE pour le premier semestre 2016 est de 35 000 contrats, et intègre les CIE des départements et collectivités d'outre-mer, où ce dispositif remplace l'ancien contrat d'accès à l'emploi (CAE-DOM) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 en application de l'ordonnance du 3 décembre 2015.

La répartition régionale des contrats aidés du secteur marchand suit la même logique qu'en 2015 avec l'ajout d'un critère relatif aux demandeurs d'emploi de longue durée.

NATURE DES CRITÈRES	POIDS DU CRITÈRE dans le calcul des enveloppes régionales	SOURCE
Nombre de CIE réalisés en 2015	70 %	ASP-SID DGEFP, données arrêtées au 30 novembre 2015
Nombre de DEFM ABC de 50 ans et plus	10 %	DARES, données arrêtées au 31 octobre 2015
Nombre de DELD ABC ≥ 1 an	10 %	DARES, données arrêtées au 31 octobre 2015
Nombre de bénéficiaires du RSA socle	10 %	CAF, données arrêtées au 31 décembre 2014

La répartition régionale des enveloppes physiques de CUI-CIE pour le premier semestre 2016 figure dans le tableau n° 3.

Au sein de l'enveloppe de 35 000 CIE est fixé un objectif de 10 000 CIE-starter pour le 1<sup>er</sup> semestre. Les objectifs sont répartis selon les critères suivants :

NATURE DES CRITÈRES	POIDS DU CRITÈRE dans le calcul des enveloppes régionales	SOURCE
Nombre de DEFM ABC résidant en QPV	50 %	INSEE, données arrêtées au 30 juin 2015
Nombre de DELD moins de 26 ans ABC ≥ 1 an	50 %	DARES, données arrêtées au 30 septembre 2015

La répartition des objectifs de CIE-starter en outre-mer est réalisée à partir du second critère uniquement.

### IV. – LA DÉFINITION D'OBJECTIFS RÉGIONAUX QPV (QUARTIERS PRIORITAIRES DE LA POLITIQUE DE LA VILLE) POUR L'ENSEMBLE DES EMPLOIS AIDÉS

Les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) sont entrés en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2015. La liste des QPV est disponible à l'adresse suivante :

[http://www.ville.gouv.fr/IMG/pdf/politique\\_de\\_la\\_ville\\_-\\_territoires\\_cibles.pdf](http://www.ville.gouv.fr/IMG/pdf/politique_de_la_ville_-_territoires_cibles.pdf).

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, les nouveaux contrats aidés prescrits aux résidents des anciennes zones urbaines sensibles (ZUS) non reclassées en QPV ne sont pas comptabilisés comme bénéficiant à des personnes issues de quartiers prioritaires. Cependant, les contrats conclus antérieurement dans ces anciennes ZUS sont encore susceptibles d'être renouvelés après le 1<sup>er</sup> janvier 2015, dans la limite d'une durée cumulée de deux ans (pour les CUI) ou de trois ans (pour les emplois d'avenir).

Les objectifs de recrutement des contrats aidés (CUI et Emplois d'avenir) s'inscrivent en continuité de la convention d'objectifs pour les quartiers prioritaires signée entre le ministre délégué à la ville et le ministre chargé de l'emploi le 25 avril 2013. Ils sont fixés en 2016 en fonction du cap fixé par le comité interministériel à l'égalité et à la citoyenneté (CIEC) du 6 mars 2015 et des évolutions intervenues depuis : pour les EAV, impact de la nouvelle géographie prioritaire et de l'automatisation de la géolocalisation, pour les CIE, mise en œuvre du CIE starter destiné prioritairement aux jeunes résidents dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (au moins 35 % cf. fiche 3).

Les publics concernés doivent représenter au niveau national :

- 20 % des emplois d'avenir ;
- 13 % des CAE ;
- 13 % des CIE (hors CIE starter) ;
- 35 % des CIE starter.

Les objectifs attendus pour les CAE, CIE et emplois d'avenir sont des cibles annuelles, qui ne concernent que la France métropolitaine. Ils ne seront pas déclinés en objectifs semestriels.

La déclinaison régionale de ces objectifs nationaux est établie selon les critères suivants :

EMPLOIS D'AVENIR	CUI
Le nombre des jeunes résidant en QPV suivis en ML (50 %)	Le volume de DEFM ABC de longue durée résidant en QPV (100 %)
Le volume de DEFM de catégories ABC de 15 à 26 ans résidant en QPV (50 %)	Le volume de DEFM de catégories ABC de 15 à 26 ans résidant en QPV (100 %) pour les CIE starter

Les objectifs d'entrées en QPV fixés pour chaque région et pour chacun des dispositifs au titre de l'année 2016 figurent dans le tableau n° 4.

#### V. – LA RÉPARTITION DES ENVELOPPES DE CONTRATS AIDÉS ENTRE LES PRESCRIPTEURS

Les enveloppes doivent être réparties entre les prescripteurs en tenant compte de la capacité de mobilisation de chacun des réseaux.

Lors de la répartition des enveloppes physico-financières régionales, je vous invite à échanger avec l'ensemble des acteurs régionaux de l'emploi dans une logique de territorialisation de la prescription, en particulier avec Pôle emploi et les autres prescripteurs (missions locales et Cap emploi) pour les enveloppes de CUI et d'emplois d'avenir. Dans le cadre de ce dialogue qui permet aux prescripteurs de s'organiser pour la prospection et la prescription, des objectifs seront notifiés par la DIRECCTE aux prescripteurs de la région et actualisés en cas de redéploiement entre prescripteurs.

Vous devez attribuer une enveloppe de CAE et de CIE aux missions locales pour les jeunes n'ayant pas vocation à être embauchés en emploi d'avenir, et aux Cap emploi afin d'accompagner les renouvellements et l'objectif de progression du nombre de personnes handicapées recrutées en CUI.

Pour 2015, la répartition nationale a été la suivante :

DISPOSITIFS	RÉPARTITION PAR PRESCRIPTEUR des objectifs 2015	RÉPARTITION PAR PRESCRIPTEUR des réalisations au 28 novembre 2015
<b>CUI-CAE</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>
Pôle emploi	75 %	79 %
Conseil général	13 %	11 %
Mission locale	7 %	5 %
CAP Emploi	5 %	4 %
<b>CUI-CIE</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>
Pôle emploi	78 %	81 %
Mission locale	9 %	7 %
Conseil général	7 %	6 %
CAP Emploi	5 %	5 %

(Des données plus détaillées par région sont consultables sur les tableaux de bord publiés sur l'extranet POP.)

Les objectifs fixés par département et prescripteur doivent être transmis à la DGEFP selon les modalités précisées dans la fiche n° 4.

## FICHE N° 2 : ENVELOPPES FINANCIÈRES ET PARAMÈTRES DE PRISE EN CHARGE

Les paramètres financiers sont des références moyennes à prendre en compte pour fixer les taux de prise en charge des arrêtés régionaux, au vu des publics prioritaires.

### I. – LES PARAMÈTRES FINANCIERS DE PRISE EN CHARGE DES EMPLOIS D'AVENIR (TABLEAU N° 1)

L'enveloppe financière correspondant à un objectif de 35 000 contrats sur le premier semestre 2016 est de 754,19 M€ en AE et de 253,71 M€ en CP.

Elle est répartie selon les régions en fonction de l'enveloppe physique régionale (*cf.* fiche n° 1).

Les paramètres moyens de prise en charge des emplois d'avenir sont les suivants :

- un taux de prise en charge de 75 % du SMIC pour les contrats prescrits dans le secteur non marchand et 35 % dans le secteur marchand, à l'exception des GEIQ et des EI pour lesquels le taux est de 47 %. La Réunion bénéficie d'un taux dérogatoire de 90 %, renouvelé en 2016, applicable à toute aide à l'insertion professionnelle attribuée au titre d'un emploi d'avenir ;
- une durée hebdomadaire de 33,5 heures ;
- une durée de 24 mois (pour les renouvellements, la durée doit être comprise entre un et deux ans - dans la limite d'une durée totale de trois ans).

Ces hypothèses reposent sur une part de 30 % de contrats prescrits dans le secteur marchand.

Les paramètres retenus pour les renouvellements sont identiques à ceux des conventions initiales.

Par ailleurs, des crédits d'accompagnement sont alloués aux missions locales à hauteur de 20,5 M€, après application de la mise en réserve. Ils couvrent la totalité de l'année et sont destinés à renforcer les actions d'accompagnement des jeunes recrutés menées par les missions locales. Il ne s'agit ni d'une subvention d'équilibre, ni d'une avance de trésorerie.

Les crédits d'accompagnement seront répartis sur la base du poids que représente chaque région dans le stock d'emplois d'avenir au 31 octobre 2015. Ce poids sera modulé selon un mécanisme de bonus/malus qui tient compte de l'écart aux résultats moyens observés au niveau national au 30 novembre 2015 sur les deux indicateurs suivants :

- part des jeunes n'ayant pas bénéficié d'un entretien au cours des 3 derniers mois ;
- part des jeunes sans engagement de formation (parmi ceux ayant une ancienneté de plus de 4 mois en emplois d'avenir).

Ces crédits seront notifiés dans le cadre de la notification aux DIRECCTE et DIECCTE des crédits budgétaires du BOP territorial afférent au programme 102.

### II. – LES ENVELOPPES FINANCIÈRES DES CAE (TABLEAU N° 2)

L'enveloppe financière de CAE pour le premier semestre 2016 est de 716,43 M€ en AE et 491,26 M€ en CP.

Elle est répartie selon les régions en fonction de l'enveloppe physique régionale (*cf.* fiche n° 1).

Les paramètres moyens de prise en charge des CAE sont les suivants :

- un taux de prise en charge à hauteur de 70 % du SMIC ;
- une durée moyenne de 10,6 mois, poursuivant l'objectif d'atteindre une durée de 12 mois pour les conventions initiales ;
- une durée hebdomadaire de 21,9 heures ;
- un cofinancement des conseils départementaux correspondant à 20 % des volumes de CAE. Cette nouvelle cible de cofinancement (antérieurement fixée à 26 %) résulte de la bascule des CAE en ACI vers les CDDI.

L'enveloppe financière inclut, pour Mayotte, des contrats CAE dans les ACI avec un taux de prise en charge de 105 % du SMIG, une durée de 12 mois et une durée hebdomadaire de 26 heures.

Les paramètres nationaux pour le recrutement des adjoints de sécurité en CAE sont les suivants :

- un taux de prise en charge à hauteur de 70 % du SMIC ;
- une durée de 24 mois ;
- une durée hebdomadaire de 35 heures.

Vous trouverez dans l'aide-mémoire relatif aux contrats aidés des précisions relatives aux publics concernés et aux nouvelles modalités de recrutement mises en œuvre en 2016.

Les CAE recrutés dans le cadre de l'enveloppe « Éducation nationale » sont pris en charge à hauteur de 70 % du SMIC et d'une durée hebdomadaire de 20 heures quel que soit le profil des bénéficiaires recrutés. La durée en mois est variable selon les fonctions exercées (cf. circulaire du ministère de l'éducation nationale du 15 juin 2013).

### III. – LES ENVELOPPES FINANCIÈRES DES CIE (TABLEAU N° 3)

L'enveloppe financière de CIE pour le premier semestre 2016 est de 164,79 M€ en AE et 108,94€ en CP, dont 19,93 M€ en AE et 13,17 M€ en CP sont réservés aux CIE-starter.

Elle est répartie selon les régions en fonction de l'enveloppe physique régionale (cf. fiche n° 1).

Les paramètres moyens de prise en charge des CIE sont les suivants :

- un taux moyen de prise en charge de 30,7 % (et de 45 % pour les CIE-starter) ;
- une durée totale de 10 mois ;
- une durée hebdomadaire de 33 heures ;
- un taux de cofinancement des conseils départementaux de 3 %.

### IV. – DISPOSITIONS COMMUNES AUX CUI

#### 1. Arrêtés préfectoraux dans les nouvelles régions issues de la loi portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRE)

L'article 136 de la loi NOTRE dispose que « *sauf dispositions contraires, les règles, plans et schémas régionaux ou interrégionaux en vigueur à la date de création des nouvelles régions constituées en application de la loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, aux élections régionales et départementales et modifiant le calendrier électoral demeurent applicables, dans le ressort géographique pour lequel ils ont été adoptés, jusqu'à leur remplacement par des actes ou documents correspondant au ressort des nouvelles régions* ».

Par conséquent, les différents arrêtés en vigueur dans le périmètre des anciennes régions pourront perdurer le temps de prendre un nouvel arrêté régional.

Ces nouveaux arrêtés devront respecter strictement les paramètres moyens de taux de prise en charge et de durée hebdomadaire indiqués en fiche n° 2. Toute modulation des taux de prise en charge en fonction des publics prioritaires doit être compatible avec le respect des paramètres moyens.

#### 2. Contrats cofinancés par les conseils départementaux

Aux termes de l'article L. 5134-19-1 du code du travail, l'État ne peut pas prendre entièrement en charge les contrats aidés prescrits par les conseils départementaux pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA). Si une prise en charge 100 % par l'État peut être tolérée en cas de retard de signature des CAOM ou de dépassement des objectifs, l'État ne peut se substituer entièrement aux conseils départementaux sur ces financements.

Je vous invite à tenir compte de ces dispositions dans les négociations que vous conduisez avec les conseils départementaux, au titre du volet contrats aidés et du volet insertion par l'activité économique (IAE). L'objectif est d'atteindre un taux de 20 % de contrats cofinancés pour les CAE, paramètre utilisé pour le calcul des enveloppes financières.

### FICHE N° 3 : ORIENTATIONS ET POINTS DE VIGILANCE SPÉCIFIQUES EN 2016

Les orientations de l'année 2016 s'inscrivent dans la continuité de celles portées par les circulaires et instructions de programmation DGEFP 2015. L'objectif est de réussir le pari de l'insertion professionnelle des personnes les plus en difficulté.

La mobilisation doit rester ciblée sur les personnes les plus éloignées du marché du travail : il s'agit de soutenir plus particulièrement les embauches de demandeurs d'emploi de longue et très longue durée, de bénéficiaires de *minima* sociaux, de demandeurs d'emploi seniors, de jeunes peu ou pas qualifiés. Les efforts engagés depuis 2012/2013 ont permis d'accroître sensiblement la part des publics prioritaires comme en témoignent les indicateurs suivants :

#### Évolution du poids des publics cibles de 2013 à 2015 au niveau national

DISPOSITIFS	DELD	TH	SENIORS	BÉNÉFICIAIRES du RSA
CUI-CAE	+ 5 points	+ 2,6 points	+ 3,4 points	- 1 point
CUI-CIE (*)	+ 3 points	+ 0,9 point	+ 0,9 point*	- 3 points

(\*) Le calcul est réalisé hors CIE starter sur 2015.

Les emplois d'avenir bénéficient bien pour leur part aux jeunes sans emploi les moins qualifiés : 80,5 % ne sont pas titulaires du baccalauréat et 39,4 % sont sans diplôme.

Au sein des contrats aidés, il s'agit de renforcer les efforts auprès des habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville, des personnes reconnues travailleurs handicapés, et de tendre vers la parité femmes-hommes.

Pour rappel, les recrutements sont conditionnés par le respect des ambitions du dispositif (durée et qualité de ces contrats, acquisition d'une véritable expérience professionnelle, accès à la formation voire à la qualification). Une fiche d'aide méthodologique pour lutter contre les discriminations à l'embauche (rappel de la réglementation et conseils méthodologiques) est diffusée dans l'aide-mémoire relatif aux contrats aidés pour vous aider dans les démarches de prospection auprès des entreprises.

L'accompagnement des salariés et l'activation effective du droit à la formation, notamment qualifiante, sont des investissements qui augmentent significativement les chances de réussir une insertion durable. Les objectifs de durée de prise en charge des contrats initiaux par l'État sont maintenus (cf. fiche n° 2) car la visibilité du soutien de l'État permet la construction par l'employeur d'un parcours de formation et d'intégration sur la durée.

## I. – ORIENTATIONS TRANSVERSALES

### 1. Une concentration des efforts pour les habitants des QPV

Les habitants des quartiers populaires, et notamment les jeunes, constituent un public prioritaire de la politique de l'emploi. Les solutions à leur apporter passent avant tout par un meilleur accès au droit commun.

Les objectifs de taux d'accès des résidents des quartiers prioritaires aux emplois aidés ont été réaffirmés dans le cadre du comité interministériel à l'égalité et à la citoyenneté du 6 mars 2015 et dans l'instruction conjointe du ministre chargé de l'emploi et du ministre chargé de la ville du 25 mars 2015 au titre du développement de l'activité économique et de l'emploi.

Au 30 novembre 2015, seuls 16,1 % des emplois d'avenir ont été conclus en QPV sur l'année 2015.

DISPOSITIFS	OBJECTIFS ZUS 2014	RÉALISATION 2014	OBJECTIFS QPV 2015	RÉALISATION 2015 (*)	ÉVOLUTION
CUI-CAE	11 %	7,6 %	13 %	10,5 %	+ 2,9 points
CUI-CIE	13 %	9 %	13 %	10,8 %	+ 1,8 points
Emplois d'avenir (**)	25 %	18,9 %	30 %	16,1 %	- 2,8 points

(\*) Réalisation à fin novembre 2015.  
(\*\*) Rupture de série pour les emplois d'avenir à partir d'octobre 2015.

En 2016, 20 % des nouvelles prescriptions devront être réalisées au bénéfice de jeunes résidents des quartiers prioritaires de la ville.

En lien avec l'ensemble des acteurs de la politique de la ville (notamment les associations de quartier et les adultes relais), l'effort doit donc être poursuivi afin d'aller chercher les jeunes des quartiers prioritaires qui ne se présentent pas spontanément aux missions locales ou à Pôle emploi et leur permettre d'accéder aux emplois aidés.

Les nouveaux recrutements en emploi d'avenir dans le secteur marchand doivent ainsi être orientés quasi exclusivement vers les jeunes résidant dans les quartiers prioritaires de la ville. Parmi les jeunes en QPV, les jeunes peu ou pas qualifiés sont prioritaires. Les jeunes résidents des ex-ZUS non transformées en QPV pourront le cas échéant bénéficier d'un renouvellement de leur emploi d'avenir.

Les CIE-starter doivent être prioritairement prescrits pour les jeunes en QPV.

## **2. Un développement de l'emploi des personnes handicapées dans les emplois aidés (emplois d'avenir, CAE et CIE)**

La priorité d'accès à l'emploi des personnes en situation d'handicap a été réaffirmée dans le cadre de la conférence nationale du handicap du 11 décembre 2014. C'est pourquoi un suivi approfondi a été mis en place depuis 2015 afin de mesurer les efforts engagés localement. La part des travailleurs handicapés parmi les bénéficiaires de contrats aidés est en progression: 9,2 % en 2013, 9,9 %, en 2014 et 44 781 prescriptions réalisées au 28 novembre 2015 soit 11,1 % des emplois aidés dont:

- 35 767 CUI-CAE soit 14,3 % des prescriptions en 2015;
- 7 057 CUI-CIE soit 8,8 % des prescriptions en 2015;
- 1 957 emplois d'avenir soit 2,7 % des prescriptions en 2015.

Le degré de mobilisation constaté (*cf.* fiche n° 5) est variable selon les types de contrats, les secteurs d'activité et les régions.

L'effort doit se poursuivre au regard du taux de chômage des personnes handicapées qui reste très élevé, à hauteur de 21 % soit deux fois supérieur à la moyenne nationale.

Les territoires doivent s'inscrire dans une dynamique de progression par rapport aux taux de prescription actuels des emplois aidés (EAV, CAE et CUI). L'évolution de la part des travailleurs handicapés dans les contrats aidés sera analysée et fera l'objet d'un suivi renforcé à l'occasion des visio-conférences.

## **3. De nouvelles possibilités d'aménagement des durées des parcours pour les seniors**

Pour les seniors, la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a ouvert la possibilité de prolongations dérogatoires de leur contrat au bénéfice:

- des salariés de 58 ans et plus, jusqu'à la date à laquelle ils auront constitué leurs droits à une retraite au taux plein;
- des salariés de 50 ans et plus «rencontrant des difficultés particulières d'insertion» permettant ainsi de prendre en compte toutes les situations de difficultés graves d'accès à l'emploi, sans se limiter à celles reflétées par des critères administratifs.

Ces prolongations dérogatoires relèvent de mesures individuelles qui sont explicitées dans la fiche n° 2 de l'aide-mémoire relatif aux contrats aidés (version du 30 octobre 2015). Elles peuvent être mobilisées en tant que solutions à des situations particulièrement difficiles.

## **II. – EMPLOIS D'AVENIR**

Pour le premier semestre 2016, l'objectif de prescription de 35 000 contrats couvre à la fois les conventions initiales et les renouvellements.

Toutes les demandes de renouvellements doivent être acceptées. Ces renouvellements doivent néanmoins être en cohérence avec les exigences du dispositif, en termes de qualité du parcours déjà effectué et à venir (respect des engagements de formation notamment) et de durée globale de l'emploi d'avenir, en privilégiant les renouvellements longs.

Les conventions nationales conclues avec les employeurs ou fédérations d'employeurs au début du programme et n'ayant pas fait l'objet d'un avenant peuvent être considérées comme prolongées sur leurs dispositions qualitatives.

L'objectif de prescription doit s'accompagner d'un effort de tous les acteurs et partenaires pour amplifier l'accompagnement des jeunes tout au long du parcours et la mise en œuvre effective des deux piliers du parcours du jeune en emploi d'avenir : la formation et la préparation de la sortie.

Le plafond de prescriptions dans le secteur marchand, fixé à 33 % des prescriptions en cumulé depuis le début du dispositif au 1<sup>er</sup> novembre 2012, reste en vigueur.

Les modalités de recrutement doivent faire l'objet d'un pilotage resserré par les cellules opérationnelles, qui veillent à orienter les jeunes vers les dispositifs les plus adaptés à leurs profils et leurs besoins. Il vous appartient de veiller à ce que le secteur marchand reste prioritairement en capacité d'offrir des possibilités de contrats en alternance aux jeunes qui ont la capacité d'y accéder (en particulier les jeunes sortis depuis peu du système scolaire). Ces jeunes doivent être orientés vers l'apprentissage ou les contrats de professionnalisation et non vers l'emploi d'avenir. Les CIE peuvent également être mobilisés en tant que de besoin.

### **1. Une mise en œuvre effective de l'accompagnement et de la formation pour assurer la qualité des parcours de jeunes en emploi d'avenir**

La fiche d'appui pour la mobilisation en faveur du parcours des jeunes en emplois d'avenir, diffusée le 27 novembre 2014 pour préciser plusieurs axes de travail sur les parcours de formation et l'accompagnement des jeunes, demeure d'actualité.

Sur les parcours de formation, l'objectif est double :

- tous les jeunes en emploi d'avenir doivent bénéficier d'un engagement de formation (au 30 novembre 2015, 90,7 % des jeunes ont au moins un engagement de formation ou autre) ;
- tous les engagements de formation doivent effectivement être mis en œuvre : au 30 novembre 2015, 77 % des engagements de formation pour les jeunes ayant une antériorité de quatre mois dans le dispositif ont débuté ou ont été réalisés. Néanmoins, un effort particulier devra être porté sur la formation qualifiante ; en effet, au 30 novembre 2015, seulement 28 % des jeunes avec un engagement bénéficient d'un engagement de formation qualifiante.

### **2. Un plan d'action pour la préparation effective des sorties des jeunes en emplois d'avenir**

Une attention toute particulière doit être apportée à la préparation de la sortie des jeunes en emplois d'avenir : aucun jeune ne doit se retrouver sans solution à l'issue de son contrat.

L'année 2016 sera centrée sur la mise en place effective de la préparation à la sortie, et les jalons du suivi de l'emploi d'avenir doivent être effectivement mis en œuvre par les missions locales et les Cap emploi, en particulier les entretiens à un an et à 2 mois avant la sortie.

Il vous est demandé d'apporter une attention particulière à la mise en œuvre et à l'ajustement des plans d'actions que vous avez élaborés et initiés en 2015, et de veiller à renforcer le suivi de ces actions.

Les cellules opérationnelles ont un rôle important de coordination à jouer afin d'anticiper les sorties en lien avec les employeurs. Dans ce cadre, les acteurs locaux organisent le suivi du jeune à l'issue de l'emploi d'avenir, la mobilisation des outils du service public de l'emploi, des passerelles pour l'accès à la formation ou aux autres dispositifs de l'emploi, l'orientation vers un autre emploi durable, en valorisant les compétences et qualifications transférables acquises pendant l'emploi d'avenir. Vous pourrez également mobiliser l'offre de l'AFPA transition pour appuyer les actions de préparation à la sortie.

Les services de l'État, les missions locales et Pôle emploi doivent conjuguer leurs efforts pour les jeunes dont les sorties sont programmées dans les 3 ou 6 mois à venir et pour lesquels une solution peut être trouvée si elle est étudiée collectivement en amont. A cet effet, les fichiers des emplois d'avenir arrivant à échéance au 1<sup>er</sup> semestre 2016 et permettant d'identifier les sorties prévisionnelles sont d'ores et déjà consultables sur l'extranet POP.

Ces plans peuvent aussi prévoir des actions pour accompagner les employeurs pour le maintien des jeunes dans le poste occupé en emploi d'avenir. En particulier, vous pouvez vous appuyer sur l'article L. 5134-115 (dernier alinéa) du code du travail qui dispose que le bénéficiaire d'un emploi d'avenir en contrat à durée déterminée bénéficie d'une priorité d'embauche durant un délai d'un an à compter du terme de son contrat. L'employeur doit l'informer de tout emploi disponible et compatible avec sa qualification ou ses compétences.

Il est nécessaire de bien veiller à l'articulation entre les missions locales et Pôle emploi afin de proposer des suites de parcours en sortie d'emploi d'avenir. Il peut s'agir par exemple de la prise en compte anticipée par Pôle emploi des jeunes de + 26 ans sortants d'emplois d'avenir sans perspective d'emploi durable, avec une prise en charge spécifique s'appuyant sur le livret de compétences

et d'expérience professionnelle. Peuvent être également organisées des actions de rapprochement des jeunes sortants d'emploi d'avenir avec les offres et les besoins des entreprises des territoires (promotion de CV, job-dating dédié aux jeunes sortants des EAV...).

La mise en place d'une ingénierie de passerelles d'accès à la formation doit être privilégiée pour les jeunes ne poursuivant pas leur parcours en emploi, s'ils souhaitent accéder à une formation qualifiante pour demandeur d'emploi ou à une formation en alternance. Un partenariat avec le Conseil régional doit être recherché pour lever les freins liés à la rémunération potentiellement réduite.

### III. – CUI-CAE

#### 1. Orientations générales

Dans la lignée des programmations précédentes, les publics prioritaires sont les demandeurs d'emploi de longue et très longue durée, les bénéficiaires de *minima* sociaux, les demandeurs d'emploi seniors ainsi que les travailleurs handicapés.

L'objectif d'allongement de la durée des contrats de douze mois fixé par l'instruction n° 2013-02 du 22 février 2013 est maintenu pour les conventions initiales.

La possibilité d'une mesure de fongibilité vers le secteur de l'IAE pourra être examinée au cas par cas par la DGEFP, notamment en fonction du niveau de conventionnement des aides au poste.

#### 2. Les contrats conclus pour les adjoints de sécurité

Pour l'année 2016, les recrutements autorisés à ce titre sont renforcés dans le cadre de la lutte contre le terrorisme avec un volume de 1 600 postes, dont 970 au premier semestre. La répartition par région et départements sera communiquée prochainement.

Les modalités spécifiques relatives aux contrats conclus pour les adjoints de sécurité, sont précisées dans la fiche n° 4 de l'aide-mémoire relatif aux contrats aidés (version du 30 octobre 2015).

#### 3. L'expérimentation « contrats aidés structures apprenantes »

L'expérimentation « contrats aidés - structures apprenantes », lancée au 2<sup>e</sup> semestre 2014, a été mise en œuvre par les Direccte et directions régionales de Pôle Emploi volontaires dans les régions suivantes: Alsace, Auvergne, Basse-Normandie, Bourgogne, Limousin, Midi-Pyrénées, Nord-Pas-de-Calais et Poitou-Charentes. Les régions expérimentatrices font l'objet d'un accompagnement de la DGEFP et de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT).

Il s'agit d'opérer un renversement significatif des approches habituelles de pilotage des contrats aidés, en focalisant l'attention et les actions du service public de l'emploi sur les structures employeurs. Le postulat est le suivant: l'efficacité des contrats aidés en termes de développement de l'employabilité et d'insertion durable des bénéficiaires dépend fortement des caractéristiques de l'environnement professionnel (sens et intérêt de l'activité productive, inscription avérée dans une communauté de travail, organisation de production de qualité, bonnes conditions de travail, etc.), au-delà des paramètres habituellement retenus pour déterminer la qualité d'un contrat aidé (durée, actions de formation, accompagnement et suivi des titulaires en emploi).

Ainsi, il s'agit de repérer et appuyer les employeurs susceptibles de proposer une valorisation par le travail et/ou par le produit, et d'offrir des situations « apprenantes », porteuses d'une expérience valorisable. Cette expérimentation doit également aider les employeurs à repérer et renforcer les vertus professionnalisantes de leur organisation.

Cette expérimentation se déploie dans le cadre des enveloppes budgétaires notifiées. Un bilan des premières actions menées sera effectué fin 2016.

#### 4. L'expérimentation d'une prestation de suivi dans l'emploi pour les sortants de CUI-CAE

La prestation de suivi dans l'emploi est une mesure annoncée dans le plan « Nouvelles solutions face au chômage de longue durée ». Il s'agit de développer une offre de service aux entreprises pour sécuriser l'embauche et l'intégration durable d'un salarié. La prestation a pour but d'inciter les employeurs à s'engager dans le recrutement de publics qu'ils sont réticents à recruter sans appui particulier. Elle est mobilisable pour l'embauche de demandeurs d'emploi de longue durée ou sortant de dispositifs d'insertion (insertion par l'activité économique, contrats unique d'insertion-contrats d'accompagnement dans l'emploi) ayant un bas niveau de qualification (V ou *infra* V), avec une priorité donnée aux résidents en quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV).

Cette prestation consiste en un accompagnement de 3 mois assuré par un référent unique pour l'entreprise qui recrute. Les TPE et PME qui présentent un vivier d'emploi important mais qui n'ont pas nécessairement les ressources et les connaissances suffisantes leur permettant de préparer l'intégration du salarié au sein de la communauté de travail sont ciblées en priorité.

L'instruction DGEFP/MIP n° 2015-327 du 2 novembre 2015 précise les modalités de mise en œuvre de cette prestation de « suivi dans l'emploi ». Elle sera déployée par deux opérateurs :

- Pôle emploi dans 5 régions :
  - Île-de-France : Paris, Seine-Saint-Denis, et nord des Hauts-de-Seine ;
  - Nord-Pas-de-Calais : dans l'ensemble de la région ;
  - Midi-Pyrénées : agglomération de Toulouse ;
  - Provence-Alpes-Côte d'Azur : agglomération de Marseille ;
  - Rhône-Alpes : agglomération de Lyon ;
- pour la France entière, les structures d'Insertion par l'activité économique (SIAE) ayant initialement accompagné en parcours d'insertion le salarié recruté.

#### IV. – CUI-CIE

##### 1. Orientations générales

Les CIE constituent un outil particulièrement efficace pour assurer aux personnes recrutées une perspective d'intégration professionnelle et de requalification professionnelle. Ils doivent être très prioritairement destinés à la lutte contre le chômage de longue durée, en les orientant vers les demandeurs d'emploi de longue durée (plus de 12 mois d'inscription à Pôle emploi) avec une priorité donnée aux demandeurs d'emploi de très longue durée (plus de 24 mois d'inscription à Pôle emploi), les demandeurs d'emploi seniors, et les travailleurs handicapés.

La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 a ouvert la possibilité de conclure des CIE de moins de 20 heures hebdomadaires pour des salariés de 60 ans et plus éligibles à un dispositif d'intéressement à la reprise d'activité des allocations du régime de solidarité, comme par exemple l'ASS, ce qui n'était pas possible antérieurement.

##### 2. Les CIE-starter

Annoncés par le comité interministériel à l'égalité et à la citoyenneté du 6 mars 2015, et mis en place par la circulaire Ville-emploi du 25 mars 2015, les CIE-starter sont reconduits en 2016. L'objectif est de 10 000 contrats au 1<sup>er</sup> semestre.

Ces CUI-CIE sont spécifiquement destinés aux jeunes de moins de 30 ans, en difficulté d'insertion, qui présentent au moins l'une des caractéristiques suivantes :

- résident des quartiers prioritaires de la politique de la ville ;
- bénéficiaire du RSA ;
- demandeur d'emploi de longue durée ;
- travailleur handicapé ;
- avoir été suivis dans le cadre d'un dispositif de deuxième chance (garantie jeunes, écoles de la 2<sup>e</sup> chance, EPIDE, formation 2<sup>e</sup> chance) et de manière générale tout dispositif qui bénéficie à un jeune ni étudiant, ni en emploi, ni stagiaire<sup>1</sup>, et qui lui assure un accompagnement intensif pour le conduire vers l'emploi) ;
- avoir bénéficié d'un emploi d'avenir dans le secteur non marchand.

Le ciblage QPV est au cœur du dispositif, les CIE-starter doivent être prioritairement prescrits pour les jeunes en QPV (au moins 35 %).

Les modalités d'articulation avec les autres contrats aidés sont les suivantes :

- lorsqu'ils sont éligibles, les jeunes les moins qualifiés doivent être en priorité orientés vers les emplois d'avenir du secteur marchand qui offrent un parcours d'insertion et de qualification plus complet ;
- l'enchaînement entre l'emploi d'avenir non-marchand et le CIE-starter est possible. Il se fait selon les conditions fixées pour le CIE dans la note d'appui diffusée le 27 novembre 2014. Les jeunes sortants d'un emploi d'avenir non-marchand sont éligibles au CIE-starter lorsque cette solution favorise la transition vers le secteur marchand : le CIE-starter est conclu en CDI et la

---

<sup>1</sup> Référence à la notion de NEET (Not in Education, Employment or Training).

durée cumulée de l'emploi d'avenir et du CIE-starter ne peut excéder quatre ans. De plus, le CIE-starter doit être conclu chez un employeur différent de l'emploi d'avenir. Les conditions d'éligibilité relatives à l'âge s'apprécient au moment de l'entrée en CIE-starter;

- il n'est pas possible d'enchaîner un CIE ou un emploi d'avenir dans le secteur marchand avec un CIE-starter (avec le même employeur ou un employeur différent): cet enchaînement n'apporte pas de bénéfices en termes d'insertion professionnelle du jeune mais répond principalement à des effets d'aubaine économique.

### **3. Le CUI-CIE est applicable à l'ensemble de l'outre-mer au 1<sup>er</sup> janvier 2016**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, l'ordonnance n° 2015-1578 du 3 décembre 2015 introduit les articles L. 5522-2 et suivants du code du travail, qui définissent le régime du CUI en outre-mer, institueront le CUI-CIE en tant que volet du CUI pour le secteur marchand à la Guadeloupe, à la Martinique, en Guyane, à La Réunion, à Saint-Pierre-et-Miquelon, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, en lieu et place du contrat d'accès à l'emploi (CAE-DOM). Ce dernier dispositif sera abrogé ainsi que le contrat d'insertion par l'activité (CIA). Pour mémoire, le CUI-CIE est applicable à Mayotte depuis 2012.

Les décrets d'application du CIE en outre-mer entreront en vigueur à la même date et les prescriptions de CIE pourront débuter. Les CAE-DOM prescrits jusqu'au 31 décembre 2015 continueront de produire leurs effets aux conditions antérieures et jusqu'au terme fixé par la décision d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle qui leur est attachée. Leur renouvellement éventuel se fera selon la forme et les critères d'éligibilité des CIE. Il ne sera pas possible de renouveler en CIE des CAE-DOM de salariés recrutés par des particuliers employeurs.

Le cadre juridique du CIE a été adapté pour conserver une possibilité existante pour le CAE-DOM de prise en charge par l'État de frais engagés au titre de formations d'une durée minimale de 200 heures.

Il est programmé au 1<sup>er</sup> semestre 2016 un total de 3.133 CIE pour l'ensemble des DOM, au sein de l'enveloppe nationale (cf. fiche n° 1).

#### FICHE N° 4: TABLEAUX DE BORD DE PILOTAGE DES EMPLOIS AIDÉS

Comme en 2015, la DGEFP diffuse en 2016 les données relatives aux emplois aidés à partir du nouvel extranet POP (Performance & Outils de Pilotage) ([www.pilotage.emploi.gouv.fr](http://www.pilotage.emploi.gouv.fr)) pour les DIRECCTE et à partir d'une plateforme externe pour les têtes de réseaux des prescriptions (Pôle emploi, Conseil national des Missions locales, Union nationale des Missions locales, Associations régionales des missions locales, Cap emploi)

Les indicateurs de pilotage sur les contrats aidés se déclinent en :

- des rapports web au niveau national, régional et départemental, qui reprennent les principaux indicateurs de suivis quantitatifs (pour les rapports hebdomadaires) mais aussi qualitatifs (pour les rapports mensuels);
- des jeux de données reprenant la plupart des données détaillées disponibles.

Ces indicateurs pourront être indifféremment déclinés selon l'ancienne ou la nouvelle cartographie régionale pendant le 1<sup>er</sup> trimestre 2016 (jusqu'aux tableaux de bord produits en avril sur les données de mars); dès le second semestre, la déclinaison régionale de ces tableaux de bord ne pourra plus être opérée que selon la nouvelle cartographie régionale (pour consulter les données de l'année 2016 comme celles des années antérieures).

Ces indicateurs intégreront notamment :

- votre programmation physico-financière régionale par département, à hauteur des montants physiques et financiers exacts notifiés, élaborée en concertation avec les acteurs de l'emploi dans votre région;
- la répartition de cette programmation physico-financière régionale par catégorie de prescripteurs (Pôle emploi, missions locales, Cap emploi, conseils départementaux).

Dans cette perspective et afin d'obtenir ces éléments, la DGEFP diffusera une enquête en ligne à tous les chefs de pôles 3<sup>e</sup> des DIRECCTE en tout début d'année 2016. La date limite de réponse à cette enquête est fixée au 29 janvier 2016.

Les indicateurs portant sur le public résidant en quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV) s'appuient désormais sur des données géolocalisées selon des modalités qui ont gagné en fiabilité au cours de l'année 2015 :

- les bénéficiaires d'emplois d'avenir résidents en QPV sont définis grâce à un outil de géolocalisation embarqué dans le système de gestion IMILO qui permet une géolocalisation des adresses au moment de leur saisie par le prescripteur en missions locales. Cette géolocalisation est établie sur la base du référentiel des adresses défini par le CGET;
- les adresses des bénéficiaires de CUI résidents en QPV collectées par l'ASP auprès des différents prescripteurs sont transmises chaque mois au CGET qui procède à leur géolocalisation grâce à son propre outil et adresse les résultats à la DGEFP pour intégration dans les tableaux de bord publiés dans l'extranet POP.

Tableau n° 1 : Enveloppes physico-financières d'emplois d'avenir  
pour le premier semestre 2016

<b>Enveloppes physico-financières d'EAv pour le 1er semestre 2016</b>				
	<b>Enveloppe physique</b>		<b>Enveloppe financière</b>	
	Volume total	en %	AE	CP
Alsace/Champagne-Ardenne/Lorraine	3 025	8,6%	64 206 662	21 599 040
Aquitaine/Limousin/Poitou-Charentes	3 056	8,7%	64 864 648	21 820 386
Auvergne/Rhône-Alpes	3 571	10,2%	75 795 699	25 497 578
Bourgogne/Franche-Comté	1 688	4,8%	35 828 379	12 052 622
Bretagne	1 119	3,2%	23 751 159	7 989 860
Centre-Val-de-Loire	1 491	4,3%	31 646 986	10 646 006
Corse	164	0,5%	3 480 956	1 170 989
Ile-de-France	4 288	12,3%	91 014 270	30 617 086
Languedoc-Roussillon/Midi-Pyrénées	3 240	9,3%	68 770 111	23 134 179
Normandie	1 716	4,9%	36 422 688	12 252 547
Nord-Pas-de-Calais/Picardie	3 930	11,2%	83 415 598	28 060 902
Pays-de-la-Loire	1 508	4,3%	32 007 817	10 767 389
Provence-Alpes-Côte d'Azur	2 704	7,7%	57 393 327	19 307 043
<b>Total France Métropole</b>	<b>31 500</b>	<b>90,0%</b>	<b>668 598 301</b>	<b>224 915 626</b>
Guadeloupe	487	1,4%	10 341 836	3 478 980
Guyane	304	0,9%	6 445 703	2 168 326
Martinique	631	1,8%	13 403 443	4 508 901
Réunion	1 900	5,4%	51 626 435	17 367 068
Mayotte*	175	0,5%	3 714 435	1 249 531
Saint Pierre et Miquelon	3	0,0%	63 676	21 421
<b>Total DOM</b>	<b>3 500</b>	<b>10,0%</b>	<b>85 595 528</b>	<b>28 794 228</b>
<b>Total France Entière</b>	<b>35 000</b>	<b>100,0%</b>	<b>754 193 829</b>	<b>253 709 854</b>

\* Compte tenu du niveau du SMIG mahorais (7,26 €) la DIECCTE est autorisée à réaliser 233 contrats

Tableau n° 1 *bis*: Hypothèses de renouvellements des contrats au sein de l'enveloppe des EAV pour le premier semestre 2016

Note de lecture : le volume des renouvellements est estimé nationalement puis réparti entre les régions en fonction du nombre de contrats arrivant à échéance. Il s'agit des dates de fin de prise en charge prévues lors de l'embauche, estimées dans la base de décembre 2015.

	Contrats arrivant à échéance au premier semestre 2016	Hypothèses de renouvellement EAV au premier semestre 2016	
	Volume	Volume	en %
Alsace/Champagne-Ardenne/Lorraine	1 841	896	9%
Aquitaine/Limousin/Poitou-Charentes	1 553	756	7%
Auvergne/Rhône-Alpes	2 248	1 094	11%
Bourgogne/Franche-Comté	1 073	522	5%
Bretagne	576	280	3%
Centre-Val-de-Loire	770	375	4%
Corse	90	44	0%
Ile-de-France	2 966	1 444	14%
Languedoc-Roussillon/Midi-Pyrénées	1 045	509	5%
Normandie	1 117	544	5%
Nord-Pas-de-Calais/Picardie	2 550	1 241	12%
Pays-de-la-Loire	852	415	4%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	1 456	709	7%
<b>Total France Métropole</b>	<b>18 137</b>	<b>8 829</b>	<b>88%</b>
Guadeloupe	561	273	3%
Guyane	213	104	1%
Martinique	322	157	2%
Réunion	1 319	642	6%
Mayotte	166	81	1%
<b>Total DOM</b>	<b>2 581</b>	<b>1 256</b>	<b>12%</b>
<b>Total France Entière</b>	<b>20 718</b>	<b>10 085</b>	<b>100%</b>

Hypothèses de renouvellement = chiffrage DARES

Tableau n° 2: Enveloppes physico-financières de CAE  
pour le premier semestre 2016

<b>Enveloppes physico-financières de CUI-CAE pour le 1er semestre 2016</b>				
	<b>Enveloppe physique totale</b>		<b>Enveloppe financière totale</b>	
	Volume total	en %	AE	CP
Alsace/Champagne-Ardenne/Lorraine	9 373	7,6%	54 594 331	37 435 550
Aquitaine/Limousin/Poitou-Charentes	10 731	8,7%	62 504 189	42 859 371
Auvergne/Rhône-Alpes	12 348	10,0%	71 922 628	49 317 633
Bourgogne/Franche-Comté	5 271	4,3%	30 701 666	21 052 255
Bretagne	4 331	3,5%	25 226 507	17 297 916
Centre-Val-de-Loire	3 814	3,1%	22 215 169	15 233 030
Corse	550	0,4%	3 203 551	2 196 688
Ile-de-France	15 049	12,2%	87 654 975	60 105 366
Languedoc-Roussillon/Midi-Pyrénées	11 397	9,3%	66 383 398	45 519 360
Normandie	6 178	5,0%	35 984 613	24 674 792
Nord-Pas-de-Calais/Picardie	15 575	12,7%	90 718 735	62 206 198
Pays-de-la-Loire	4 735	3,8%	27 579 660	18 911 483
Provence-Alpes-Côte d'Azur	11 212	9,1%	65 305 840	44 780 474
<b>Total France Métropole</b>	<b>110 564</b>	<b>89,9%</b>	<b>643 995 261</b>	<b>441 590 116</b>
Guadeloupe	1 777	1,4%	10 350 381	7 097 298
Guyane	983	0,8%	5 725 619	3 926 080
Martinique	1 432	1,2%	8 340 881	5 719 376
Réunion	6 724	5,5%	39 164 865	26 855 504
Mayotte*	1 500	1,2%	8 736 957	5 990 966
Saint Pierre et Miquelon	20	0,0%	116 493	79 880
<b>Total DOM</b>	<b>12 436</b>	<b>10,1%</b>	<b>72 435 196</b>	<b>49 669 103</b>
<b>Total France Entière</b>	<b>123 000</b>	<b>100,0%</b>	<b>716 430 457</b>	<b>491 259 218</b>

\* Compte tenu du niveau du SMIC mahorais (7,26 €) la DIECCTE est autorisée à réaliser 1 998 contrats

Tableau n° 2 bis: Hypothèses de renouvellement des contrats au sein de l'enveloppe des CAE pour le premier semestre 2016

Note de lecture : le volume des renouvellements est estimé nationalement puis réparti entre les régions en fonction du nombre de contrats arrivant à échéance. Il s'agit des dates de fin de prise en charge prévues lors de l'embauche, estimées dans la base de décembre 2015.

	Contrats arrivant à échéance au premier semestre 2016	Hypothèses de renouvellement CAE au premier semestre 2016	
	Volume	Volume	en %
Alsace/Champagne-Ardenne/Lorraine	7 288	3 798	7%
Aquitaine/Limousin/Poitou-Charentes	8 831	4 602	8%
Auvergne/Rhône-Alpes	10 088	5 257	9%
Bourgogne/Franche-Comté	5 104	2 660	5%
Bretagne	2 541	1 324	2%
Centre-Val-de-Loire	3 110	1 621	3%
Corse	572	298	1%
Ile-de-France	13 404	6 985	12%
Languedoc-Roussillon/Midi-Pyrénées	10 941	5 701	10%
Normandie	4 877	2 541	5%
Nord-Pas-de-Calais/Picardie	14 433	7 521	13%
Pays-de-la-Loire	3 065	1 597	3%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	12 613	6 573	12%
<b>Total France Métropole</b>	<b>96 867</b>	<b>50 478</b>	<b>90%</b>
Guadeloupe	1 161	605	1%
Guyane	996	519	1%
Martinique	871	454	1%
Réunion	6 608	3 443	6%
Mayotte	935	487	1%
<b>Total DOM</b>	<b>10 571</b>	<b>5 509</b>	<b>10%</b>
<b>Total France Entière</b>	<b>107 438</b>	<b>55 987</b>	<b>100%</b>

Hypothèses de renouvellement = chiffrage DARES

Tableau n° 3: Enveloppes physico-financières de CIE, dont CIE starter,  
pour le premier semestre 2016

Enveloppes physico-financières de CUI-CIE pour le 1er semestre 2016**									
	Enveloppe physique		en %	Enveloppe financière		Dont enveloppe complémentaire au titre des 10 000 CIE starter			
	Volume total			AE	CP	Volume total	AE	CP	CP
Alsace/Champagne-Ardenne/Lorraine	2 858		8,2%	13 473 207	8 907 119	825	1 644 457	1 087 148	
Aquitaine/Limousin/Poitou-Charentes	3 038		8,7%	13 807 578	9 128 172	619	1 233 841	815 691	
Auvergne/Rhône-Alpes	3 519		10,1%	16 266 772	10 753 942	854	1 702 262	1 125 363	
Bourgogne/Franche-Comté	1 342		3,8%	6 255 932	4 135 789	352	701 635	463 850	
Bretagne	1 378		3,9%	6 341 145	4 192 123	320	637 850	421 682	
Centre-Val-de-Loire	1 137		3,2%	5 491 192	3 630 220	394	785 353	519 196	
Corse	120		0,3%	522 571	345 471	13	25 913	17 131	
Ile-de-France	5 388		15,4%	25 698 511	16 989 252	1 705	3 398 545	2 246 774	
Languedoc-Roussillon/Midi-Pyrénées	3 468		9,9%	15 969 981	10 557 734	811	1 616 551	1 068 700	
Normandie	1 747		5,0%	8 276 992	5 471 909	525	1 046 473	691 822	
Nord-Pas-de-Calais/Picardie	4 047		11,6%	19 450 704	12 858 835	1 355	2 700 896	1 785 559	
Pays-de-la-Loire	1 444		4,1%	7 044 856	4 657 345	536	1 068 399	706 317	
Provence-Alpes-Côte d'Azur	2 381		6,8%	11 453 144	7 571 658	802	1 598 612	1 056 840	
<b>Total France Métropole</b>	<b>31 867</b>		<b>91,0%</b>	<b>150 052 585</b>	<b>99 199 567</b>	<b>9 111</b>	<b>18 160 787</b>	<b>12 006 073</b>	
Guadeloupe	777		2,2%	3 586 614	2 371 106	186	370 750	245 103	
Guyane	129		0,4%	605 666	400 405	36	71 758	47 439	
Martinique	642		1,8%	2 934 189	1 939 788	139	277 066	183 168	
Réunion	1 523		4,4%	7 300 065	4 826 063	500	996 641	658 878	
Mayotte*	50		0,1%	256 773	169 752	25	49 832	32 944	
Saint Pierre et Miquelon	12		0,0%	55 646	36 787	3	5 980	3 953	
<b>Total DOM</b>	<b>3 133</b>		<b>9,0%</b>	<b>14 738 952</b>	<b>9 743 902</b>	<b>889</b>	<b>1 772 027</b>	<b>1 171 485</b>	
<b>Total France Entière</b>	<b>35 000</b>		<b>100,0%</b>	<b>164 791 538</b>	<b>108 943 469</b>	<b>10 000</b>	<b>19 932 815</b>	<b>13 177 558</b>	

\* Compte tenu du niveau du SMC mahorais (7,26 €) la DIECCTE est autorisée à réaliser 67 contrats

\*\* Y compris l'enveloppe complémentaire au titre des 10 000 CIE programmés au 1er semestre 2016

Tableau n° 4: Objectifs régionaux de la politique de la ville pour les emplois aidés  
au premier semestre 2016

Régions	REPARTITION DES OBJECTIFS DE PRESCRIPTION DES EAV EN QPV		REPARTITION DES OBJECTIFS DE PRESCRIPTION DES CUI-CAE EN QPV		REPARTITION DES OBJECTIFS DE PRESCRIPTION DES CUI-CAE EN QPV (hors CIE starter)		REPARTITION DES OBJECTIFS DE PRESCRIPTION DES CUI-CAE EN QPV	
	Poids de la région (%)	Poids des objectifs QPV dans la programmation régionale	Poids de la région (%)	Poids des objectifs QPV dans la programmation régionale	Poids de la région (%)	Poids des objectifs QPV dans la programmation régionale	Poids de la région (%)	Poids des objectifs QPV dans la programmation régionale
ALSACE, CHAMPAGNE ARDENNE, LORRAINE	9,2%	19,5%	8,9%	13,7%	9,0%	13,1%	8,9%	34,5%
AQUITAINE, LIMOUSIN, POITOU CHARENTES	4,9%	9,7%	5,4%	7,3%	4,5%	5,5%	4,8%	24,6%
AUVERGNE, RHONE ALPES	8,8%	16,1%	8,2%	9,5%	8,2%	9,1%	7,8%	29,2%
BOURGOGNE, FRANCHE COMTE	4,1%	16,0%	3,3%	9,1%	3,3%	10,0%	3,4%	30,4%
BRETAGNE	2,6%	13,9%	2,1%	7,1%	2,2%	6,1%	2,3%	23,2%
CENTRE VAL DE LOIRE	4,0%	16,3%	4,1%	14,9%	4,1%	16,4%	4,3%	35,2%
CORSE*	0,2%	7,5%	0,2%	4,0%	0,2%	5,0%	0,1%	23,3%
ILE DE FRANCE	21,3%	33,9%	27,0%	25,9%	27,2%	21,9%	22,9%	42,9%
LANGUEDOC ROUSSILLON, MIDI PYRENEES	9,7%	16,2%	8,7%	11,1%	8,8%	9,8%	9,5%	37,2%
NORMANDIE	5,0%	19,4%	4,5%	10,5%	4,5%	11,0%	5,4%	33,1%
NORD PAS DE CALAIS, PICARDIE	16,7%	28,1%	14,5%	13,4%	14,6%	16,1%	18,0%	42,3%
PAYS DE LA LOIRE	4,1%	16,9%	4,4%	13,3%	4,4%	14,4%	4,7%	27,9%
PACA	9,4%	21,5%	8,8%	11,3%	8,9%	16,7%	7,9%	31,5%
<b>France METROPOLE</b>	<b>100,0%</b>	<b>20,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>13,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>13,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>35,0%</b>

\* En l'absence de données sur la DEFM en QPV pour la Corse, les objectifs sont calculés à partir du réalisé 2015

Tableau n° 5 : Situation de l'emploi des travailleurs handicapés dans les emplois aidés  
(CUI et emplois d'avenir)

Source:SID/DGEFP au 28/11/2015	Emplois d'avenir						CAE						CIE						Total contrats aidés					
	nov-14			nov-15			nov-14			nov-15			nov-14			nov-15			nov-14			nov-15		
	Part des		Volume	Part des		Volume	Part des		Volume	Part des		Volume	Part des		Volume	Part des		Volume	Part des		Volume	Part des		Volume
	TH	TH	TH	TH	TH	TH	TH	TH	TH	TH	TH	TH	TH	TH	TH	TH	TH	TH	TH	TH	TH	TH	TH	
Alsace, Champagne Ardennes, Lorraine	2,8%	184	2,6%	158	13,0%	2964	15,7%	2978	9,6%	414	9,4%	687	10,6%	3562	11,8%	3823	10,6%	3562	11,8%	3823	10,6%	3562	11,8%	3823
Aquitaine, Limousin, Poitou Charentes	3,2%	225	2,9%	195	15,6%	3912	17,0%	3990	7,5%	283	8,7%	693	12,3%	4420	12,8%	4878	12,3%	4420	12,8%	4878	12,3%	4420	12,8%	4878
Auvergne, Rhône Alpes	3,5%	135	3,2%	120	14,0%	1895	15,8%	1885	6,9%	133	7,3%	259	11,3%	2163	11,8%	2264	11,3%	2163	11,8%	2264	11,3%	2163	11,8%	2264
Basse-Normandie, Haute Normandie	4,8%	130	5,0%	115	20,0%	2310	23,7%	2349	9,1%	141	10,2%	360	16,3%	2581	17,9%	2824	16,3%	2581	17,9%	2824	16,3%	2581	17,9%	2824
Bourgogne, Franche Comté	2,9%	95	2,5%	86	14,1%	1214	17,0%	1259	12,3%	154	10,4%	298	11,1%	1463	12,0%	1643	12,3%	1463	12,0%	1643	11,1%	1463	12,0%	1643
Bretagne	2,9%	12	2,3%	11	16,6%	230	18,2%	222	4,5%	7	6,5%	20	12,7%	249	12,6%	253	12,7%	249	12,6%	253	12,7%	249	12,6%	253
Centre Val de Loire	3,8%	162	3,2%	122	13,9%	2233	16,7%	2269	11,9%	336	10,9%	499	11,7%	2731	13,2%	2890	11,9%	2731	13,2%	2890	11,7%	2731	13,2%	2890
Corse	1,6%	175	1,6%	152	7,0%	1987	7,8%	2073	3,6%	268	3,4%	433	5,2%	2430	5,4%	2658	5,2%	2430	5,4%	2658	5,2%	2430	5,4%	2658
Ile-de-France	3,9%	261	3,3%	199	14,2%	3561	16,0%	3668	10,2%	407	10,2%	877	11,8%	4229	12,7%	4744	11,8%	4229	12,7%	4744	11,8%	4229	12,7%	4744
Languedoc-Roussillon, Midi Pyrénées	2,5%	254	2,3%	185	14,5%	5766	18,9%	5942	9,0%	584	8,1%	871	11,7%	6604	13,9%	6998	11,7%	6604	13,9%	6998	11,7%	6604	13,9%	6998
Nord-Pas-de-Calais, Picardie	4,8%	155	4,4%	130	15,2%	1615	19,2%	1638	9,2%	144	10,9%	379	12,4%	1914	14,3%	2147	12,4%	1914	14,3%	2147	12,4%	1914	14,3%	2147
Pays-de-la-Loire	2,7%	177	2,4%	144	10,3%	2458	13,0%	2926	6,9%	191	10,4%	578	8,5%	2826	10,7%	3648	8,5%	2826	10,7%	3648	8,5%	2826	10,7%	3648
Provence-Alpes-Cote d'Azur	4,1%	353	3,9%	304	13,7%	3934	15,4%	4080	11,3%	695	12,4%	1102	11,4%	4982	12,7%	5486	11,4%	4982	12,7%	5486	11,4%	4982	12,7%	5486
<b>France métropole</b>	<b>3,1%</b>	<b>2318</b>	<b>2,9%</b>	<b>1921</b>	<b>13,3%</b>	<b>34079</b>	<b>15,7%</b>	<b>35279</b>	<b>8,5%</b>	<b>3757</b>	<b>8,8%</b>	<b>7056</b>	<b>10,7%</b>	<b>40154</b>	<b>11,9%</b>	<b>44256</b>	<b>10,7%</b>	<b>40154</b>	<b>11,9%</b>	<b>44256</b>	<b>10,7%</b>	<b>40154</b>	<b>11,9%</b>	<b>44256</b>
<b>Outre-Mer</b>	<b>1,2%</b>	<b>80</b>	<b>0,5%</b>	<b>36</b>	<b>1,7%</b>	<b>498</b>	<b>1,9%</b>	<b>488</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>3,1%</b>	<b>1</b>	<b>1,6%</b>	<b>578</b>	<b>1,6%</b>	<b>525</b>	<b>1,6%</b>	<b>578</b>	<b>1,6%</b>	<b>525</b>	<b>1,6%</b>	<b>578</b>	<b>1,6%</b>	<b>525</b>
Guadeloupe	1,1%	17	0,2%	3	2,2%	74	1,7%	54					1,8%	91	1,3%	57	1,8%	91	1,3%	57	1,8%	91	1,3%	57
Guyane	0,9%	7	0,7%	6	1,2%	36	1,8%	39					1,2%	43	1,5%	45	1,2%	43	1,5%	45	1,2%	43	1,5%	45
La Réunion	1,5%	40	0,5%	15	1,6%	278	2,0%	289					1,6%	318	1,7%	304	1,6%	318	1,7%	304	1,6%	318	1,7%	304
Martinique	1,1%	14	1,0%	11	3,3%	106	3,4%	92	0,0%	0	3,1%	1	2,6%	120	2,7%	103	2,6%	120	2,7%	103	2,6%	120	2,7%	103
Mayotte	0,6%	2	0,2%	1	0,2%	4	0,4%	14					0,2%	6	0,4%	16	0,2%	6	0,4%	16	0,2%	6	0,4%	16
<b>France entière</b>	<b>3,0%</b>	<b>2398</b>	<b>2,7%</b>	<b>1957</b>	<b>12,1%</b>	<b>34577</b>	<b>14,3%</b>	<b>35767</b>	<b>8,5%</b>	<b>3757</b>	<b>8,8%</b>	<b>7057</b>	<b>9,9%</b>	<b>40732</b>	<b>11,1%</b>	<b>44781</b>	<b>9,9%</b>	<b>40732</b>	<b>11,1%</b>	<b>44781</b>	<b>9,9%</b>	<b>40732</b>	<b>11,1%</b>	<b>44781</b>
<b>Volume global de contrats au niveau France entière</b>	<b>80 983</b>	<b>73 715</b>	<b>285 083</b>	<b>250 831</b>	<b>44 160</b>	<b>80 053</b>	<b>410 181</b>	<b>404 599</b>																

## TRAVAIL, EMPLOI, FORMATION PROFESSIONNELLE

### Emploi/Chômage

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,  
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
ET DU DIALOGUE SOCIAL

Délégation générale à l'emploi  
et à la formation professionnelle

Sous-direction des parcours  
d'accès à l'emploi

Mission insertion des jeunes (MIJ)

### **Instruction DGEFP/MIJ n° 2015-367 du 17 décembre 2015 relative à la mise en œuvre de la convention pluriannuelle d'objectifs (CPO) entre l'État et les Missions locales pour la période 2015-2018**

NOR : ETSD1531622J

*Date d'application* : immédiate.

*Catégorie* : directives adressées par le ministre aux services chargés de leur application, sous réserve, le cas échéant, de l'examen particulier des situations individuelles.

*Résumé* : la présente instruction a pour objet de définir le cadre de la convention pluriannuelle d'objectifs entre l'État et les Missions locales pour la période 2015-2018 et les principes de sa mise en œuvre, notamment au travers du cadre de référence du parcours d'accompagnement des jeunes en Missions locales et du cadre rénové du pilotage des Missions locales par les services de l'État.

*Mots clés* : jeunes – Mission locale – convention pluriannuelle d'objectifs (CPO) – droit à l'accompagnement – contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS) – emploi d'avenir (EAV) – garantie Jeunes (GJ) – parrainage – fonds pour l'insertion professionnelle des jeunes (FIPJ).

*Références* :

Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005, de programmation pour la cohésion sociale ;

Décret n° 2005-241 du 14 mars 2005 ;

Circulaires DGEFP n° 2005-09 du 19 mars 2005 relative à l'insertion professionnelle et sociale des jeunes, n° 2006-30 du 3 octobre 2006 relative à l'accès des jeunes à la vie active, n° 2007-26 du 12 octobre 2007 relative au financement du réseau des missions locales, n° 2011-03 du 19 janvier 2011 relative à la mise en œuvre des mesures en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes ;

Circulaire Premier ministre NOR : PRMX1523174C du 29 septembre 2015 relative aux relations partenariales entre les pouvoirs publics et les associations.

*Annexes* :

Annexe 1. – Le cadre de référence du parcours d'accompagnement des jeunes assuré par les Missions locales».

Annexe 2. – Le cadre rénové du pilotage ». Cette annexe n° 2 comprend les quatre fiches suivantes :

Fiche n° 1 : La notice du dialogue de gestion.

Fiche n° 2 : Le tableau de bord des indicateurs de la convention pluriannuelle d'objectifs (CPO).

Fiche n° 3 : Les ratios de performance assortis d'objectifs composés d'indicateurs de la CPO.

Fiche n° 4 : Un modèle type d'avenant.

*La cheffe de service à la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle à Mesdames et Messieurs les préfets de région ; à Mesdames et Messieurs les préfets de département ; copie : à Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) ; à Messieurs les directeurs des entreprises de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIECCTE) des départements et régions d'outre-mer ; à Monsieur le président du CNML ; à Monsieur le président de l'UNML ; à Monsieur le directeur général de Pôle emploi ; à Monsieur le président de l'Association des régions de France (ARF).*

Face à la situation de l'emploi des jeunes, la France s'est dotée d'un plan d'action suite à la recommandation du 22 avril 2013 du Conseil de l'Union européenne afin d'instaurer une Garantie européenne pour la jeunesse. Cette garantie vise à ce que tous les jeunes de moins de 25 ans se voient proposer une offre de qualité pour accéder à un emploi, une formation, un apprentissage dans les quatre mois suivant leur sortie de l'enseignement ou la perte de leur emploi.

Le réseau des Missions locales, dédié à l'accompagnement des jeunes, contribue à développer l'efficacité des réponses apportées aux jeunes et à donner de nouvelles dynamiques aux partenariats engagés grâce à sa bonne connaissance des problématiques des jeunes et une approche globale prenant en compte la situation et les attentes des jeunes en matière d'accès au droit commun, à l'emploi et de formation professionnelle, au sens des articles L. 5131-3 et R. 5131-4 du code du travail. Membres du Service public de l'emploi<sup>1</sup> elles portent à ce titre certaines mesures de la politique de l'emploi soit seules, soit de manière partagée avec Pôle emploi et les Cap emploi.

Présidées par les représentants des collectivités locales qui les financent, elles portent également les initiatives et programmes locaux impulsés par les communes, intercommunalités, conseils départementaux et régionaux qui participent à leur financement conformément à leur modèle originel fondé sur un concept fédérateur de moyens et d'initiatives pour une réponse d'insertion sociale et professionnelle au plus près des besoins des territoires.

Les conseils régionaux sont notamment les interlocuteurs privilégiés de par les compétences propres ou partagées avec l'État en matière d'orientation, de formation professionnelle, de lutte contre le décrochage scolaire, ou d'apprentissage, sujets qui sont au centre de la construction des parcours d'accompagnement des jeunes vers l'autonomie et l'emploi

La présente convention pluriannuelle d'objectifs pour la période 2015-2018, forte des acquis de la précédente convention en termes de structuration du dialogue de gestion et s'appuyant sur l'évolution des activités des Missions locales, ouvre les perspectives d'évolution de l'offre d'accompagnement des jeunes pour faciliter leur accès à l'autonomie par l'emploi et la formation.

Dans ce même cadre, le dialogue de gestion se réalise sur la base d'un partenariat constructif et concerté entre les représentants de l'État et les présidents des Missions Locales.

Le rôle des présidents accompagnés des directeurs, est central dans la conduite du dialogue de gestion, partant de l'analyse du contexte jusqu'à l'étape conclusive.

Ainsi les principes directeurs de cette nouvelle convention consistent à :

- sortir d'une logique de dispositif pour parvenir à une logique de cadre unique de parcours d'accompagnement contractualisé pour tous les jeunes en demande d'insertion, dont les jeunes correspondant à la notion de « NEET » ;
- intégrer les outils de la politique de l'emploi dans ce parcours, qu'il s'agisse de dispositifs existants, des modalités d'accompagnement ou d'actions ponctuelles ;
- partir des besoins du territoire exprimés par les jeunes et les employeurs de la zone géographique couverte par la Mission locale pour construire et ajuster les réponses à leur apporter ;
- se doter d'outils de pilotage pour suivre l'offre d'accompagnement global des Missions locales et pas seulement les dispositifs, en les structurant autour des différentes séquences du parcours vers et dans l'emploi et poursuivre le travail de contextualisation de l'activité et des résultats des Missions locales.

La présente instruction pose, pour la période 2015-2018, trois objectifs stratégiques qui structureront l'action des services déconcentrés de l'État et des Missions locales :

- apporter, par une offre de service adaptée, une solution à tous les jeunes en demande d'insertion et un appui aux employeurs par une offre de service adaptée ;

<sup>1</sup> Article L. 5314-2 « Les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes, dans le cadre de leur mission de service public pour l'emploi, ont pour objet d'aider les jeunes de seize à vingt-cinq ans révolus à résoudre l'ensemble des problèmes que pose leur insertion professionnelle et sociale en assurant des fonctions d'accueil, d'information, d'orientation et d'accompagnement ».

- inscrire l'action partenariale des Missions locales dans un projet de territoire en s'appuyant sur leur fonction d'ingénierie;
- renforcer le pilotage des mesures des politiques de l'emploi confiées aux Missions locales.

Aujourd'hui, l'enjeu consiste à repenser la contractualisation avec les Missions locales en prenant en compte l'offre d'accompagnement dans sa globalité en dépassant la logique de dispositif et en s'appuyant sur un partenariat consolidé autour d'un projet de territoire. Le cadre de référence du parcours d'accompagnement est détaillé à l'annexe 1.

Pour piloter et mesurer les actions menées dans l'année et établir un plan d'action opérationnel pour l'année à venir, le dialogue de gestion (annexe 2), en s'appuyant sur un tableau de bord dont l'adaptation progressive est d'ores et déjà engagée, doit être l'occasion d'aborder la globalité de l'activité de la Mission locale en poursuivant la prise en compte de la performance et de l'efficacité de son action au regard non seulement du contexte et des enjeux du territoire, mais également de la coordination entre tous les acteurs et partenaires concernés. Il s'appuie sur le contenu de la convention pluriannuelle d'objectifs qui est le cadre juridique dans lequel s'inscrivent les engagements de l'État et des missions locales.

Mené en coordination avec le conseil régional, le dialogue de gestion permet également d'identifier la contribution de la Mission locale aux politiques d'emploi, d'orientation et de formation professionnelle, telle que prévue par la convention de coordination mentionnée à l'article 6 de la loi du 6 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République.

Plus globalement, il s'agit de faire émerger ou consolider une vision partagée par l'ensemble des financeurs de l'offre de service rendue aux jeunes et aux employeurs par les Missions locales dans le cadre de la stratégie régionale de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle.

En fonction du contexte local et des projets de territoire associés, le représentant de l'État impulse une concertation interinstitutionnelle et interministérielle, dans le respect du principe de libre administration des collectivités territoriales, en encourageant notamment la tenue de conférences ou comités de l'ensemble des financeurs: les collectivités locales ou intercommunalités, les Conseils régionaux ou départementaux et en partenariat avec les représentants des autres administrations déconcentrées de l'État (DRDJSCS, ARS, DREAL, etc.).

Cette nouvelle convention et les objectifs qui sont fixés sont ambitieux: pour réussir à sa mise en œuvre, la dynamique de co-construction d'un parcours d'accompagnement vers l'autonomie par l'emploi à proposer aux jeunes en demande d'insertion doit être partagée et diffusée par tous les acteurs de l'insertion et de l'emploi. Des réunions inter régionales seront organisées au premier trimestre 2016 par la DGEFP et les instances représentatives nationales des Missions locales à l'attention des DIRECCTE, des DIECCTE et des Missions locales.

*La cheffe de service,  
adjointe à la déléguée générale,  
C. DESCREUX*

## ANNEXE 1

### CADRE DE RÉFÉRENCE DU PARCOURS D'ACCOMPAGNEMENT DES JEUNES EN MISSIONS LOCALES CONVENTIONNEMENT ÉTAT ET MISSIONS LOCALES 2015-2018

L'objectif général du cadre de référence du parcours d'accompagnement des jeunes en Missions locales est d'apporter à tous les jeunes, le plus rapidement possible, une solution adaptée à leurs besoins et à leurs projets. La Commission européenne précise, concernant les jeunes correspondant à l'indicateur européen « NEET<sup>2</sup> », qu'une « solution » doit leur être proposée dans un délai de 4 mois après le premier accueil. Cette solution peut revêtir plusieurs formes : il peut s'agir d'une proposition de formation, de contrat d'apprentissage, de stage ou d'emploi, cette dernière devant être proposée aux jeunes de manière prioritaire.

Par ailleurs, la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale conforte le rôle des Missions locales, notamment à travers le conseil en évolution professionnelle. Elle pose un nouveau cadre de pratiques professionnelles des acteurs de l'emploi et de la formation visant à favoriser l'autonomie des personnes accompagnées dans la construction de leur parcours tout au long de la vie.

La nouvelle génération de convention pluriannuelle d'objectifs (CPO) engage l'État et le réseau des Missions locales à atteindre, au terme des quatre ans, la réalisation de deux objectifs stratégiques qui constituent le cadre d'évolution de l'offre de service des Missions locales. Il s'agit de :

- apporter une solution à tous les jeunes en demande d'insertion, complétée d'un appui aux employeurs dans leurs recrutements ;
- confirmer et développer la démarche partenariale engagée par les Missions locales et l'inscrire dans un projet de territoire.

Pour mettre en œuvre ce cadre de référence du parcours d'accompagnement et l'adapter aux besoins du territoire, les Missions locales ont développé des compétences en matière d'expertise et d'ingénierie de projet reconnues par l'ensemble des acteurs des territoires, notamment les élus des collectivités locales mais aussi les représentants des services de l'État et des collectivités territoriales (régions et départements).

Le réseau pourra s'appuyer sur le plan d'animation régional porté par une association ou une union régionale présidée par un élu, constituée dans chaque région. Cette association a vocation à être l'interlocutrice des services de l'État, du Conseil régional et de l'ensemble des acteurs en région.

#### **1. Apporter, par une offre de service adaptée, une solution à tous les jeunes en demande d'insertion<sup>3</sup> et un appui aux employeurs**

L'action des Missions locales se structurera progressivement autour d'un parcours d'accompagnement contractualisé avec le jeune et gradué en fonction de ses besoins, complété d'une offre de service aux employeurs enrichie pour les associer en tant qu'acteurs à part entière de l'insertion.

##### *1.1. Un parcours d'accompagnement contractualisé avec le jeune et gradué en fonction de ses besoins*

###### **1.1.1. Le repérage et la mobilisation de tous les jeunes en demande d'insertion correspondant à l'indicateur européen « NEET » doivent être coordonnés avec les partenaires d'un territoire**

Cette séquence de repérage et de mobilisation des jeunes est un préalable nécessaire permettant d'aller vers eux pour les informer et leur proposer un accompagnement adapté à leurs besoins pour acquérir leur autonomie. Elle constitue une réponse de proximité aux jeunes du territoire couvert par la Mission locale pour apporter un premier niveau d'information à tous les jeunes qui en ont besoin.

De nombreux jeunes n'étant pas inscrits sur les listes des demandeurs d'emploi et d'autres ne se présentant pas spontanément à la Mission locale, des partenariats locaux sont noués entre les

<sup>2</sup> L'indicateur européen jeunes « NEETs » correspond aux jeunes qui ne sont ni scolarisés, ni en emploi, ni en formation, soit « Not in Education, Employment or Training ».

<sup>3</sup> Jeune qui demande un soutien d'ordre socioprofessionnel auprès de la Mission locale.

Missions locales et les acteurs de la formation initiale, de l'action éducative, du loisir, du sport et de la culture, de la justice, de la politique de la ville et de l'action sociale et médico-sociale, afin de favoriser leur repérage et leur mobilisation vers un parcours accompagné.

Les Missions locales, en lien avec leurs partenaires de proximité, doivent s'attacher plus spécifiquement à repérer tous les jeunes en demande d'insertion, dont les jeunes NEETs, dont notamment les jeunes des quartiers prioritaires de la politique de la ville et des zones de revitalisation rurale.

Le projet local de coopération entre les Missions locales et Pôle emploi y participe en ce qu'il permet de « connaître tous les jeunes en demande d'emploi et d'insertion du territoire [...] et de partager le diagnostic de la situation des jeunes et définir les critères de prise en charge des jeunes entre les opérateurs du SPE ».

#### **Cible nationale**

Optimiser les relations partenariales des Missions locales pour contacter tous les jeunes, dont les jeunes NEETs et leur permettre d'identifier le rôle et l'accompagnement proposés par les Missions locales.

Faire évoluer l'offre d'accompagnement des Missions Locales pour que le plus grand nombre de jeunes issus des Quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) en bénéficient (ligne spécifique QPV à chacun des indicateurs du tableau de bord CPO).

1.1.2. Toutes les séquences du parcours d'accompagnement sont à formaliser

a) En amont d'une entrée en parcours  
d'accompagnement contractualisé: accueil et diagnostic

*L'accueil est un 1<sup>er</sup> niveau de service pour tout jeune en demande d'insertion*

Le premier accueil est essentiel pour favoriser l'adhésion et la participation du jeune à un parcours d'accompagnement. Il pourra s'inscrire dorénavant dans le cadre du conseil en évolution professionnelle de niveau 1 et du service public régional de l'orientation. Au-delà de l'information générale relative aux offres de services, il doit favoriser l'appropriation par les jeunes du contexte de leur territoire et des ressources à leur disposition, dans une démarche d'élaboration de leur projet et d'accès à l'autonomie. Aussi, le conseiller, chargé d'accueil, doit connaître les fondamentaux de cette offre pour assurer un service de proximité et ce premier niveau de service au jeune.

Les éléments qui concourent à assurer cette qualité d'accueil sont de différents niveaux : un accueil immédiat du flux dans la structure ou un accueil sur rendez-vous dans un délai raisonnable, la mise à disposition d'espaces de documentation et d'information, des outils de communication et des informations individuelles et collectives régulières.

Après ce premier accueil, plusieurs orientations peuvent être construites avec le jeune : une réponse ponctuelle sur une question spécifique (santé, mobilité, logement, utilisation espace web emploi), une orientation vers un autre acteur portant un service plus adapté aux besoins du jeune, une orientation vers un conseiller de la Mission locale pour un diagnostic approfondi de la situation du jeune.

*L'entretien de diagnostic est un 2<sup>e</sup> niveau de service pour garantir aux jeunes une orientation de qualité*

Cette phase de diagnostic doit permettre l'orientation la plus adaptée, elle est élaborée avec et par le jeune en fonction de sa situation, de ses besoins et de ses projets. Elle doit pouvoir se formaliser comme une séquence dans le parcours d'accompagnement. La capitalisation des informations recueillies lors de l'entretien avec le conseiller et des conclusions des diagnostics déjà réalisés par les partenaires (les plateformes de suivi et d'appui aux décrocheurs (PSAD), Pôle emploi et autres partenaires.) et/ou conduits en commun, permet de conduire à un parcours d'accompagnement adapté défini et contractualisé avec la Mission locale ou à une orientation vers des acteurs proposant une réponse spécifique (E2C, Epide, service civique, organismes de formation, IAE, PLIE...). Dans ce dernier cas, la transmission du diagnostic est préconisée entre les partenaires.

Ce diagnostic est un acte métier clairement défini qui passe par un ou plusieurs entretiens approfondis avec le conseiller référent. Il s'appuie sur les techniques d'entretien des conseillers et les outils adaptés à la diversité des publics et peut être mené en commun avec certains partenaires. La Mission locale doit formaliser un entretien de diagnostic et les conclusions de manière systématique avec tout jeune susceptible d'intégrer un parcours d'accompagnement contractualisé ou pas. Cet acte métier pourra s'inscrire dans le niveau 2 du CEP.

La traçabilité de l'ensemble (entretiens-conclusions du diagnostic) est inscrite dans les évolutions du système d'information i-milo afin de pouvoir suivre l'impact des propositions faites aux jeunes sur son parcours d'insertion.

#### **Cible nationale**

Garantir un 1<sup>er</sup> niveau de service de qualité.

Garantir un diagnostic approfondi à tous les jeunes avant l'entrée en parcours d'accompagnement contractualisé. Dans le cas d'une réorientation, les conclusions de ce diagnostic seront transmises au nouvel opérateur (Indicateur n° 2 « nombre de jeunes accueillis » et ses déclinaisons).

b) Un cadre unique de parcours d'accompagnement contractualisé vers l'autonomie par l'emploi et/ou la formation doit être proposé aux jeunes en demande d'insertion, dont les NEETS

#### *Le cadre des principes d'intervention*

Le cadre unique comporte une dimension sociale et professionnelle résultant du diagnostic de la situation sociale, professionnelle du jeune et de la prise en compte de l'évolution de ses besoins, de ses attentes et de ses projets.

Il s'appuie sur les 5 principes d'intervention déclinés en actes métiers dans la convention collective nationale des Missions locales :

- l'approche globale avec la prise en compte de tous les freins à l'autonomie (santé, logement, emploi, formation, ressources...);
- le volontariat du jeune;
- l'individualisation et la personnalisation de l'accompagnement: la durée de l'accompagnement s'adapte au projet et aux besoins du jeune;
- la co-construction de l'accompagnement avec les partenaires locaux intervenant dans le champ de l'insertion des jeunes, la Mission locale ayant le rôle de référent et d'ensemblier du parcours des jeunes.

L'objectif est de co-construire avec le jeune son parcours en y intégrant les objectifs et les séquences. Le séquençage du parcours prend en compte une organisation du parcours des jeunes qui peut ne pas être linéaire. Il permet un accompagnement modulable et des allers et retours entre chacune des séquences participant à la construction du parcours.

Les Missions locales et les jeunes doivent formaliser un contrat d'engagement qui incite les conseillers à mobiliser toute la boîte à outils et le jeune à adhérer aux règles et modalités de l'accompagnement. Le cadre du parcours d'accompagnement sera à terme celui d'un contrat unique d'accompagnement, inspiré du CIVIS, des emplois d'avenir et de l'expérimentation de la Garantie jeunes.

#### *Un cadre unique pour décloisonner les dispositifs*

L'entrée dans un parcours d'accompagnement, qui se fait aujourd'hui par dispositif, limite la démarche globale de construction de parcours d'un jeune et entraîne souvent des orientations liées à une logique financière ou d'atteinte d'objectifs. La construction d'un cadre unique de parcours doit conduire à améliorer les réponses apportées aux jeunes et à permettre une meilleure lisibilité des services mobilisables. Tendre vers un cadre unique d'accompagnement doit permettre de sortir de la logique de financement par dispositif et d'asseoir le financement sur des indicateurs d'activité liés à tous les parcours d'accompagnement contractualisés (CIVIS, délégation de PPAE [projet personnalisé d'accès à l'emploi], garantie jeunes et autres) et à toutes leurs séquences.

Dans l'attente de la révision en 2016 des articles du code du travail relatifs au droit à l'accompagnement et au contrat d'insertion dans la vie civile (art. L. 5131-3 à L. 5131-6), le cadre actuel du CIVIS devient la référence privilégiée du parcours d'accompagnement contractualisé pour les jeunes, dont ceux orientés par Pôle emploi dans le cadre de la délégation de PPAE. Le périmètre du contrat unique d'accompagnement (contour, contenu et durée) s'enrichit des modalités et outils d'accompagnement des dispositifs existants, la densité et l'intensité du parcours d'accompagnement sont fonction des besoins identifiés lors de l'entretien de diagnostic et peuvent évoluer durant le parcours. Ce cadre unique intègre tous les leviers disponibles pour les jeunes accompagnés par la Mission locale, qu'il s'agisse de modalités d'accompagnement, d'allocation, de situations d'immersion...

Cette nouvelle génération de CPO enclenche les travaux qui seront engagés par la DGEFP en lien avec les instances représentatives des Missions locales pour formaliser les évolutions du CIVIS en y intégrant notamment les différentes séquences du parcours d'accompagnement et la généralisation de la Garantie jeunes.

Ce cadre unique prévoit dès à présent deux séquences, d'une part une séquence d'orientation et de consolidation de projet pour les jeunes qui rencontrent des difficultés à élaborer leur projet professionnel et d'autre part un accompagnement vers l'autonomie par l'emploi et/ou la formation.

#### Une séquence d'orientation et de consolidation de projet

À l'issue de la phase de diagnostic, il pourra être recommandé au jeune d'entrer dans une séquence d'orientation et de consolidation de projet. L'entrée dans cette séquence est choisie par le jeune, elle est constitutive du parcours vers l'autonomie et doit lui permettre une mise en action rapide: la durée de cette séquence est au maximum de 4 mois. Cette séquence sera progressivement intégrée dans i-milo.

Cette séquence intégrée au cadre du CIVIS dans sa version actuelle doit conduire le jeune à s'approprier une méthode de construction de son projet qui peut prendre plusieurs formes. Il peut s'agir d'une préparation à une entrée en alternance (telle que le parcours « réussite apprentissage »), d'un projet de création d'activité, d'un retour en formation initiale ou de l'entrée en formation professionnelle, d'un accompagnement à l'élaboration du projet professionnel, d'un processus d'aide à la réinsertion pour les jeunes sous main de justice ou toutes autres mesures propres au territoire. Les périodes de mises en situation en milieu professionnel pourront permettre d'initier et de consolider les projets des jeunes au contact d'un environnement de travail. Cette étape pourra également se traduire par la mobilisation du compte personnel de formation (CPF) avec l'accord du jeune.

Au terme de cette séquence, le jeune peut être orienté vers un partenaire de la Mission locale pour prendre le relais de l'accompagnement ou poursuivre son parcours d'accompagnement contractuel avec son conseiller référent.

#### Un accompagnement vers l'autonomie par l'emploi et/ou la formation à contractualiser pour une durée définie

Dès 2016, il s'agit de privilégier l'entrée de tous les jeunes qui en ont besoin dans un parcours d'accompagnement contractuel unique, dont le cadre juridique correspond à celui du CIVIS et dont la boîte à outils et les modalités d'accompagnement se nourrissent des dispositifs existants.

Pour dynamiser le parcours, faciliter la mobilisation des jeunes et leur adhésion, les modalités d'accompagnement sont diversifiées, complémentaires et graduées en fonction du besoin du jeune. La dynamique recherchée se fonde sur un objectif d'insertion socioprofessionnelle tenant compte des attentes et des projets des jeunes en combinant la valorisation des expériences professionnelles en entreprise (stages, périodes de mise en situation en milieu professionnel [PMSMP], CDD, intérim...), l'accès des jeunes au droit commun (logement, santé, mobilité, ressources, etc.) et les actions de formation identifiées concourant à la construction du projet.

Pour sécuriser les périodes d'emploi des jeunes et prévenir les ruptures des contrats de travail, des projets de création d'activité ou des cycles de formation, le conseiller référent poursuit son accompagnement lorsque le jeune est en situation de travail et/ou de formation. Il accompagne les jeunes dans leur prise de poste (dont les apprentis), en mobilisant les outils nécessaires en matière de logement, mobilité, équipement et ressources en fonction de leurs besoins et assure ainsi une médiation avec des partenaires, dont les employeurs.

Cette dynamique doit également valoriser et capitaliser toute action d'engagement dans une démarche vers l'autonomie, qu'il s'agisse d'un accompagnement vers le logement, la mobilité, l'accès aux soins, ou d'une mission de service civique, d'un parcours de création d'activité ou d'une action de parrainage. La mobilisation du CPF pourra également intervenir durant le parcours et avec l'accord du jeune. La période d'accompagnement vers l'emploi, assurée par le conseiller référent, doit être alimentée de manière constante par des informations données au jeune sur ses droits, ses devoirs et sur les conditions d'accès aux différentes actions ou prestations proposées.

La contractualisation prend fin avec l'accord du jeune lorsque l'autonomie du jeune est acquise et que sa situation ne nécessite plus un accompagnement renforcé. L'autonomie recherchée est bien celle que le jeune peut mesurer, autant par ses compétences acquises dans les domaines professionnels et sociaux que par son accès à un emploi au terme de son parcours.

Cette situation peut s'apprécier de plusieurs manières:

- l'accès au droit commun en matière de santé, de mobilité, de ressources, de logement ou d'hébergement, l'accès à l'emploi, la création d'activité ou l'entrée en formation professionnelle qualifiante ou diplômante, comme autant d'éléments socle qui contribuent à l'autonomie. Ces situations sont le résultat d'une approche classique et séquencée de l'accompagnement;
- l'acquisition de compétences dans les domaines professionnels et sociaux (citoyenneté, loisirs et culture) mais aussi dans celui des savoirs de base (notamment les compétences clefs).

Ces acquis sont le résultat d'une approche itérative dans laquelle le jeune et son conseiller doivent, tout au long du parcours, mesurer la progression dans ces domaines.

L'ensemble des actions et des contacts seront recensés dans le système d'information des Missions locales i-milo afin de mesurer, de manière régulière, la progression du jeune dans son parcours, d'évaluer les avancées des démarches et de faire le point sur les objectifs fixés, voire d'ajuster le plan d'action. Les évolutions prévues dans i-milo permettront également de rendre compte des contacts dématérialisés.

#### **Cible nationale**

Proposer à tous les jeunes qui en ont besoin :

– une séquence d'orientation et de consolidation de projet,  
et/ou

– un parcours d'accompagnement contractualisé (indicateur n° 3 et ses déclinaisons « Nombre de jeunes entrés en accompagnement contractualisé »).

Augmenter le nombre de jeunes en parrainage (une des déclinaisons de l'indicateur n° 3 « Nombre de jeunes entrés en accompagnement contractualisé »).

Augmenter le nombre des périodes d'immersion, de situations professionnelles emploi et formation (une des déclinaisons de l'indicateur n° 4 « Nombre de jeunes présents en parcours contractualisé d'accompagnement tous parcours confondus (national ou régional et local) »).

Garantir dans chacune des Missions locales, un correspondant « sensibilisation à l'émergence de projet ».

Nombre de jeunes ayant accédé au droit en matière de santé, de mobilité, de ressources, de logement (indicateurs à venir).

Nombre de jeunes suivis en emploi et/ou en formation (indicateur n° 6 « Nombre de jeunes présents en parcours contractualisé accompagnés dans l'emploi ou la formation »).

Augmenter le nombre de jeunes sortis en emploi dont les entrées en apprentissage et en création d'activité (déclinaisons de l'indicateur n° 8 « Nombre de jeunes sortis de parcours d'accompagnement dans l'emploi ou la formation »).

Mesurer (et s'assurer) de la progression des acquis des jeunes en parcours d'accompagnement contractualisé : autonomie professionnelle, financière, sociale, logement (indicateurs à venir).

Nombre de jeunes autonomes sortis de parcours contractualisés (indicateurs à venir).

#### **1.1.3. Les outils de la politique de l'emploi doivent être mobilisés à l'appui des parcours dans le cadre des orientations nationales**

L'État s'appuie, dans le cadre du service public de l'emploi, sur le réseau des Missions locales pour mettre en œuvre le parcours d'accompagnement le plus adapté et pour mobiliser les outils de la politique de l'emploi (et de la formation) en fonction des besoins des jeunes les plus éloignés du marché du travail, dans une logique de complémentarité des interventions des acteurs/partenaires du territoire, autour d'objectifs annuels ou pluriannuels. Les mesures et moyens d'actions sont :

- soit exclusivement assurés par les Missions locales : les emplois d'avenir et la garantie jeunes,
- soit partagés :
  - les contrats aidés classiques (CUI-CAE, CUI-CIE dont le CIE starter) ;
  - l'orientation et la préparation vers les dispositifs d'alternance, dont l'apprentissage ;
  - l'accompagnement à la création d'activité ;
  - les actions de parrainage des jeunes pour compléter les mesures d'accompagnement.

Ces mesures de la politique publique de l'emploi, mises au service de la qualité et l'adéquation des parcours d'accompagnement aux besoins des jeunes, résultent des grandes orientations nationales interministérielles et européennes<sup>4</sup>. Elles doivent être partie intégrante de l'offre de service des Missions locales.

Les missions de service civique, l'accompagnement en service militaire adapté ou volontaire sont des actions visant à l'autonomie des jeunes complémentaires aux outils de la politique de l'emploi.

<sup>4</sup> La Garantie européenne pour la jeunesse, le Plan Priorité Jeunesse, le Plan de lutte contre le décrochage scolaire, le Plan de lutte contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale, le Plan de mobilisation contre le chômage de longue durée, la politique en faveur des quartiers prioritaires de la politique de la ville, notamment dans les suites du Comité interministériel à l'égalité et à la citoyenneté du 6 mars 2015 et la stratégie nationale de prévention de la délinquance 2013-2017.

### **Cible nationale**

Respecter les orientations relatives au déploiement et au ciblage des outils de la politique de l'emploi et le cas échéant les instructions spécifiques avec des objectifs chiffrés, financement dédié et reporting spécifique.

#### *1.2. L'offre de service aux employeurs doit être enrichie*

Pour proposer aux jeunes des opportunités d'emploi, la Mission locale doit poursuivre le travail d'animation et de développement d'un réseau d'employeurs partenaires en lien avec Pôle emploi (cf. le projet local de coopération entre Pôle emploi et la Mission locale), les organisations professionnelles et les chambres consulaires.

Les relations avec les employeurs sont des moyens de créer et de stimuler des opportunités d'emploi et de mises en situation professionnelle et l'occasion d'apporter un appui aux jeunes dans leur processus d'accès au marché du travail. La médiation pour l'emploi permet ainsi aux jeunes de se confronter à l'environnement de travail, d'ouvrir le champ des possibles, de démultiplier les opportunités d'emploi et de formation et de sécuriser l'accès à l'emploi en travaillant sur les compétences transversales, les savoir-être et les savoirs fondamentaux.

L'appui apporté à l'employeur par la Mission locale ne doit pas être dissocié de l'appui apporté au jeune, il le complète et le soutient. Il doit contribuer à faire évoluer les pratiques de recrutement de l'employeur afin de faire émerger à côté de la logique de placement par la qualification, une logique de co-construction d'une relation professionnelle associant l'employeur comme acteur à part entière et permanent du processus d'intégration du jeune dans l'emploi.

L'action de la Mission locale en direction des employeurs vise à apporter un service d'appui au recrutement, notamment aux TPE/PME. Cet appui aux employeurs consiste en une aide au repérage des outils de la politique de l'emploi, à la définition des besoins en compétences et à l'élaboration et/ou l'ajustement des profils de poste pour répondre à leurs besoins de recrutement. Les actions de soutien et de médiation de la Mission locale incitent et sécurisent en amont du recrutement, mais aussi lorsque les jeunes sont en emploi. Cette approche dynamique doit permettre à la Mission locale de faire émerger les emplois « cachés » notamment des TPE/PME.

La médiation pour l'emploi permet d'associer les employeurs à la construction du projet du jeune par l'aménagement permanent d'opportunités et de rencontres ajustées en fonction de leurs besoins identifiés ou suscités. Cette modalité d'accompagnement tant des jeunes que des employeurs sera proposée en complémentarité avec l'offre de service de Pôle emploi et des autres acteurs territoriaux de l'emploi.

### **Cible nationale**

Décliner les accords nationaux de partenariat État-entreprises, avec le soutien des services déconcentrés de l'État.

Développer les actions communes entre les conseillers de Pôle emploi et ceux des Missions locales.

Développer les pratiques de « médiation pour l'emploi ».

## **2. Inscrire l'action partenariale des Missions locales dans un projet de territoire**

Les orientations nationales de la politique de l'emploi en direction des jeunes et des employeurs, les orientations régionales en termes d'emploi, d'orientation et de formation professionnelles et les programmes départementaux ou locaux impulsés par les communes ou intercommunalités confortent les Missions locales dans leur rôle de fédération de l'ensemble des acteurs locaux.

L'exigence de développement d'un partenariat local de territoire est renouvelée, pour accroître l'efficacité des interventions et s'assurer que tous les jeunes qui en expriment le besoin soient accompagnés.

C'est à partir de l'analyse partagée du territoire que les actions à mener et les objectifs à atteindre pour répondre aux besoins peuvent être les mieux définis.

### *2.1. Un diagnostic territorial pluriannuel global établi de manière partenariale*

Le diagnostic de territoire est un outil d'aide à la décision pour les partenaires. Sur une base pluriannuelle, il se caractérise par le recueil de données quantitatives et objectives, mais aussi de données qualitatives qui ont pour but de faire apparaître les caractéristiques, les atouts, les faiblesses et les potentialités d'un territoire donné. Le diagnostic territorial est à la fois un outil de

légitimation d'une démarche globale de territoire, un outil de connaissance de son fonctionnement et un outil de médiation et de dialogue entre les divers acteurs. À ce titre, il est inscrit dans le projet local de coopération entre Pôle emploi et les Missions locales.

La prise en compte des données de contexte est indispensable à la qualité du diagnostic, comme l'est également le temps nécessaire à l'appropriation et l'analyse des données et leur partage avec les autres opérateurs de l'insertion, de l'emploi et de la formation. Les diagnostics territoriaux établis dans le cadre du partenariat renforcé entre Pôle emploi et la Mission locale, mais aussi dans le cadre des contrats de ville, concourent à la construction et au partage du diagnostic territorial. Cette connaissance partagée peut, de surcroît, susciter et soutenir la mobilisation accrue de tous les acteurs dans la mise en œuvre d'actions conduites de manière partenariale.

Les données de contexte disponibles pour les dialogues de gestion 2016 s'inspirent de la précédente CPO et sont inscrites dans l'annexe 2 « fiche n° 2 ». Pour 2016, un guide de lecture et d'analyse de ces données sera proposé par la DARES et le département des Synthèses de la DGEFP.

La collecte des données de contexte et l'analyse des éléments de diagnostic territorial constituent la première étape du dialogue de gestion. L'approche pluriannuelle de gestion du conventionnement entre l'État et les Missions locales permet de faire l'analyse du contexte uniquement lors de la première année de la CPO.

#### **Cible nationale**

Poursuivre l'aménagement du réseau, sur la base du diagnostic territorial, pour optimiser la couverture territoriale des Missions locales (indicateurs « nombre de jeunes 16-25 ans présents sur le territoire du et nombre de jeunes DEFM »).

Mieux s'appuyer sur le diagnostic territorial et les spécificités locales pour atteindre les cibles nationales et négocier les indicateurs d'activité assortis d'objectifs.

#### *2.2. Le partenariat local*

Le territoire est le lieu de convergence des initiatives et priorités locales, régionales et nationales. Les Missions locales doivent organiser et développer le partenariat afin de remplir au mieux les objectifs de la politique de l'emploi en direction des jeunes mais aussi d'accès au droit commun (logement, santé, mobilité, loisirs, culture, etc.) et construire leur projet de structure en fonction des priorités nationales, régionales et locales. Le partenariat, qui permet aux acteurs de mieux se connaître et de mutualiser les savoir faire, doit s'entendre, tant pour le repérage et la mobilisation des jeunes, que pour soutenir, adapter et orienter leur parcours et les outils mis à leur disposition et à celle des conseillers. C'est ce cadre partenarial territorial qui est déterminant pour développer des actions expérimentales pouvant répondre au mieux aux besoins et aux projets des jeunes.

Les partenaires sont d'une part les collectivités territoriales et d'autre part l'ensemble des représentations régionales des départements ministériels, principalement ceux de la politique de la ville, l'éducation nationale, la justice, la jeunesse-sports et la cohésion sociale. Ce partenariat est particulièrement crucial dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville, il doit notamment se traduire par un correspondant identifié au sein des équipes Missions locales concernées<sup>5</sup>.

Dans ce cadre, la complémentarité d'intervention des opérateurs du service public de l'emploi tant à l'égard des jeunes que des employeurs est essentielle. Elle doit s'inscrire dans les principes posés par l'accord cadre national sur le partenariat renforcé du 10 février 2015 qui sont :

- d'une part, la complémentarité des savoir-faire respectifs qui conduit à l'ouverture réciproque des offres de service des partenaires ;
- d'autre part, la territorialisation des actions avec un projet local de coopération dans l'intérêt des jeunes, des demandeurs d'emploi en situation de handicap et des employeurs, permettant une adaptation des modalités d'intervention en fonction de la situation des territoires.

Le comité de pilotage régional veillera à suivre la déclinaison de l'accord national et à valoriser l'offre de service partenariale en direction des jeunes et des employeurs décrite dans les projets locaux de coopération. Cette offre de service partenariale, construite au niveau territorial, devra :

- être adaptée aux besoins et au projet de chaque jeune ;
- être adaptée aux besoins des employeurs ;
- être lisible pour le jeune, les employeurs et les autres acteurs, quel que soit l'opérateur sollicité ;

<sup>5</sup> Circulaire interministérielle emploi-ville du 25 mars 2015 relative à la mise en œuvre des mesures en faveur des quartiers prioritaires de la politique de la ville dans le champ du développement de l'activité économique et de l'emploi (suites du comité interministériel à l'égalité et à la citoyenneté du 6 mars 2015 et préparation des contrats de ville).

- privilégier la logique de parcours des jeunes en facilitant les passerelles entre d'une part les opérateurs du SPE (Pôle emploi, Missions locales, Cap emploi) et d'autre part les acteurs de l'éducation, de l'orientation et de la formation de la 2<sup>e</sup> chance;
- offrir une égalité d'accès des jeunes aux offres, services, prestations sur tous les territoires.

De plus, l'accord cadre entre l'État, Pôle emploi, l'AGEFIPH, le FIPHFP et Cheops indique également que les Missions locales et les autres opérateurs du SPE, que sont Pôle emploi et Cap emploi, doivent assurer la continuité des parcours des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi (DEBCE) en facilitant les passerelles entre leurs offres de service.

#### **Cible nationale**

Garantir le pilotage de la déclinaison de l'accord de partenariat renforcé Pôle emploi-Missions locales-État notamment au travers de ses indicateurs (annexe 2 de l'accord)

Garantir dans chacune des Missions locales concernées un correspondant « contrat de ville », chargé des relations avec les partenaires locaux du contrat de ville.

#### *2.3. Ingénierie de projet*

Les Missions locales ont développé des compétences en matière d'expertise et d'ingénierie de projet reconnues par l'ensemble des acteurs des territoires, notamment les élus des collectivités locales mais aussi les représentants des services de l'État et des collectivités territoriales et leurs groupements (communes, intercommunalités, métropoles, régions et départements). Pour assurer cette mission d'ingénierie de projet, les Missions locales :

- animent avec et pour les jeunes une démarche de projet collectif, répondant à leurs attentes et les inscrivant dans une participation sociale valorisant leurs capacités d'initiative et d'imagination ;
- définissent avec les partenaires les objectifs des actions à développer, les moyens à mettre en œuvre, les ressources à mobiliser et les indicateurs de résultat ou d'effets attendus ;
- développent et gèrent les dispositifs d'insertion socioprofessionnelle des jeunes dans le cadre des politiques publiques, nationales, régionales, territoriales ou européennes; elles participent à ce titre au service public de l'emploi aux niveaux départemental (SPE-D) et de proximité (SPE-P)
- réalisent l'évaluation de l'efficacité des actions et communiquent les résultats obtenus à leurs financeurs et aux partenaires de leur territoire.

## ANNEXE 2

### CADRE RÉNOVÉ DU PILOTAGE CONVENTIONNEMENT ÉTAT ET MISSIONS LOCALES 2015-2018

Cette annexe décline l'objectif stratégique de la nouvelle génération de convention pluriannuelle d'objectifs qui consiste à renforcer le pilotage de l'activité globale des Missions locales et qui s'appuie sur des outils rénovés de dialogue de gestion ainsi qu'un tableau de bord.

#### **1. Le dialogue de gestion est une démarche d'analyse de l'activité et des résultats des Missions locales**

##### *a) La conduite du dialogue de gestion*

Le dialogue de gestion est une démarche essentielle de partage du diagnostic de la situation du territoire au regard de l'insertion des jeunes, des résultats et des objectifs à atteindre par la mission locale (*cf.* fiche n° 1 de l'annexe 2 « Notice d'appui au dialogue de gestion »). Il doit être l'occasion d'aborder la globalité de l'activité au regard du contexte et des enjeux du territoire, il s'agit en effet à la fois :

- d'apprécier la mise en œuvre de l'offre de service des Missions locales et son évolution dans la construction du parcours d'accompagnement contractualisé et gradué en fonction des besoins des jeunes (*cf.* annexe 1 « Cadre de référence du parcours d'accompagnement des jeunes en Mission locales »);
- de mesurer, au regard des priorités affichées par le Gouvernement, l'implication des Missions locales dans le portage, l'activation et le déploiement des mesures emploi qui leur sont confiées totalement ou partiellement;
- d'aborder la coordination entre les acteurs de l'éducation et ceux de l'insertion avec un focus particulier sur le partenariat entre Pôle emploi et les Missions locales.

À partir des enseignements de la précédente CPO, l'exercice du dialogue de gestion connaît 3 évolutions à compter de 2016 :

- une structuration du dialogue de gestion autour des étapes clés du parcours d'accompagnement du jeune et sa progression (*cf.* fiche n° 1 de l'annexe 2);
- l'analyse et le partage du contexte, le parcours d'accompagnement contractualisé, l'offre de service aux employeurs et l'étape conclusive;
- une refonte progressive du tableau de bord des indicateurs de la CPO et de l'outil graphique d'aide à l'analyse de l'activité et des résultats (*cf.* fiches n°s 2 et 3 de l'annexe 2).

##### *b) L'évolution des indicateurs du tableau de bord de la CPO*

L'évolution du tableau de bord de la CPO est engagée pour s'adapter au nouveau cadre de référence du parcours d'accompagnement des jeunes par les Missions locales (annexe 1). L'objectif est double, d'une part, avoir une approche globale des jeunes entrés en parcours d'accompagnement et non plus une approche par dispositifs, d'autre part, aborder les sorties de la démarche d'accompagnement dans le cadre d'un chantier plus global sur l'harmonisation des indicateurs de sortie de l'ensemble des dispositifs.

Les cibles nationales, décrites dans les deux annexes, permettent de mettre les parties prenantes dans une dynamique collective de progrès concernant tant, l'offre de service à rendre aux jeunes et aux employeurs que l'appui des services de l'État à apporter aux Missions locales. Les indicateurs du tableau de bord servent à alimenter la rédaction du plan d'action de la Mission locale visant à atteindre les cibles nationales. Certains de ces indicateurs sont associés et permettent de déterminer des ratios de performance qui seront assortis d'objectifs au niveau local. Ces ratios testés en 2016 serviront à construire le prochain outil graphique de lecture de la performance globale des Missions locales.

Une première proposition d'indicateurs associés à chacune des séquences du parcours des jeunes est jointe à la fiche n° 2 de la présente annexe. Cette proposition signifie la prise en compte de tous les jeunes entrés en parcours d'accompagnement contractualisé avec la mobilisation et l'articulation des dispositifs nationaux (Garantie jeunes, CIVIS et les EAV) ou développés spécifiquement en région. Les tableaux de pilotage des dispositifs notamment Garantie jeunes, CIVIS et EAV continueront à être produits en complément du tableau de bord CPO. Certaines données seront disponibles

pour le dialogue de gestion 2016 avec un niveau de lecture local, régional et national ainsi qu'une vue comparée sur l'année  $n$  et  $n - 1$ , d'autres sont à l'étude et seront disponibles en fin d'année 2016.

Un groupe technique, composé de l'UNML et du CNML, de la DGEFP et des représentants de DIRECCTE et DIECCTE sera en charge de travailler sur :

- la redéfinition de la notion de jeune « activement suivi » qui se distinguera de l'indicateur « jeunes en demande d'insertion » (JDI);
- le périmètre de la notion « situation emploi » en cours de parcours ou à la sortie, qui pourrait s'inspirer de la définition « retour à l'emploi » de l'accord sur le partenariat renforcé État-Pôle emploi-Mission locale;
- les indicateurs propres à mesurer l'évolution du parcours du jeune vers l'autonomie au travers d'acquis professionnels, financiers ou sociaux;
- les indicateurs de mesure de l'accès des jeunes aux dispositifs de droit commun de type santé, logement, mobilité, citoyenneté, loisirs et culture;
- les indicateurs relatifs à l'offre de service « employeurs »;
- les indicateurs de mesure des actions partenariales engagées par la Mission locale;
- la définition des missions des conseillers dédiés à l'accompagnement (rédaction UNML-CNML);
- les ratios d'indicateurs permettant de mesurer la performance de l'activité globale de la Mission locale qui sont à intégrer dans l'outil graphique d'aide à l'analyse de l'activité et des résultats (fiche n° 3 de l'annexe 2).

L'annexe 1 précise également pour chaque objectif stratégique des cibles nationales qui guideront les échanges dans le cadre du dialogue de gestion entre les services de l'État et les Missions locales.

Ces nouveaux outils seront testés en 2016 et stabilisés pour l'exercice 2017.

Pour assurer la mise en œuvre de l'instruction et le suivi de l'activité des Missions locales, une attention particulière doit être portée à la cohérence des données saisies et exploitées dans le système d'information i-milo *via* le portail jeunes et le portail ICARE.

L'accès aux tableaux de bord d'i-milo sera étendu à l'ensemble des DIECCTE et DIRECCTE, (1 utilisateur désigné par UR et par UT) il est proposé une formation en janvier 2016 aux équipes concernées, i-milo est un outil au service des parcours des jeunes et une aide à la décision des services de l'État et des Missions locales, il a été déployé sur toutes les Missions locales la dernière semaine d'août 2015. Le portail ICARE intégré à Imilo sera renseigné par chaque Mission locale au cours des campagnes annuelles pour rendre compte de son activité. Les services de l'État continueront de s'assurer de la cohérence des informations saisies et clôtureront le compte rendu d'activité (CRA) à deux périodes de l'année, en février pour la partie « activité de la structure » et son bilan « ressources humaines » (BRH), puis en juin pour la partie financière.

## 2. Le financement diversifié des Missions locales doit être sécurisé

La demande de subvention annuelle des Missions locales doit être formulée aux services de l'État conformément à la circulaire du 29 septembre 2015 (NOR: PRMX1523174C) relative aux nouvelles relations entre les pouvoirs publics et les associations: déclinaison de la charte des engagements réciproques et soutien public aux associations.

### a) Un cadre de financement qui doit faciliter le déploiement d'une offre de service globale

Pour limiter les effets du financement par dispositif et actions spécifiques, plusieurs mesures sont déjà engagées :

- les notifications « mesures jeunes » ouvrent la possibilité, dès à présent, d'intégrer les crédits FIPJ, voire ceux dédiés aux actions de parrainage dans la CPO comme autant d'actions intégrées à l'offre de service. Ces crédits font l'objet d'un article spécifique dans le projet de convention et avenant type joint en annexe 2, fiche n° 4. Ces financements, hors garantie Jeunes, restent fongibles. Le bilan de la CPO doit cependant prévoir un détail par ligne budgétaire et notamment celle concernant le FIPJ afin de pouvoir distinguer les crédits affectés aux aides directes aux jeunes, de ceux dédiés aux aides indirectes;
- la globalisation du concours financier de Pôle emploi permet de mobiliser des moyens tant pour la délégation de PPAE que pour l'affectation d'agents en Missions locales.

Cette gestion plus globale des financements n'exclut pas de traiter, lors du dialogue de gestion, de plans d'action spécifiques définis en commun, du suivi des résultats au regard d'objectifs chiffrés qui ont été fixés.

La mise en place pour la précédente CPO d'une matrice permettant d'évaluer la performance et l'efficacité des Missions locales est reconduite. En effet, à partir des constats et des attendus du dialogue de gestion, la performance globale de la Mission locale a été définie à partir du croisement de deux variables (elles-mêmes composées d'un ensemble d'indicateurs) qui interagissent entre elles, c'est à dire :

- d'une part, son efficacité qui peut se traduire par le degré d'optimisation de ses ressources (ETP, financements) au service de son activité (interaction avec les jeunes, les partenaires, les employeurs) ;
- d'autre part, sa performance qui peut se lire dans le rapport entre les résultats produits (en termes d'accès à l'emploi et d'accès au droit commun) et la prise en compte d'un contexte donné (géographique, économique et social).

Ce croisement part de l'hypothèse que ces deux variables sont fortement liées, et qu'en influant positivement sur l'efficacité des Missions locales, ce qui est l'objet des dialogues de gestion, leur performance peut augmenter. Avec cette méthode, l'outil permettra d'illustrer la dynamique globale de chaque Mission locale sur une échelle locale, régionale et nationale.

Cet outil de management de la performance et l'efficacité de l'action des Missions locales et sa représentation graphique destinés tant aux services déconcentrés qu'aux Missions locales seront à retravailler au cours des trois prochaines années afin de permettre aux acteurs d'identifier, à l'occasion des dialogues de gestion en continu, les leviers d'action dont ils disposent pour optimiser la performance du réseau.

#### *b) La gestion de la convention pluriannuelle d'objectifs (CPO)*

L'exercice des dialogues de gestion pourra amener les services de l'État à ajuster, à la hausse ou à la baisse, les crédits alloués aux Missions locales. Cet exercice doit permettre des rééquilibrages tant des objectifs que des moyens qui pourront faire l'objet d'une variation pouvant s'élever jusqu'à 10 % sur la durée totale de la convention (dans la continuité de la circulaire DGEFP n° 2007-26 du 12 octobre 2007 relative au financement du réseau des Missions locales et PAIO).

Cet ajustement n'a aucun caractère mécanique ou automatique, il doit résulter d'un travail d'analyse partagée avec les Missions locales et les autres financeurs que sont notamment les conseils régionaux. Le tableau de bord et ses indicateurs sont les supports suffisants pour fonder cette décision.

#### *c) Les crédits communautaires (IEJ/FSE) doivent être mobilisés*

Les modes de financement des Missions locales évoluent et continuent de se diversifier. Si l'État demeure le principal financeur, les collectivités locales ou intercommunalités, les conseils régionaux ou départementaux, organismes publics et privés contribuent également à leur financement. De plus, la dimension européenne devrait être le plus souvent intégrée aux nouvelles mesures de politique de l'emploi. Il est nécessaire dans cette dynamique d'anticiper toutes les obligations de reporting qui sont liées à l'ensemble et à la variété de ces financements.

Il s'agit de poursuivre ce qui a été expérimenté au travers de la formalisation d'un appel à projet type « priorité à l'autonomie », et pour faciliter et sécuriser les actions et les dépenses qui s'y rattachent, il sera proposé d'autres trames d'appel à projet type. Ils pourront, le cas échéant, se décliner ensuite sur les territoires, permettant ainsi de soutenir des initiatives régionales et locales et répondre aux demandes et recommandations de la Commission européenne. Pour rappel, voici l'ensemble des programmes communautaires qui peuvent être mobilisés par les Missions locales :

#### *Le programme opérationnel national FSE 2014-2020 (PON) emploi-inclusion*

Il vise les publics les plus fragiles et les plus en difficulté sur le marché du travail et en particulier les jeunes.

L'axe n° 1, relatif à l'accompagnement vers l'emploi des demandeurs d'emploi et des inactifs, concerne notamment l'insertion professionnelle des jeunes. Dans ce cadre, les Missions locales peuvent déposer des projets relatifs à des actions d'accompagnement des jeunes, d'appui à la création d'entreprise ou de modernisation du service public de l'emploi. Un objectif ambitieux est assigné sur l'axe 1 du PON dans le cadre de performance avec une cible de 750 000 jeunes participants de moins de 25 ans d'ici 2023.

L'axe n° 3 du programme, visant la lutte contre la pauvreté et la promotion de l'inclusion, s'intéresse aux personnes les plus éloignées de l'emploi. Il a pour objectif de développer un accompagnement global dans le cadre d'un parcours intégré.

Les crédits du PON FSE sont principalement mobilisés dans le cadre d'appels à projets des DIRECCTE (axe 1) et des conseils généraux et PLIE (axe 3).

*Le programme opérationnel 2014-2015 pour la mise en œuvre  
de l'initiative pour l'emploi des jeunes (PO IEJ)*

Il est dédié aux actions en faveur des jeunes NEETs dans les régions éligibles. Dans ce cadre, 60 M€ ont été réservés à l'appel à projets « priorité à l'autonomie » qui vise l'accompagnement renforcé des jeunes, principalement mis en œuvre par les Missions locales. Elles peuvent également répondre aux autres appels à projets des DIRECCTE qui visent le développement d'initiatives locales. L'objectif est de toucher à terme 300 000 jeunes NEETs.

*d) Une vision de l'activité des Missions locales doit être partagée  
avec tous les financeurs*

Une coordination avec l'ensemble des financeurs des Missions locales, dont les communes ou intercommunalités, le conseil régional et le conseil départemental, ainsi que les autres ministères, est attendue afin d'inscrire l'exercice dans une stratégie régionale partagée sur l'emploi, la formation et l'orientation.

Selon le contexte local de conduite des dialogues de gestion et dans le respect du principe de la libre administration des collectivités, la tenue de conférences ou de comités des financeurs en priorité avec les régions est à encourager. Ces comités visent à faire émerger et/ou consolider une vision partagée de l'offre de service rendue aux jeunes, des plans d'action à engager, mais également à coordonner les interventions financières au plan local.

**Cibles nationales relatives au pilotage  
et au conventionnement entre l'État et les Missions locales**

Respecter les orientations relatives au déploiement et au ciblage des outils de la politique de l'emploi.

Garantir le pilotage de la déclinaison de l'accord de partenariat renforcé Pôle emploi-Missions locales-État notamment au travers de ses indicateurs.

Améliorer la qualité et la performance de l'accompagnement des jeunes par les Missions locales.

Améliorer la lisibilité des actions menées par les Missions locales en distinguant plus clairement les activités qui sont liées aux programmes publics qu'elles portent, en particulier le CIVIS, et aboutir à une meilleure évaluation de la performance.

Optimiser la mobilisation des crédits communautaires.

FICHE N° 1

NOTICE D'APPUI AU DIALOGUE DE GESTION DE LA CPO 2015-2018

PRÉAMBULE

Cette notice d'appui actualise la précédente afin de s'adapter au mieux aux objectifs stratégiques inscrits dans la présente instruction relative à la mise en œuvre de la convention pluriannuelle d'objectifs entre l'État et les Missions locales pour la période 2015-2018, tout en conservant les principes fondateurs de la démarche du dialogue de gestion initiée en 2007.

La dynamique que constitue le lancement d'une nouvelle période pluriannuelle conventionnelle est propice à la mise en perspective des nouvelles orientations. La méthode évolue pour se centrer sur les étapes indispensables qui concourent à un parcours d'accompagnement global contractualisé.

La nouvelle génération de la CPO doit progressivement rendre plus lisible et valoriser l'ensemble de l'offre de service des Missions locales, en mesurer l'efficacité au regard du contexte, du projet de territoire de la Mission locale, des orientations et priorités fixées aux plans européen, national, régional et local, tout en améliorant le pilotage et la traçabilité des financements dédiés.

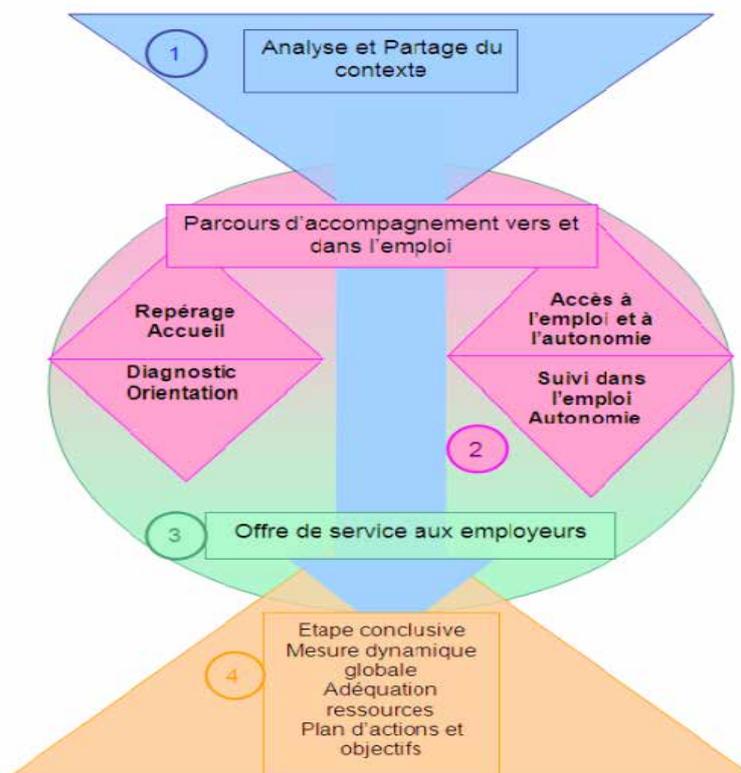
L'adaptation du cadre du dialogue de gestion et des outils s'inscrit donc sur la durée de la convention et s'appuie sur les échanges entre la DGEFP, les DIECCTE et DIRECCTE, ainsi que les représentations nationales des Missions locales (CNML et UNML).

LA CONDUITE DU DIALOGUE DE GESTION

Pour mener un dialogue de gestion, il s'agira de s'appuyer sur le projet de la structure et de prendre en compte les enjeux locaux, le contexte démographique, géographique, économique et social du territoire de la Mission locale, ainsi que les attendus des politiques publiques en faveur de l'insertion des jeunes. L'État et la Mission locale engagent et conduisent un processus d'évaluation concerté s'appuyant sur l'analyse de l'activité de l'année écoulée, ils renforcent la visibilité de l'ensemble de l'offre de service en adéquation avec les besoins des territoires, puis négocient des objectifs opérationnels contextualisés, objectifs et formalisés. Enfin, ils formalisent des conclusions et déclinent les engagements du dialogue de gestion dans un plan d'action concerté qui sera suivi tout au long de l'année.

Pour faciliter la conduite du dialogue de gestion, il est nécessaire de s'approprier la démarche en décomposant l'exercice en quatre étapes clés illustrées dans le schéma ci-dessous. L'objectif de ce guide réside dans l'harmonisation de l'exercice de dialogue de gestion qui implique une démarche structurée partagée par l'ensemble des acteurs. Pour chaque étape, vous trouverez donc leur description, une liste des thématiques à aborder à partir de mots clés (non exhaustive), les principaux indicateurs à examiner qui seront consolidés au cours du premier trimestre 2016 (fiche n°2 de l'annexe 2).

Ce schéma permet de replacer les éléments de contexte au cœur du dialogue de gestion, de repositionner les indicateurs selon ces quatre étapes et de procéder progressivement à une lecture croisée de certains d'entre eux. Centrer le dialogue de gestion sur quatre étapes doit permettre de rendre la lecture des données d'activité et de contexte de la Mission locale plus aisée, de mieux partager l'analyse des résultats d'accès à l'emploi et à l'autonomie des jeunes et de négocier d'une manière plus adaptée les objectifs annuels, de définir le plan d'action à mettre en œuvre.



### 1. Analyse et partage du contexte

Cette étape préalable débute en amont du dialogue de gestion et vient nourrir l'ensemble de la démarche. Elle consiste, en premier lieu, à collecter et à analyser toutes les données économiques et sociales en lien avec les partenaires, dont Pôle emploi et les autres acteurs territoriaux de l'emploi, concernant les principales caractéristiques du territoire. Ces données agrégées dans le diagnostic détaillé permettent de mettre en lumière les facteurs favorables et les principaux freins rencontrés sur le terrain. Cette première étape est essentielle au bon déroulement des étapes suivantes.

La transmission des informations :

La connaissance de l'offre de service de la Mission locale par les services de l'État est un préalable nécessaire. L'exercice du dialogue de gestion se prépare et suppose la transmission en amont des informations suivantes :

- par les services de l'État : le service études-statistiques-évaluation (SESE) agrège les données du diagnostic de l'ensemble des partenaires. Les équipes en charge de la politique jeunes partagent les priorités régionales issues des dialogues de gestion avec le niveau national et le calendrier des échanges de l'année ;
- par les structures : les éléments nécessaires à la connaissance du fonctionnement, de l'activité et des axes de développement éventuels de la Mission locale (en s'appuyant sur une présentation de l'offre de service dans son ensemble : accompagnement des jeunes, des employeurs et ingénierie de projets).

Ces éléments concourent à la construction et au partage du diagnostic de territoire (*cf.* annexe 1) qui est la première étape du dialogue de gestion. Cela suppose plusieurs échanges d'abord au niveau régional entre la DIRECCTE/DIECCTE et l'Association régionale des Missions locales, puis avec l'ensemble des acteurs du dialogue de gestion sur le territoire.

Le diagnostic de territoire est un outil d'aide à la décision. Il doit compléter le diagnostic territorial global établi dans le cadre du projet local de coopération dans le cadre du partenariat renforcé.

Dans ce cadre, les familles de données de contexte à prendre en compte par l'État et la Mission locale sont les caractéristiques démographiques, les caractéristiques de la population, la situation de l'emploi, les données complémentaires sur le tissu productif, l'offre de formation et sur les actions favorisant l'accès des jeunes au droit commun et à l'autonomie.

Le poids régional de la Mission locale est déterminé à partir du nombre de jeunes actifs non occupés (JANO) et NEET (ni à l'école, ni en formation, ni en emploi), du nombre de demandeurs

d'emploi en fin de mois (DEFM) et du nombre de jeunes en demande d'insertion (jeunes ayant eu au moins un entretien dans les cinq derniers mois ou JDI). Ce poids régional constitue un élément indicatif pour interpréter les autres indicateurs et met en perspective l'activité de la Mission locale par rapport à l'activité de l'ensemble des structures au niveau régional.

## **2. Le parcours d'accompagnement contractualisé**

### *2.1. Repérage - Accueil - Entretien de diagnostic - Orientation et consolidation du projet*

Cette étape préalable à tout accompagnement vers et dans l'emploi formalisé et vers l'accès au droit commun est majeure. Elle consiste à apporter une réponse de proximité aux jeunes du territoire. Pour jouer efficacement le rôle d'ensemblier des politiques publiques, la Mission locale doit tendre vers une couverture territoriale optimale et apporter un premier niveau d'information à tous les jeunes qui en ont besoin et le cas échéant les orienter vers un autre partenaire ou proposer la prise en compte globale de leur situation par la réalisation d'un diagnostic approfondi (situation administrative, familiale, scolaire, formation, logement, santé, mobilité, vie sociale, stabilité des ressources financières...).

#### **Thématiques à aborder**

Le projet de structure précisera les priorités en matière d'accueil à partir des caractéristiques des publics jeunes du territoire (DEFM, population, quartier prioritaire de la politique de la ville, zones rurales, scolarisation, niveau de qualification...) et l'organisation mise en place pour y parvenir, notamment en partenariat avec Pôle emploi dans le cadre du projet local de coopération et les autres acteurs territoriaux de l'emploi et de l'insertion des jeunes et du conseil en évolution professionnelle.

##### *a) Implantation et visibilité*

Modalités d'adaptation des lieux d'accueil aux contraintes du territoire et des publics cible (mobilité, services publics, proximité...).

Moyens et ressources utilisés pour que l'offre de service de la Mission locale soit suffisamment identifiée sur le territoire (ou comment se faire connaître auprès de ses partenaires publics, des employeurs et des publics cibles)? Exemples d'actions: signalétique, actions de communication, presse.

##### *b) Organisation de la ML*

Modalités d'adaptation de l'organisation aux contraintes du territoire et à l'accueil des publics prioritaires. Exemples: bus itinérant, permanences en maisons d'arrêt, actions ponctuelles ou permanentes avec les partenaires, organisation spécifique pour les publics prioritaires (QPV, décrocheurs), horaires d'ouverture, actions de communication etc.

##### *c) Repérage*

Aller vers les jeunes qui ne sont pas en contact avec la Mission locale.

Démarches mises en œuvre auprès des partenaires en contact avec des jeunes, notamment dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV).

Démarches mises en œuvre dans le cadre de la Garantie jeunes.

##### *d) Accueil*

Le 1<sup>er</sup> accueil matérialise un 1<sup>er</sup> niveau d'information et de service.

Détailler la politique d'accueil: mutualisation de moyens techniques et financiers, organisation spécifique, inscription à PE...

Proposition d'un accueil immédiat sur le flux dans la structure ou sur rendez-vous dans un délai raisonnable.

Mise en place d'un espace d'accueil, de documentation et d'information et outils de communication: site internet, réseaux sociaux, fiches d'information.

Informations individuelles et collectives structurées sur tous les domaines: emplois, métiers, débouchés, mobilité, ressources, santé, formation, accès aux droits, culture, loisirs, vie sociale et familiale.

#### e) Information

Modalités d'organisation interne retenues pour gérer le flux des premiers accueils et apporter un premier niveau d'information générale au moment de l'accueil.

Détailler les outils et la méthode mise en place.

#### f) Diagnostic – orientation

C'est une étape socle qui va déterminer le type de réponse faite aux jeunes par les Missions locales.

- détailler le processus permettant de conduire des diagnostics pour les jeunes qui se présentent à la Mission locale;
- détailler les actions concourant à l'élaboration du diagnostic: recueillir et analyser avec le jeune les informations sur sa situation administrative, familiale, sociale, financière et professionnelle
- réaliser avec le jeune, l'inventaire de ses expériences (loisirs, bénévolat, formations, service civique, emplois...) en vue d'une redynamisation, de valoriser ses compétences et définir les situations de transfert au plan professionnel et /ou social. Aider le jeune à repérer et à analyser ses goûts, ses aptitudes;
- identifier les caractéristiques des jeunes permettant d'établir un diagnostic et une orientation adaptée: critères de niveau, de lieu d'habitation, de statut, de type de problématiques, d'éloignement du marché du travail;
- détailler les actions et la méthode permettant, dans un délai de quatre mois, de proposer une offre de service de qualité pour accéder à un emploi, une formation, un apprentissage ou un stage conformément à la recommandation européenne;
- déterminer le cas échéant l'orientation vers une modalité d'accompagnement adaptée: accompagnement global intensif, démarche collective, techniques d'entretien adaptées à la diversité des publics... Identifier et associer les partenaires concernés.

L'entretien de diagnostic doit permettre de:

- capitaliser les informations recueillies par le conseiller, compléter éventuellement les conclusions du diagnostic avec ses partenaires locaux (Pôle emploi, les plates-formes de suivi et d'appui aux décrocheurs...) avec l'accord du jeune ou bien les transmettre à ses partenaires;
- favoriser son accès aux droits (administratif, santé, ressources...);
- identifier les compétences et les connaissances du jeune acquises à travers ses expériences (bénévolat, emploi, formation, loisirs, service civique, etc.) et transférables en situation d'emploi;
- préciser les compétences à acquérir le cas échéant en fonction d'un projet professionnel, dont la faisabilité au regard des opportunités réalistes doit être analysée avec la participation active du jeune.

#### g) Consolidation de projet

Préciser les modalités et composantes (outils utilisés) de l'étape du parcours dédiée à l'orientation et à la consolidation du projet (« préparation » à une entrée en alternance, à un projet de création d'activité, à un retour en formation initiale ou d'insertion pour les jeunes sous-main de justice et les jeunes handicapés, conseil personnalisé dans le cadre du conseil en évolution professionnelle CEP...), décrire les actions mises en œuvre dans ce cadre.

Détailler les actions menées par la Mission locale auprès de ses prescripteurs et partenaires (Pôle emploi, Cap emploi, établissements ou services médico-sociaux, plate-forme de suivi et d'appui aux décrocheurs (PSAD), foyers de jeunes travailleurs (FJT), CHR, SPIP, protection judiciaire de la Jeunesse (PJJ), associations de prévention spécialisée ou de protection de l'enfance, centre communal d'action sociale (CCAS), conseil local de sécurité et de prévention de la délinquance (CLSPD), conseil départemental, conseil régional...) pour améliorer la mobilisation des jeunes et leur accueil.

Capitaliser les informations recueillies pour accéder à la meilleure orientation en prenant en compte les diagnostics déjà réalisés par les partenaires (PSAD, Pôle emploi...) ou conduits en commun.

### 2.2. Parcours d'accompagnement vers et dans l'emploi

La mobilisation de l'offre de services interne et externe de la Mission locale doit permettre d'aboutir à un projet d'insertion sociale et professionnelle adapté au jeune, élaboré avec et par lui. Les parcours d'accompagnement ont pour objectif l'atteinte de l'autonomie du jeune qui passe par l'entrée dans l'emploi ou la formation. Dans tous les cas, le jeune doit acquérir les compétences

qui doivent faciliter son insertion sociale et professionnelle. L'analyse de l'accès à l'emploi, à la formation, à la création d'activité doit s'appuyer sur les éléments de contexte, dont celui du taux de chômage des jeunes.

### **Thématiques à aborder (non exhaustives)**

#### *a) Modalités d'accompagnement*

Modalités d'accompagnement et leur adaptation au regard des caractéristiques du jeune et du projet défini avec lui (actions individuelles, collectives, promotion, fréquence des entretiens, parcours type...). Les Missions locales sont des ensembles de politiques publiques et, à ce titre, elles mettent en œuvre plusieurs dispositifs assortis d'objectifs pour répondre aux besoins des jeunes. Pour en évaluer l'efficacité, il convient d'examiner plus particulièrement les éléments relatifs à la mise en œuvre de ces derniers et leur articulation (GJ et CIVIS par exemple).

Détail des différentes séquences du parcours d'accès à l'autonomie et à l'emploi mises en œuvre pour les jeunes accompagnés (Ex : actions collectives et individuelles, intégration du jeune dans une promotion, fréquence d'entretiens, mise en situation professionnelle, mobilisation des aides et outils rattachés au dispositif : PMSMP, allocation CIVIS, service civique, accès contrats aidés CUI CAE-CIE, EAV, mobilisation de l'offre de service pour l'accès des jeunes au droit commun, aides directes et indirectes FIPJ...)

Mise en visibilité des parcours d'accompagnement proposés aux publics spécifiques les plus éloignés de l'emploi que sont les jeunes décrocheurs, les jeunes sous main de justice, les jeunes en situation de handicap, les jeunes des quartiers politiques de la ville.

#### *b) L'offre de service*

Détailler l'offre de service mobilisable sur le territoire.

L'offre de service du territoire est-elle en adéquation avec les besoins des jeunes accompagnés pour leur accès à l'autonomie (aides à la subsistance, aides au transport, offre de logement et d'accompagnement, moyens de garde d'enfant, accès aux soins...)?

#### *c) Partenariat*

Modalités du partenariat local pour répondre aux besoins des jeunes notamment ceux développés avec Pôle emploi, la PJJ-DAP, les Cap emploi, les plates-formes de suivi et d'appui aux décrocheurs, réseaux d'aide à la création d'activité, organismes de formation, centres de formation des apprentis (CFA), foyer de jeunes travailleurs, Centre d'hébergement et de réinsertion sociale.

#### *d) Complétude de l'offre de service*

Préciser les manques identifiés dans l'offre de service et les coopérations à développer dans les partenariats.

Détailler les modalités de la complémentarité entre Pôle emploi, Cap emploi et la Mission locale.

### **3. Offre de service aux employeurs**

L'offre de service proposée aux employeurs peut être co-construite avec Pôle emploi dans le cadre de l'accord de partenariat renforcé et/ou la mise en place d'équipes communes dédiées à la relation employeurs. Cette étape doit permettre d'apprécier l'existence d'un réseau actif d'employeurs partenaires et son animation favorisant l'insertion professionnelle des jeunes. Les actions concourant à élaborer cette offre de services se déclinent de diverses manières : collecte d'offres, aide à la définition des besoins de l'entreprise et au recrutement, rapprochement jeunes et entreprises, mises en situation en milieu professionnel.

L'usage du module « entreprises » i-milo est indispensable pour rendre compte des actions (et de leur diversité) menées en direction des employeurs, il sera amené à évoluer.

### **Thématiques à aborder**

#### *a) L'offre de service aux employeurs*

Détail de l'organisation retenue pour construire l'offre aux employeurs en lien avec Pôle emploi dans le cadre du projet local de coopération : nombre de chargés de relation entreprise, des grands comptes, modalités de développement d'une offre de service auprès des entreprises, types d'opérations de prospection des offres, de recrutement, de périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP),

Accompagnement des jeunes vers l'emploi : prestations de Pôle emploi, parrainage, atelier de techniques de recherche d'emploi en interne, par les partenaires...

Préciser les actions de soutien, dont appui au recrutement aux employeurs : définition des besoins en compétences et élaboration des profils de poste, actions pour assurer le maintien dans l'emploi.

Modalités de diffusion de l'offre d'apprentissage sur le territoire : moyens mis en place pour s'assurer de l'adéquation avec les besoins des jeunes (répartition géographique des CFA en fonction des types et niveaux de diplôme, critères de sélection des CFA et des maîtres d'apprentissage en fonction des métiers, accessibilité des CFA et du lieu de travail en transport en commun, partenariat avec les chambres consulaires...).

Mise en place de veille sur les métiers en développement ou les secteurs d'activité avec des besoins en compétences nouvelles dans le cadre du service public de l'emploi.

#### b) L'animation d'un réseau d'employeurs

Organisation de la prospection dont contrats aidés et EAV en lien avec Pôle emploi dans le cadre du projet local de coopération.

Détailler les actions thématiques menées auprès des employeurs (alternance, intérim...).

#### c) Les partenariats

Définir les modes de coopération de la Mission locale avec ses partenaires économiques : collectivités territoriales, entreprises, chambres consulaires, structures d'insertion par l'activité économique, PLIE, syndicats professionnels (emploi, formation, alternance...)

Détailler les types de projets ou actions spécifiques développés par la Mission locale (ou projets à laquelle elle participe).

Détailler les coopérations développées avec les entreprises locales, les branches, les employeurs publics (visite d'entreprises, convention de partenariat, offre de service personnalisée en direction des employeurs, action de communication, forums, petits déjeuners, mobilisation d'un réseau tel que le parrainage).

### 4. Étape conclusive – Mesure de la dynamique globale – adéquation ressources Plan d'actions et d'objectifs

La Mission locale intervient dans un cadre économique, social et politique contraint qui évolue parallèlement à l'action qu'elle propose. Pour maintenir une activité cohérente, et s'adapter à ces changements, la Mission locale fait évoluer son projet de territoire et son offre de service et ses champs d'intervention sous réserve d'une stabilité, et si besoin, d'une progression, des moyens qui lui sont affectés. Dans ce cadre, le niveau et la cohérence des financements sont des facteurs qui impactent l'activité et les résultats de la Mission locale.

À partir des constats et de l'analyse partagée effectués au cours du dialogue de gestion et sur la base des indicateurs du tableau de bord, la performance globale de la Mission locale sera examinée et permettra de déterminer le plan d'action annuel et d'ajuster les financements.

Les crédits dédiés au fonds pour l'insertion professionnelle des jeunes (FIPJ) et au parrainage peuvent désormais être intégrés à la subvention socle de la CPO.

Il sera toutefois nécessaire de suivre lors du dialogue de gestion et de l'établissement des plans d'action les projets spécifiques qui seront mis en œuvre pour répondre aux thèmes prioritaires de l'année, aux objectifs récurrents ou encore aux priorités politiques.

#### Thématiques à aborder

##### a) Mobilisation des financements

Répartition des financements de la Mission locale par financeur (collectivités locales ou intercommunalités, les conseils régionaux ou départementaux, FSE, autres ministères (ARS, DAP/DPJJ, politique de la ville, etc.).

L'État finance avec la CPO l'accueil, le diagnostic et l'accompagnement des jeunes notamment dans le cadre du CIVIS.

Préciser la part de financement des activités spécifiques

Évaluer l'adéquation des ressources disponibles de la Mission locale aux caractéristiques, aux besoins quantitatifs et qualitatifs des publics cibles présents sur le territoire.

Mesurer l'éventuelle fragilité financière, au travers de certains indicateurs de « bonne gestion » (ils seront travaillés en 2016 dans le cadre d'un module de formation INTEFP).

*b) Dans le cadre des financements*

À quels besoins et sur quels champs d'activité les moyens de la CPO permettent-ils à la Mission locale d'apporter des réponses?

Détailler les conditions nécessaires au développement des champs d'activité, notamment ceux où des axes de progrès ont été identifiés.

Nombre et part des ETP dédiés (sur déclaration) à l'accompagnement sur l'ensemble des ETP de la structure

*c) Vision partagée des financeurs*

En amont du dialogue de gestion, les différents financeurs ont-ils une vision partagée de l'activité et des objectifs de la Mission locale pour l'année à venir.

**SYNTHESE DU DIALOGUE DE GESTION - PLAN D'ACTION**

À travers les thèmes suivants, le plan d'action relève les points forts, les axes de progrès évoqués lors du dialogue de gestion et détermine les actions prioritaires à mener.

THÈMES	FORCES	AXES DE PROGRÈS	ACTIONS PRIORITAIRES
Analyse et partage du contexte			
Parcours d'accompagnement vers et dans l'emploi dont les actions menées pour favoriser l'accès des jeunes à l'autonomie et au droit commun.			
Offre de service aux employeurs			
Ingénierie de projets			
Mesure de la dynamique globale Adéquation ressources			

FICHE N° 2

LE TABLEAU DE BORD DES INDICATEURS  
DE LA CONVENTION PLURIANNUELLE D'OBJECTIFS (CPO)

Ce tableau de bord sera livré fin janvier 2016 afin d'outiller la conduite des dialogues de gestion et l'analyse de l'activité et des résultats 2014 et 2015. Il sera décliné au plan national, régional et local. Le nombre et taux de jeunes NEETs seront uniquement disponibles à l'entrée d'un parcours.

Les indicateurs de la CPO pourront quasiment tous être déclinables selon 4 items :

- le nombre et taux de jeunes femmes ;
- le nombre et taux de jeunes de niveau infra V et V sans diplôme ;
- le nombre et taux de jeunes issus de QPV ;
- le nombre et taux de jeunes issus de ZRR.

Certains indicateurs « grisés » n'auront pas de données disponibles pour 2016 car elles n'existent pas aujourd'hui et/ou la définition de l'indicateur n'est pas validée. Le groupe de travail technique DGEFP-CNML-UNML permettra d'y travailler et d'en disposer pour les dialogues de gestion de 2017.

Des ratios de performance globale, associant des indicateurs du tableau de bord, remplaceront les indicateurs assortis d'objectifs du tableau de la précédente CPO. Les objectifs sont à négocier localement entre l'État et la Mission locale. Le tableau comprenant les données des ratios sera livré avec le tableau de bord des indicateurs. L'outil de lecture de la performance et l'efficacité de l'action des Missions locales et sa représentation graphique seront travaillés en 2016 pour être disponibles en 2017.

AXE	N° INDICATEUR	INTITULÉ DE L'INDICATEUR CPO
-----	---------------	------------------------------

*NB*: la numérotation est provisoire, les indicateurs grisés seront disponibles en 2017.

Éclairage contexte	0.1	Nombre de jeunes 16-25 ans actifs non occupés présents sur le territoire
	0.2	Nombre de jeunes DEFM 16-25 ans présents sur le territoire
Accueil	1	Ratio 1 : nombre de jeunes en CONTACT / jeunes 16-25 ans actifs non occupés présents sur le territoire couvert par la mission locale (données INSEE)
	2	Ratio 2 : nombre de jeunes ACCUEILLIS pour la 1 <sup>re</sup> fois en ML (N/N-1)
	2.1	Dont nombre et taux de jeunes ayant eu un diagnostic approfondi (= niveau 2 du CEP)
	nouveau	Ratio 3 : le nombre de jeunes ayant eu un entretien de diagnostic approfondi / le nombre de jeunes en 1 <sup>er</sup> accueil (indicateur TBB n° 2+ n° 2.1)
	2.2	Dont nombre et taux de jeunes orientés vers autres opérateurs ou autres dispositifs (exemple: Epide, E2C, SMA, service civique...)
JDI	2.bis.1	Nombre de jeunes en demande d'insertion (JDI) La notion de jeune en demande d'insertion doit être redéfinie au cours de l'année 2016
	2.bis.2	Ratio 4 : nombre de jeunes JDI / jeunes 16-25 ans actifs non occupés présents sur le territoire couvert par la mission locale (données INSEE)

Accompagnement jeunes vers l'emploi ou la formation	3	Nombre de jeunes ENTRES en accompagnement contractualisé (national ou renforcé / régional et local ou projet)	
	3.bis	Ratio 5: nombre de jeunes entrés en parcours d'accompagnement contractualisé/ nombre de jeunes en contact en Mission locale	
	nouveau	Ratio 6: le nombre de jeunes ayant eu un entretien de diagnostic approfondi / le nombre de jeunes entrés en parcours d'accompagnement contractualisé (indicateur TBB n° 2.1+ n° 3)	
	3.1	Dont nombre et taux de jeunes entrés en parcours nationaux (CIVIS, PPAE, Garantie jeunes...)	
	3.2	Dont nombre et taux de jeunes entrés en parcours régionaux et locaux uniquement	
	3.2.a		dont nombre et taux de jeunes entrés en solutions plan garantie européenne pour la jeunesse
	3.3	Dont nombre de jeunes en CEP de niveau 2 et 3	
	4	Nombre de jeunes PRESENTS en parcours contractualisé d'accompagnement tous parcours confondus (national ou régional et local)	
	4.1	Nombre de jeunes présents en parcours contractualisé d'accompagnement en parcours national	
	nouveau	Ratio 7: nombre de jeunes présents en parcours contractualisé d'accompagnement en parcours national / le nombre de JDI	
	4.1.f		dont nombre et taux de jeunes ayant démarré une situation professionnelle (sur modèle GJ)
			dont nombre et taux de jeunes en immersion (PMSMP et autres)
			dont nombre et taux de jeunes ayant eu des périodes d'emploi
			dont alternance
			dont apprentissage
			dont périodes emploi durable
			dont nombre et taux de jeunes en missions de service civique
	4.1.g		dont nombre et taux de jeunes ayant démarré une formation
	4.1.g.1		dont nombre et taux de jeunes ayant démarré une formation qualifiante
	4.1.h		dont nombre et taux de jeunes parrainés
	4.1.i		Ratio 8: dont nombre et taux de jeunes en parcours d'accompagnement sans proposition depuis + de 3 mois (hors situation emploi ou formation)
	4.2	Parmi les jeunes étant en première année d'accompagnement en parcours national, nombre et taux de jeunes ayant démarré au moins une situation (emploi, formation, apprentissage)	
			Nombre de jeunes avec 4 mois d'accompagnement
			Nombre et taux de jeunes ayant démarré au moins une situation dans les 4 premiers mois d'accompagnement
			Nombre de jeunes avec 12 mois d'accompagnement
			Ratio 9: nombre et taux de jeunes ayant démarré au moins une situation dans les 12 premiers mois d'accompagnement
	4.3	Nombre de jeunes présents en parcours contractualisé d'accompagnement en parcours régionaux et locaux	
	4.4	Nombre de jeunes accompagnés ayant accédés aux dispositifs de droit commun (à décliner: santé, logement, mobilité, etc.)	
5	Durée moyenne du parcours d'accompagnement (en mois)		

BULLETIN OFFICIEL DU MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,  
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL

Accompagnement des jeunes dans l'emploi/formation	6	Nombre de jeunes PRESENTS en parcours contractualisé accompagnés DANS l'emploi ou DANS la formation	
	6.1		Nombre de jeunes présents en parcours contractualisé d'accompagnement en parcours national
			dont formation
			dont emploi
			dont EAV
	6.2		Nombre de jeunes présents en parcours contractualisé d'accompagnement en parcours régionaux et locaux
	7	Durée moyenne du parcours d'accompagnement dans l'emploi (en mois)	
Accompagnement vers l'autonomie et l'accès au droit commun		Logement	
		Santé	
		Mobilité	
		Loisirs, culture	
Sortie vers l'emploi ou la formation	8	Nombre de jeunes SORTIS de parcours d'accompagnement (tous confondus)	
	8.1	dont nombre et taux de jeunes sortis des parcours nationaux	
	8.1.f		dont nombre et taux de jeunes sortis en emploi
	Nouveau		Ratio 10: le nombre de jeunes en situation emploi / le nombre de jeunes sortis de parcours d'accompagnement contractualisé (en parcours national) (indicateur TBB n° 8.1.f + 8.1)
			dont nombre et taux de jeunes sortis en emploi durable
			dont nombre et taux de jeunes sortis en CUI
			dont CUI-CAE
			dont CUI-CIE
			dont nombre et taux de jeunes EAV
			dont EAV secteur non marchand
			dont nombre et taux de jeunes sortis en alternance
			dont nombre et taux de jeunes en apprentissage
			dont nombre et taux de jeunes en création d'entreprises
	8.1.g		dont nombre et taux de jeunes sortis en formation
			dont nombre et taux de jeunes en formation initiale
			dont nombre et taux de jeunes sortis en formation qualifiante
			dont nombre de jeunes ayant mobilisé droit au CPF
			dont nombre et taux de jeunes réorientés (exemple EPIDE, E2C, SMA et SMV), renouvellement de contrat d'accompagnement
	8.1.h		dont nombre et taux de jeunes sortis en service civique
	8.1.i		Ratio 11: dont nombre et taux de jeunes sortis de parcours d'accompagnement sans solution connue
nouveau		Ratio à construire: l'évolution du parcours du jeune vers l'autonomie au travers d'acquis professionnels, financiers ou sociaux (indicateur à construire)	
8.2		dont nombre et taux de jeunes sortis des parcours régionaux et locaux	
Offre de service employeur		Les indicateurs relatifs à l'offre de service employeur à définir de manière collective	
Observation et Ingénierie de projet		Actions partenariales engagées par la Missions locale à définir de manière collective	

Ressources	9	Nombre total d'ETP
	9.1	Ratio 12: nombre et taux d'ETP dédiés à l'accompagnement
	9.2	Ratio 13: nombre de jeunes accompagnés vers et dans l'emploi/ nombre d'ETP consacrés à l'accompagnement
	10	Financement total de la ML
	10.1.a	dont montant et part des activités principales
	10.1.b	dont montant et part financement État
	10.1.c	dont montant et part du Fonds social européen
	10.1.d	Financement moyen de l'État par jeune en contact
	10.1.e	Financement moyen de l'État par jeune accompagné

FICHE N° 3

LES RATIOS DE PERFORMANCE ASSORTIS D'OBJECTIFS COMPOSÉS  
D'INDICATEURS DE LA CPO

Pour aider les services de l'État à conduire le dialogue de gestion, déterminer le plan d'action annuel de la Mission locale et négocier des objectifs qualitatifs et quantitatifs, figurent ci-dessous les ratios composés d'indicateurs de la CPO assortis d'objectifs. Ils seront intégrés dans l'outil de lecture de la performance et de l'efficacité de l'action des Missions locales en 2017.

**1. Mesurer la couverture territoriale à partir des données fournies par l'INSEE  
(éclairage de contexte)**

Ratio 1 : le nombre de jeunes en CONTACT/jeunes 16-25 ans actifs non occupés présents sur le territoire couvert par la Mission locale (indicateur n° 1).

Ratio 4 : le nombre de jeunes JDI/jeunes 16-25 ans actifs non occupés présents sur le territoire couvert par la Mission locale (indicateur n° 2.bis).

**2. Mesurer la mobilisation du 1<sup>er</sup> niveau de service : « l'accueil » (accueil)**

Ratio 2 : la progression du nombre de jeunes ACCUEILLIS pour la 1<sup>re</sup> fois en ML (N/N-1) (indicateur n° 2).

Sur la base d'un questionnaire à destination des jeunes accueillis en Mission locale.

**3. Mesurer la mobilisation du 2<sup>e</sup> niveau de service : « l'entretien de diagnostic approfondi »  
(accueil et accompagnement des jeunes vers l'emploi ou la formation)**

Ratio 3 : le nombre de jeunes ayant eu un entretien de diagnostic approfondi / le nombre de jeunes en 1<sup>er</sup> accueil (indicateur n° 2 et indicateur n° 2.1) ratio non disponible en 2016.

Ratio 6 : le nombre de jeunes ayant eu un entretien de diagnostic approfondi/le nombre de jeunes entrés en parcours d'accompagnement contractualisé (indicateur n° 2.1 et indicateur n° 3) ratio non disponible en 2016.

**4. Mesurer le parcours d'accompagnement contractualisé  
(l'accompagnement vers et dans l'emploi ou la formation)**

*Jeunes entrés en parcours d'accompagnement*

Ratio 5 : le nombre de jeunes entrés en parcours d'accompagnement contractualisé/le nombre de jeunes en contact en Mission locale (indicateur n° 3 et indicateur n° 2.bis.1)

*Jeunes présents en parcours d'accompagnement*

Ratio 7 : nombre de jeunes présents en parcours contractualisé d'accompagnement en parcours national/le nombre de JDI (indicateur n° 4.1 et indicateur n° 2.bis.1).

Ratio 9 : le nombre de jeunes ayant démarré au moins une situation emploi, formation ou apprentissage/le nombre de jeunes en première année d'accompagnement contractualisé (en parcours national) (indicateur n° 4 et ses déclinaisons).

L'évolution du parcours du jeune vers l'autonomie au travers d'acquis professionnels, financiers ou sociaux (indicateur à construire, ratio non disponible en 2016).

Ratio 8 : le taux de jeunes en parcours d'accompagnement sans proposition depuis + de 3 mois (hors situation emploi ou formation) (indicateur n° 4.1.i).

*Jeunes sortis d'un parcours d'accompagnement*

Ratio 10 : le nombre de jeunes en situation emploi/le nombre de jeunes sortis de parcours d'accompagnement contractualisé (en parcours national) (indicateur n° 8 et ses déclinaisons).

Ratio 11 : le taux de jeunes sortis de parcours d'accompagnement sans solution connue (indicateur n° 8.1.i).

**5. Mesurer l'efficacité des ressources dédiées à l'accompagnement des jeunes**

Ratio 12 : nombre d'ETP consacrés à l'accompagnement/nombre d'ETP total (indicateur ressources n° 9 et ses déclinaisons).

Ratio 13 : nombre de jeunes accompagnés/nombre d'ETP consacrés à l'accompagnement (indicateur ressources n° 9 et ses déclinaisons).

FICHE N° 4

MODÈLE TYPE D'AVENANT



Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social  
Direction régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation du travail, de l'emploi

Imputation budgétaire :

- Mission Travail et emploi
- programme 102 : Accès et retour à l'emploi ;
- action 02 : Amélioration des dispositifs en faveur de l'emploi des personnes les plus éloignées du marché du travail
- sous-action 02 : Accompagnement des publics les plus en difficulté

Domaine fonctionnel : 0102-02-02

Activité : - 010200001706 : missions locales – engagement juridique Chorus n° X  
- 010200001702 : action de parrainage – engagement juridique Chorus n° X  
- 010200001705 : action de FIPJ – engagement juridique Chorus n° X

Montant annuel total 201X : X€  
Réparti comme suit : X€ missions locales  
X€ actions de parrainage  
X€ actions FIPJ

**AVENANT N° A LA CONVENTION PLURIANNUELLE D'OBJECTIFS N° XXX  
NOTIFIÉE LE**

Entre

Le Préfet de la Région, représenté par le DIRECCTE, et désigné sous le terme «l'Etat», d'une part,

Et

La Mission locale de  
dont le siège social est situé à : adresse  
E-mail :  
Téléphone - Fax :

Association loi 1901 ou GIP (à préciser) XXX, et désignée sous le terme «l'association», d'autre part  
N° SIRET :  
CODE APE :

Vu la convention pluri annuelle d'objectifs n° XXXX signée entre l'Etat et la Mission locale en date du  
XXXXX

**ARTICLE 1 - OBJET**

Le présent avenant a pour objet :

**1.1** : de modifier l'article 2 de la Convention Pluriannuelle d'Objectifs de la manière suivante :

**Article 2** : « Durée de la convention »

La convention a une durée de quatre ans avec reconduction tacite chaque année, sous réserve de la présentation par la structure, un mois après la tenue de l'assemblée générale et, au plus tard, à l'expiration d'un délai de six mois suivant la clôture de l'exercice comptable, des documents mentionnés aux articles 5 et 6.

- 1.2** : de fixer le montant de la subvention annuelle de l'Etat allouée à l'Association ainsi que le montant de la subvention annuelle de l'Etat versée au titre des actions de parrainage et celles du FIPJ précisant le détail des aides directes et indirectes.

Le plan d'actions, les objectifs de l'année XXX, le budget annuel prévisionnel des actions de la Mission locale attachées à la CPO, ainsi que le tableau d'indicateurs prévisionnel de la CPO sont annexés au présent document.

## **ARTICLE 2 - MONTANT DE LA SUBVENTION ANNUELLE**

La subvention annuelle 201X accordée à l'Association est fixée à : *en chiffres et en lettres*

Des subventions annuelles complémentaires pour des montants de XXX € et XXX€ sont fixées à : *en chiffres et en lettres*, au titre des actions de parrainage et FIPJ et sur la base des plans d'actions annexés au présent document.

## **ARTICLE 3 – MODALITES DE VERSEMENT DE LA SUBVENTION ANNUELLE (CPO)**

Conformément à l'article XX de la convention pluriannuelle d'objectifs, pour l'année 201X, l'Etat verse la subvention annuelle de XXXX euros notifiée par le présent avenant, selon les modalités suivantes :

- Une avance, sans préjudice du contrôle de l'administration conformément à l'article XXX de la Convention pluriannuelle d'objectifs 2015-2018, dans la limite de 50 % de la contribution financière attribuée pour l'année après signature du présent avenant par la Mission locale suscitée soit un montant de XXXXX euros.

Le solde annuel sera versé sous réserve du respect des conditions susmentionnées à l'article XX de la convention pluriannuelle d'objectifs 2015-2018 et après examen des bilans financiers, comptables et du contrôle de service fait réalisé par les services de la Direction Régionale des Finances publiques et de la DIRECCTE soit un montant de XXXXX euros.

Les versements seront effectués au compte de : XXXXX

**RIB** : (*à compléter*)

<i>Nom et adresse de la Banque</i>	<i>Code Banque</i>	<i>Code Guichet</i>	<i>Numéro de Compte</i>	<i>Clé</i>

L'ordonnateur de la dépense est : le Préfet de Région (XXX)

Le comptable assignataire est : []

## **ARTICLE 4 - SANCTIONS**

En cas d'inexécution ou de modification substantielle et en cas de retard significatif des conditions d'exécution sans l'accord écrit de l'Etat, ce dernier peut respectivement exiger le reversement de tout ou partie des sommes déjà versées au titre du présent avenant, diminuer ou suspendre le montant de la contribution financière, après examen des justificatifs

présentés par l'association et avoir préalablement entendu ses représentants. L'Etat en informe l'Association par lettre recommandée avec accusé de réception.

**ARTICLE 5 - DISPOSITIONS GENERALES**

Toutes les clauses de la convention pluriannuelle d'objectifs demeurent applicables.

**ARTICLE 6 - DATES DE VALIDITE**

Le présent avenant prend effet au XXXX et se termine au 31 décembre 201X.

Cadre réservé à l'administration Fait à Le
--

L'association ou le GIP à préciser : Nom et prénom du signataire : Qualité du signataire : Tampon de l'organisme	Le Préfet de Région
---	---------------------

Visa du Contrôleur Budgétaire Régional