

# Bulletin officiel

N° 1 du 30 janvier 2018

Travail  
Emploi  
Formation  
professionnelle

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, cheffe du bureau de la politique documentaire

Réalisation  
SGMAS – DFAS – 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>28 novembre 2017</b>	
<b>Instruction n° DGEFP/SDPAE/2017/331 du 28 novembre 2017</b> relative au conventionnement pluriannuel d'objectifs avec les associations régionales des missions locales.....	<b>6</b>
<b>12 décembre 2017</b>	
<b>Convention de délégation de gestion du 12 décembre 2017</b> entre la DSI et la DINSIC relative à l'utilisation du marché audit.....	<b>1</b>
<b>15 décembre 2017</b>	
<b>Arrêté du 15 décembre 2017</b> portant nomination au conseil d'administration de Pôle emploi .....	<b>3</b>
<b>18 décembre 2017</b>	
<b>Arrêté du 18 décembre 2017</b> portant nomination au conseil d'administration de Pôle emploi .....	<b>4</b>
<b>29 décembre 2017</b>	
<b>Instruction n° DGEFP/METH/2017/356 du 29 décembre 2017</b> relative à la notification et au pilotage des aides au poste 2018 dans les entreprises adaptées.....	<b>18</b>

# *Sommaire thématique*

Pages  
—

## Administration

### *Administration centrale*

<b>Convention de délégation de gestion du 12 décembre 2017</b> entre la DSI et la DINSIC relative à l'utilisation du marché audit.....	<b>1</b>
<i>Autorités administratives indépendantes, établissements et organismes</i>	
<b>Arrêté du 15 décembre 2017</b> portant nomination au conseil d'administration de Pôle emploi .....	<b>3</b>
<b>Arrêté du 18 décembre 2017</b> portant nomination au conseil d'administration de Pôle emploi .....	<b>4</b>

## Travail, emploi, formation professionnelle

### *Emploi/Chômage*

<b>Instruction n° DGEFP/SDPAE/2017/331 du 28 novembre 2017</b> relative au conventionnement pluriannuel d'objectifs avec les associations régionales des missions locales .....	<b>6</b>
<b>Instruction n° DGEFP/METH/2017/356 du 29 décembre 2017</b> relative à la notification et au pilotage des aides au poste 2018 dans les entreprises adaptées.....	<b>18</b>

## ADMINISTRATION

### Administration centrale

MINISTÈRE DES SOLIDARITÉS  
ET DE LA SANTÉ

MINISTÈRE  
DE L'ÉDUCATION NATIONALE

MINISTÈRE DU TRAVAIL

MINISTÈRE DES SPORTS

SERVICES  
DU PREMIER MINISTRE

### **Convention de délégation de gestion du 12 décembre 2017 entre la DSI et la DINSIC relative à l'utilisation du marché audit**

NOR : SSAX1731014X

Entre,

La direction des systèmes d'information des ministères sociaux, représentée par Hélène Brisset, directrice des systèmes d'information, ci-après dénommée « la DSI » ;

Et

La direction interministérielle du numérique et des systèmes d'information et de communication, représentée par Henri Verdier, directeur interministériel du numérique et des systèmes d'information et de communication, ci-après dénommée « la DINSIC »,

Il est convenu ce qui suit :

#### CONTEXTE

Le secrétariat général des ministères sociaux, donnant suite à l'audit article 5 mené par la DINSIC sur le projet SISE-EAUX, a souhaité poursuivre les travaux avec une étude de faisabilité détaillée en s'appuyant sur les ressources déjà mobilisées par la DINSIC sur ce sujet, dans un souci de continuité, de cohérence et d'efficacité.

La présente convention est conclue en application du décret n° 2004-1085 du 14 octobre 2004 relatif à la délégation de gestion dans les services de l'État entre la DSI, service délégant, et la DINSIC, service délégataire.

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

##### *Objet de la convention*

La présente convention a pour objet de préciser les rôles respectifs de la DSI et de la DINSIC pour l'utilisation du marché relatif aux audits articles 5 :

– n° CHORUS 1300114838 : titulaire Fontaine Consultants.

Dans ce cadre, la convention précise en particulier les conditions dans lesquelles la DSI confie à la DINSIC, en son nom et pour son compte, l'exécution de dépenses relevant de l'UO 0124-CDAF-CDSI dont elle est responsable.

#### Article 2

##### *Durée de la convention*

La présente convention prend effet à la date de signature par les deux parties. Elle est conclue jusqu'au 31 décembre 2018.

#### Article 3

##### *Rôles et responsabilités des parties relativement à l'étude de faisabilité*

La DSI assure l'encadrement complet du prestataire qui réalise l'étude de faisabilité SISE-EAUX ci-dessus mentionnée.

Il ne revient à la DINSIC que la charge administrative d'exécution de la dépense, conformément à l'article 5 de la présente convention.

#### Article 4

##### *Dispositions financières*

La DINSIC est tenue à ses obligations à concurrence de 150 000 €.

La DSI s'engage à mettre à disposition de la DINSIC, sur l'UO 0124-CDAF-CDSI, dès signature de la convention, les crédits nécessaires à la réalisation des prestations, dans la limite d'un plafond de dépenses de 150 000 € en AE et en CP selon l'échéancier prévisionnel suivant :

- 2017 : 44 k€ en AE, 0 € en CP ;
- 2018 : 106 k€ en AE, 150 k€ en CP.

La DINSIC communiquera à la DSI un suivi régulier et détaillé des consommations en AE/CP effectuées dans le cadre de la présente convention.

#### Article 5

##### *Exécution de la dépense*

La DSI confie à la DINSIC la signature ou la validation des actes de dépense pris dans le cadre de l'exécution de la présente convention.

La saisie et la validation dans le système d'information financière CHORUS des actes de dépense relevant de la présente convention sont effectuées selon les modalités en vigueur pour les autres actes de dépense de la DINSIC.

Le comptable assignataire des dépenses est le contrôleur budgétaire et comptable ministériel (CBCM) placé auprès du ministère des affaires sociales.

La DINSIC procède aux demandes d'habilitations CHORUS nécessaires à la mise en œuvre des modalités d'exécution financière prévues par la présente convention.

#### Article 6

##### *Imputations*

Les dépenses visées par la présente convention sont imputées sur le programme 124 « Conduite et soutien des politiques sanitaires et sociales ».

La codification dans CHORUS des données d'imputation spécifiques aux dépenses visées par la présente convention est la suivante :

Centre financier	0124-CDAF-CDSI
Domaine fonctionnel	0124-11
Activité	012460111214
Centre de coûts	DINSIPSN75

#### Article 7

##### *Publication, modification et dénonciation de la convention*

La convention peut être dénoncée ou modifiée à tout moment, à l'initiative d'un des signataires, sous réserve du respect d'un préavis de trois mois.

Une notification écrite de la décision de résiliation ainsi que l'information des contrôleurs budgétaires et comptables ministériels sont nécessaires.

Un exemplaire de la présente convention sera communiqué aux contrôleurs budgétaires et comptables ministériels.

La présente convention sera publiée au *Bulletin officiel* de chaque département ministériel concerné, conformément à l'article 2 du décret n° 2004-1085 du 14 octobre 2004.

Fait en double exemplaire, le 12 décembre 2017.

Pour la DSI des ministères sociaux :

*Le chef de service,  
adjoint à la directrice,  
C. ROUQUIÉ*

Pour la DINSIC :

*Le directeur,  
H. VERDIER*

## ADMINISTRATION

### Autorités administratives indépendantes, établissements et organismes

MINISTÈRE DU TRAVAIL

#### **Arrêté du 15 décembre 2017 portant nomination au conseil d'administration de Pôle emploi**

NOR : MTRD1730990A

La ministre du travail,

Vu les articles L.5312-4, R.5312-7 et suivants du code du travail;

Vu l'arrêté du 8 décembre 2014 portant nomination au conseil d'administration de Pôle emploi,

Arrête:

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

Mme Catherine VIEILLARD est nommée membre titulaire du conseil d'administration de Pôle emploi en qualité de représentante du ministère de l'éducation nationale, en remplacement de Mme Brigitte DORIATH.

#### Article 2

La ministre du travail est chargée de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Bulletin officiel* du ministère du travail.

Fait le 15 décembre 2017.

Pour la ministre et par délégation :  
*Le chef de service,  
adjoint à la déléguée générale à l'emploi  
et à la formation professionnelle,*  
H. DE BALATHIER-LANTAGE

## ADMINISTRATION

### Autorités administratives indépendantes, établissements et organismes

MINISTÈRE DU TRAVAIL

#### **Arrêté du 18 décembre 2017 portant nomination au conseil d'administration de Pôle emploi**

NOR : MTRD1731010A

La ministre du travail,  
Vu les articles L. 5312-4 et R. 5312-7 et suivants du code du travail,

Arrête :

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

Sont nommés membres du conseil d'administration de Pôle emploi à compter du 20 décembre 2017 :

#### **1. En qualité de représentants des administrations de l'État concernées**

##### *a) Ministère chargé de l'emploi*

Membre titulaire: Mme Carine CHEVRIER.

Membre suppléant: M. Hugues de BALATHIER.

##### *b) Ministère chargé du budget*

Membre titulaire: M. Jean-François JUERY.

Membre suppléant: M. Stéphane PAILLAUD.

##### *c) Ministère chargé de l'éducation nationale*

Membre titulaire: Mme Catherine VIEILLARD.

Membre suppléant: M. Yves BEAUVOIS.

##### *d) Ministère chargé de l'intérieur*

Membre titulaire: M. Laurent BUCHAILLAT.

Membre suppléant: M. Frédéric PAPET.

##### *e) Ministère chargé des affaires sociales*

Membre titulaire: Mme Corinne VAILLANT.

Membre suppléant: M. Jean DHEROT.

#### **2. En qualité de représentants des salariés**

##### *a) Sur proposition de la Confédération générale du travail (CGT)*

Membre titulaire: M. Bruno BOTHUA.

Membre suppléant: Mme Claire LALANNE.

##### *b) Sur proposition de la Confédération française démocratique du travail (CFDT)*

Membre titulaire: Mme Patricia FERRAND.

Membre suppléant: Mme Véronique DESCACQ.

##### *c) Sur proposition de la Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO)*

Membre titulaire: M. Michel BEAUGAS.

Membre suppléant: Mme Laure DOUCIN.

d) Sur proposition de la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC)

Membre titulaire: M. Cyril CHABANIER.

Membre suppléant: M. Eric COURPOTIN.

e) Sur proposition de la Confédération française de l'encadrement (CFE-CGC)

Membre titulaire: M. Jean-François FOUCARD.

Membre suppléant: M. Didier DERNONCOURT.

### **3. En qualité de représentants des employeurs**

a) Sur proposition du Mouvement des entreprises de France (MEDEF)

Membres titulaires: M. Alexandre SAUBOT, M. Adrien TEURKIA, M. Philippe HEDDE.

Membres suppléants: M. Pierre-Matthieu JOURDAN, M. Jacky ISABELLO, Mme Monique FILLON.

b) Sur proposition de la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CPME)

Membre titulaire: M. Jean-Michel POTTIER.

Membre suppléant: M. Raphaël LUCCHESI.

c) Sur proposition de l'Union des entreprises de proximité (U2P)

Membre titulaire: M. Patrick LIEBUS.

Membre suppléant: M. Pierre BURBAN.

### **4. En qualité de personnalités qualifiées**

M. François NOGUE.

Mme Sylvie LEYRE.

### **5. En qualité de représentant des régions**

Membre titulaire: M. Christian ESTROSI.

Membre suppléant: M. Yannick CHENEVARD.

### **6. En qualité de représentants des autres collectivités territoriales**

Membre titulaire: M. Anthony ARCIERO.

Membre suppléant: Mme Marie-Claude JARROT.

#### **Article 2**

La ministre du travail est chargée de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Bulletin officiel* du ministère du travail.

Fait le 18 décembre 2017.

Pour la ministre et par délégation :  
*La déléguée générale à l'emploi  
et à la formation professionnelle,*  
C. CHEVRIER

# TRAVAIL, EMPLOI, FORMATION PROFESSIONNELLE

## Emploi/Chômage

### MINISTÈRE DU TRAVAIL

Délégation générale à l'emploi  
et à la formation professionnelle

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

Mission d'accès des jeunes à l'emploi

### **Instruction n° DGEFP/SDPAE/2017/331 du 28 novembre 2017 relative au conventionnement pluriannuel d'objectifs avec les associations régionales des missions locales**

NOR : MTRD1733648J

*Date d'application* : immédiate.

*Catégorie* : directives adressées par la 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, sur la base des fonctions structurelles de représentation et d'appui technique des associations régionales des missions locales, de déterminer quels objectifs feront prioritairement l'objet d'un financement de l'État dans le cadre du droit à l'accompagnement renouvelé. Elle propose un nouveau cadre conventionnel pluriannuel qui lie les services de l'État et le cas échéant les régions avec ces structures. Elle s'inscrit dans le cadre de la nouvelle gouvernance de l'animation et de l'évaluation du réseau des missions locales et de la création du Délégué ministériel aux missions locales.

*Mots clés* : associations régionales des missions locales (ARML) – missions locales – convention pluriannuelle d'objectifs (CPO) – droit à l'accompagnement – animation régionale – programme national d'animation et d'évaluation.

#### *Références* :

- Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;
- Loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, aux élections régionales et départementales et modifiant le calendrier électoral ;
- Loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République ;
- Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, notamment ses articles 46 et 49 ;
- Décret n° 2016-1371 du 12 octobre 2016 modifiant le décret n° 2013-727 du 12 août 2013 portant création, organisation et attributions d'un secrétariat général des ministères chargés des affaires sociales ;
- Décret n° 2016-1855 du 23 décembre 2016 relatif au parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie et à la Garantie jeunes ;
- Décret n° 2016-1951 du 28 décembre 2016 relatif au parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie et à la Garantie jeunes à Mayotte ;
- Circulaire du Premier ministre du 29 septembre 2015 relative aux nouvelles relations entre les pouvoirs publics et les associations : déclinaison de la charte des engagements réciproques et soutien public aux associations ;
- Instruction DGEFP/MIJ/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 ;
- Instruction n° 2017/21 DGEFP/MIJ du 19 janvier 2017 relative à la mise en œuvre du parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA) et de la Garantie jeunes ;

Charte des engagements réciproques entre l'État, le mouvement associatif et les collectivités territoriales signée le 14 février 2014;

*Circulaire abrogée*: circulaire DGEFP n° 2008-15 du 29 septembre 2008 relative au financement des structures chargées du programme régional d'animation des missions locales.

*Annexe*: convention pluriannuelle d'objectifs.

*La déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle à Mesdames et Messieurs les préfets de région ; copie à : Mesdames et Messieurs les préfets de département ; Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ; Monsieur le délégué ministériel aux missions locales ; Monsieur le président de l'Union nationale des missions locales ; Monsieur le président de régions de France.*

Les associations ou unions régionales des missions locales (ARML) sont en charge de la représentation, de la coordination et de l'animation du réseau des missions locales. Elles constituent un partenaire incontournable de l'État et des régions dans la mise en œuvre des politiques de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles en direction des jeunes.

L'État et les régions ont des objectifs en matière de coordination de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles destinés à favoriser l'insertion des jeunes. Les ARML ont la responsabilité de les relayer et de les soutenir dans les territoires. À cette fin, elles doivent :

- établir leurs orientations stratégiques relatives à la mise en œuvre du droit à l'accompagnement des jeunes avec l'ensemble des acteurs qui y concourent, en cohérence avec la stratégie régionale coordonnée en matière d'emploi, d'orientation et de formation professionnelles (SCEOFP) et le schéma prévisionnel de développement du service public régional de l'orientation (SPRO) ;
- soutenir la mise en œuvre du droit à l'accompagnement au moyen du parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA) et de la Garantie jeunes. Ceci a pour objectif de répondre au déclouisonnement des dispositifs d'accompagnement en encourageant la concertation entre les décideurs de l'éducation, l'orientation, la formation, de l'insertion et de l'emploi. De la sorte, ces derniers définissent, ensemble, une stratégie territoriale de repérage et d'accompagnement des jeunes éloignés du marché du travail.

Pour remplir ces missions, les ARML doivent être reconnues comme des acteurs légitimes des politiques publiques régionales, assurant l'interface entre les missions locales et leurs partenaires.

Le rapport de l'inspection générale des affaires sociales sur le modèle économique des missions locales pour l'insertion sociale et professionnelle des jeunes de novembre 2016<sup>1</sup> relève que l'action menée par les ARML est très variable d'une région à l'autre faute d'un cadre national de référence structurant. C'est pourquoi le cadre de référence des ARML et le programme national d'animation et d'évaluation (PNAE) 2017-2019 élaboré par le Délégué ministériel aux missions locales (DMML), alimenteront, après concertation avec l'Union nationale des missions locales (UNML) et approbation de la conférence des présidents des associations régionales de missions locales, un référentiel d'intervention partagé entre l'ensemble des ARML.

Afin de répondre aux attendus de leurs partenaires et de leurs financeurs, et en premier lieu de l'État, la présente instruction rappelle les fonctions structurelles des ARML (I). Elle fixe également les objectifs qui feront prioritairement l'objet d'un financement par l'État (II). Elle rénove enfin le cadre conventionnel pluriannuel qui lie les services de l'État avec ces structures et qui peut être adapté et proposé aux conseils régionaux pour une contractualisation conjointe (III).

## I. – LES FONCTIONS STRUCTURELLES DES ARML : LE CADRE COMMUN D'INTERVENTION

Il est rappelé que les ARML ont l'autonomie de gestion et de décision en application de la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901 relative au contrat d'association et de leurs statuts. Elles recrutent, organisent et gèrent les ressources humaines nécessaires à la mise en œuvre du projet d'animation du réseau au plan régional. Elles ont un budget de fonctionnement auquel les missions locales contribuent par le versement d'une cotisation annuelle marquant leur adhésion à l'association.

---

<sup>1</sup> 2016-061R.

#### A. – UNE FONCTION DE REPRÉSENTATION DU RÉSEAU

Cette fonction consiste en une représentation politique, stratégique et institutionnelle du réseau des missions locales assurée par la présidence de la structure. Cette fonction n'appelle pas de conventionnement avec l'État.

Par leur positionnement régional, les ARML jouent un rôle fédérateur pour les missions locales et sont le relais de leurs projets et de leurs attentes auprès de leurs financeurs et de leurs partenaires régionaux publics, privés ou associatifs. Elles sont les interlocutrices privilégiées des acteurs régionaux, principalement des Directe et des conseils régionaux. Elles participent aux instances régionales en charge de l'emploi des jeunes.

Leur rôle est reconnu par la loi n° 2014-288 visée par la présente instruction qui prévoit leur représentation au sein des comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP). Ces missions sont réaffirmées par l'instruction n° 2017/21 DGEFP/MIJ du 19 janvier 2017 sus-visée.

Aussi, les ARML sont associées par l'État et la région à la définition des orientations régionales pour la mise en œuvre du droit à l'accompagnement et à l'état des lieux pour déterminer les cas de dérogation, précisés à l'article R. 5131-7 du code du travail. Ceci garantit un égal accès des jeunes au PACEA et à la Garantie jeunes sur tout le territoire.

#### B. – UNE FONCTION DE COORDINATION ET D'ANIMATION OPÉRATIONNELLES AU SERVICE DES MISSIONS LOCALES

Cette fonction de représentation technique des ARML consiste à coordonner et animer le réseau en développant un appui conseil et technique pour soutenir l'action des missions locales. Elle constitue le socle de conventionnement avec l'État en concertation avec les régions.

Les ARML assurent un appui en termes de conseil et d'un point de vue technique aux missions locales en région. Elles contribuent à la transmission des informations au réseau. Elles permettent les échanges entre missions locales en partageant les bonnes pratiques et en encourageant la mutualisation de certaines de leurs fonctions support. Elles peuvent être initiatrices de projets transverses en mobilisant des partenariats. Elles apportent leur contribution technique aux services de l'État pour la déclinaison opérationnelle des politiques publiques en faveur de l'emploi et l'autonomie des jeunes.

Cette fonction de coordination et d'animation opérationnelles constitue le socle des missions qui font l'objet d'un conventionnement et d'un financement avec l'État autour des objectifs listés ci-après. Ce conventionnement et le financement qui l'accompagnent peuvent être négociés avec la région et les objectifs complétés.

### II. – LES ATTENDUS DE L'ÉTAT DANS LE CADRE DU PROGRAMME RÉGIONAL D'ANIMATION ET D'ÉVALUATION

Chaque ARML définit un programme régional annuel d'animation et d'évaluation (PRAE). Ce programme est élaboré à partir du socle commun défini dans le PNAE, précisant les actions à conduire en fonction des besoins spécifiques des missions locales, de leurs financeurs et de leurs partenaires sur le territoire. Un travail de préparation en amont entre les partenaires doit être encouragé afin de partager les objectifs fixés par les financeurs.

Dans ces PRAE, les financements de l'État se portent en priorité sur les actions conduites par les ARML qui concourent à l'atteinte d'objectifs regroupés selon 4 axes principaux :

- axe 1 : accompagner la mise en œuvre et la convergence des politiques publiques en faveur de l'emploi et l'autonomie des jeunes en veillant à assurer une équité de traitement des jeunes :
  - objectif 1.1 : faciliter l'appropriation du contenu de ces politiques publiques par les missions locales et notamment du PACEA dont la Garantie jeunes, qui constitue le cadre contractuel du droit à l'accompagnement des jeunes ;
  - objectif 1.2 : assurer l'outillage des missions locales pour la mise en œuvre de ces politiques publiques, notamment à travers :
    - l'identification, la capitalisation et la diffusion des bonnes pratiques des missions locales concernant l'offre de services en direction des jeunes et des employeurs ;
    - l'appui à l'utilisation du système d'information (SI) I-Milo par les structures *via* les fonctions d'assistance technique régionale (aide à la maîtrise du SI, diffusion des consignes nationales et application de la charte de saisie, production, analyse et fonction de veille sur les données, aide à la décision du pilotage et fonction d'observatoire) ;

- réalisation et appui à la production de tableaux de bord comme outils de pilotage vers les missions locales et les financeurs.

Cet appui se fera en lien avec le DMML qui veille à l'adaptation du système d'information aux besoins, en assure le pilotage stratégique et définit les actions d'accompagnement nécessaires à sa bonne utilisation ;

- objectif 1.3 : analyser et synthétiser, avec les services de l'État et de la région, les difficultés rencontrées, les points de vigilance et les impacts ; partager l'information avec ces services.
- axe 2 : soutenir les missions locales dans l'élaboration du projet territorial visant à définir l'offre de services « jeunes et employeurs » dans leur environnement ;
- axe 3 : renforcer la professionnalisation et la valorisation du réseau :
  - objectif 3-1 : contribuer au développement des compétences et à la professionnalisation des acteurs du réseau (équipe d'animation régionale, pratiques professionnelles des conseillers de missions locales, compétences managériales et gestionnaires des équipes dirigeantes), en lien avec la Commission paritaire nationale emploi-formation (CPNEF) de la branche professionnelle (recueil des besoins, élaboration du programme régional de formation, organisation de journées professionnelles) et les autres financeurs. Ces formations peuvent concerner également le système d'information, le déploiement du contrôle interne et la comptabilité analytique ;
  - objectif 3.2 : valoriser l'activité et l'offre de services des missions locales auprès de leurs partenaires et assurer le pilotage de la déclinaison des accords nationaux de partenariat ainsi que le développement de partenariats spécifiques régionaux ;
  - objectif 3-3 : encourager les actions de mutualisation de certaines fonctions entre missions locales et accompagner le déploiement d'outils relatifs au contrôle interne et à la comptabilité analytique dans le cadre défini au niveau régional et à moyen-terme à partir de l'outil national proposé ;
- axe 4 : apporter un appui technique à la définition des politiques publiques au moyen de leur expertise :
  - objectif 4-1 : contribuer au développement de la fonction régionale d'observation des parcours des jeunes en vue d'une meilleure adaptation des politiques publiques aux besoins des jeunes ;
  - objectif 4-2 : promouvoir l'ingénierie sociale et l'innovation locale et participer à sa capitalisation nationale.

Pour atteindre ces objectifs, les ARML doivent conduire auprès des missions locales une mission d'assistance technique régionale. Cette mission se compose d'un appui « métier » et d'un appui au SI – I-Milo.

Une vigilance particulière doit être portée par les services de l'État à l'organisation de ces fonctions par les ARML. Elles ont la responsabilité d'en définir les modalités de mise en œuvre. Cette attention devra être encore renforcée lorsque les deux fonctions sont portées par des structures distinctes.

La liste des actions à conduire par les ARML et donnant lieu à financement n'est pas exhaustive. D'autres objectifs et actions spécifiques peuvent être identifiés par les services de l'État en fonction des besoins du territoire. Le cas échéant, ceux-ci peuvent donner lieu à l'identification de ressources spécifiques.

### III. – UN CADRE CONVENTIONNEL RÉNOVÉ D'UNE DURÉE DE 3 ANS

Sur la base des objectifs définis, le représentant de l'État se rapproche principalement des conseils régionaux et des autres acteurs contribuant au financement de ces structures régionales, afin de leur proposer que ces objectifs soient partagés et complétés.

Il est, en effet, opportun de proposer à ces derniers d'être parties prenantes au conventionnement et au financement des ARML afin d'assurer la cohérence d'intervention de la politique de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles. Ce cadre conventionnel gagnera en efficacité s'il est partagé avec tous les acteurs.

Les objectifs définis supposent une structuration de l'animation et une sécurisation du financement dans la durée. Le nouveau cadre conventionnel liant l'État, éventuellement le conseil régional et les ARML se traduit ainsi par l'élaboration et la signature d'une convention d'objectifs pluriannuelle d'une durée de 3 ans qui sera mise en œuvre de 2018 à 2020.

Le modèle de convention pluriannuelle proposé en annexe est adaptable à chaque contexte régional afin de faciliter la contractualisation avec les régions. Des dialogues de gestion communs peuvent être organisés entre les représentants de l'État, de la région et des missions locales afin de partager les objectifs fixés à la structure et l'analyse de son activité.

Ce conventionnement implique une responsabilité partagée :

- l'ARML est responsable de l'atteinte des objectifs fixés en matière de coordination et d'animation afin de garantir à l'État un déploiement harmonisé des outils de la politique publique en direction des jeunes ;
- les services des Direccte et des autres partenaires financiers éventuels doivent créer les conditions nécessaires à l'atteinte de ces objectifs et à la bonne mise en œuvre des actions définies.

Ce conventionnement pluriannuel doit permettre d'identifier, de manière concertée, entre l'État, la région, en cas de participation de cette dernière, et l'ARML :

- les orientations prioritaires pluriannuelles du programme régional d'animation et d'évaluation ;
- les objectifs annuels ou pluriannuels fixés avec les ARML pour sa mise en œuvre ;
- les actions prévues pour réaliser ces objectifs, et en particulier leurs modalités de mise en œuvre et leur calendrier ;
- le coût prévisionnel associé à chaque axe de travail ;
- la part du financement prévu par l'État et le cas échéant par la région et d'autres contributeurs.

Compte tenu de la fusion de certaines ARML suite à la loi n° 2015-29 sus-visée, l'organisation territoriale et les méthodes d'animation de ces structures doivent être adaptées aux caractéristiques de chaque région.

Les objectifs et les actions décrites dans la présente instruction sont suivis et évalués dans le cadre d'un comité de pilotage régional, au sein duquel tous les financeurs seront réunis à l'initiative de chaque ARML. Il appartient à chaque ARML de mettre en place le dit comité.

Mes services se tiennent à votre disposition afin d'apporter tout éclairage nécessaire à la mise en application de la présente instruction.

Pour la ministre et par délégation :  
*La déléguée générale à l'emploi  
et à la formation professionnelle,*  
C. CHEVRIER

ANNEXE

CONVENTION PLURIANNUELLE D'OBJECTIFS

Entre

L'État représenté par le préfet de [ ], d'une part,

[Le cas échéant: Le conseil régional, représenté par [ ]], d'autre part,

Et

L'association régionale des missions locales [ ], association régie par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901, dont le siège social est situé [ ] représentée par son (sa) président(e), [ ], cocontractant et désignée sous le terme « la structure », d'autre part,

N° SIRET [ ]

Vu le code du travail et notamment les articles L.5131-3 à L.5131-7, L.5314-1 à L.5314-4 et R.5131-4 à 25;

Vu la circulaire du Premier ministre du 29 septembre 2015 relative aux nouvelles relations entre les pouvoirs publics et les associations: déclinaison de la charte des engagements réciproques et soutien public aux associations;

Vu l'instruction n° DGEFP/MIJ/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;

Vu l'instruction n° DGEFP/MIJ/2017/21 du 19 janvier 2017 relative à la mise en œuvre du parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA) et à la Garantie jeunes;

Vu l'instruction n° DGEFP/SDPAE/2017/331 du 28 novembre 2017 relative au conventionnement pluriannuel d'objectifs avec les associations régionales des missions locales,

Il est convenu ce qui suit:

PRÉAMBULE

Les associations ou unions régionales des missions locales (ARML), qui sont en charge de la représentation, de la coordination et de l'animation du réseau des missions locales, constituent un partenaire incontournable de l'État [et des régions] dans la mise en œuvre des politiques de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles en direction des jeunes.

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ainsi que son décret d'application n° 2016-1855 du 23 décembre 2016 relatif au parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA) et à la garantie jeunes refondent le droit à l'accompagnement des jeunes à travers le PACEA, dont la Garantie jeunes constitue une modalité spécifique.

L'État et les régions ont des objectifs en matière de coordination de l'emploi, d'orientation et de formation professionnelles destinés à favoriser l'insertion des jeunes. Les ARML ont la responsabilité de les relayer et de les soutenir dans les territoires. À cette fin, elles doivent:

- établir leurs orientations stratégiques relatives à la mise en œuvre du droit à l'accompagnement des jeunes avec l'ensemble des acteurs qui y concourent, en cohérence avec la stratégie régionale coordonnée en matière d'emploi, d'orientation et de formation professionnelles (SCEOFF) et le schéma prévisionnel de développement du service public régional de l'orientation (SPRO);
- soutenir la mise en œuvre du PACEA et du droit universel à la Garantie jeunes;
- répondre à un enjeu de décloisonnement des dispositifs d'accompagnement en encourageant la concertation entre les décideurs de l'éducation, l'orientation, la formation, de l'insertion et de l'emploi pour définir ensemble une stratégie territoriale de repérage et d'accompagnement des jeunes éloignés du marché du travail;
- répondre à la recommandation du Conseil européen du 22 avril 2013, en proposant aux jeunes NEET une solution d'insertion dans l'emploi ou d'accompagnement dans un délai de 4 mois.

[Le cas échéant, la Région porte pour sa part les priorités suivantes [ ]]

Suite à la réforme territoriale mise en œuvre par la loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République, les associations régionales des missions locales constituent un partenaire de l'État [et de la Région] pour atteindre les objectifs listés précédemment.

Afin de répondre aux attendus de leurs partenaires et financeurs, dont l'État, les missions des ARML doivent être réaffirmées et leurs objectifs précisés. Ces missions s'inscrivent en cohérence avec le programme national d'animation et d'évaluation porté par le Délégué ministériel aux Missions locales (DMML).

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

### *Objet de la convention*

Par la présente convention, la structure s'engage, à son initiative et sous sa responsabilité, à mettre en œuvre, en cohérence avec les orientations de politique publique mentionnées au préambule, le programme d'actions défini en annexe pour la réalisation des objectifs suivants :

- accompagner la mise en œuvre et la convergence des politiques publiques en faveur de l'emploi et l'autonomie des jeunes en veillant à assurer une équité de traitement des jeunes ;
- soutenir les missions locales dans l'élaboration du projet territorial visant à définir leur offre de services « jeunes et employeurs » dans leur environnement ;
- renforcer la professionnalisation et la valorisation du réseau ;
- apporter un appui technique à la définition des politiques publiques au moyen de leur expertise.

Dans ce cadre, l'État contribue financièrement à ce service. L'État n'attend aucune contrepartie directe de cette contribution.

[Le cas échéant: compléter par la Région]

## Article 2

### *Durée de la convention*

La convention a une durée de 3 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.

Elle prend effet à compter du [ ] jusqu'au [ ].

L'État notifie chaque année le montant de la subvention après conclusion d'un avenant signé entre les deux [trois] parties.

## Article 3

### *Modalités d'exécution de la convention pluriannuelle*

La présente convention sera complétée par une annexe établie annuellement par les deux [trois] parties à l'issue des dialogues de gestion en sus de l'avenant annuel.

Cette annexe comprend :

- 1 - un programme détaillé d'actions précisant les objectifs annuels de la structure ;
- 2 - un budget prévisionnel global détaillant les financements attendus en distinguant les apports de l'État, ceux des collectivités territoriales, des établissements publics, des fonds communautaires, les ressources propres...

## Article 4

### *Conditions de détermination du coût du programme d'actions*

**4.1** - Le coût total estimé éligible du programme d'actions sur la durée de la convention est évalué à [...] € conformément au(x) budget(s) prévisionnel(s) figurant à l'annexe II.

**4.2** - Les coûts totaux annuels estimés du programme d'actions qui sont éligibles sont fixés à l'annexe II. Le besoin de financement public doit prendre en compte tous les produits.

**4.3** - Les coûts à prendre en considération comprennent tous les coûts occasionnés par la mise en œuvre du programme d'actions conformément au dossier de demande de subvention [numéro CERFA du nouveau dossier de demande] présenté par la structure. Ils comprennent notamment tous les coûts qui sont :

- liés à l'objet du programme d'actions ;
- nécessaires à la réalisation du programme d'actions ;
- raisonnables selon le principe de bonne gestion ;

- engendrés pendant le temps de la réalisation du programme d'actions;
- dépensés par l'association;
- identifiables et contrôlables.

**4.4** - Lors de la mise en œuvre du programme d'actions, la structure peut procéder à une adaptation de son (ses) budget(s) prévisionnel(s) par des transferts entre nature de charges éligibles telles que les achats, les locations, les dépenses de publications, les charges de personnel, les frais de déplacement. Cette adaptation des dépenses réalisées dans le respect du montant total des coûts éligibles mentionné au point 4.1 ne doit pas affecter la réalisation du programme d'actions et ne doit pas être substantielle.

Lors de la mise en œuvre du programme d'actions, la structure peut procéder à une adaptation à la hausse ou à la baisse de son (ses) budget(s) prévisionnel(s) à la condition que cette adaptation n'affecte pas la réalisation du programme d'actions et qu'elle ne soit pas substantielle au regard du coût total estimé éligible visé à l'article 4.1.

La structure notifie ces modifications à l'État par écrit dès qu'elle peut les évaluer et en tout état de cause avant le 1<sup>er</sup> juillet de l'année en cours.

Le versement du solde annuel conformément à l'article 6 ne pourra intervenir qu'après acceptation expresse par l'État de ces modifications.

## Article 5

Conditions de détermination du montant de la contribution financière

**5.1** - L'État contribue financièrement pour un montant prévisionnel maximal de [...] € sur l'ensemble de l'exécution de la convention, établi à la signature de la présente convention, tel que mentionné à l'article 4.1.

**5.2** - Pour l'année  $N$ , l'État contribue financièrement pour un montant de [...] €

**5.3** - Pour l'année  $N + 1$ , l'État contribuera financièrement pour un montant prévisionnel de [...] €

Pour l'année  $N + 2$ , l'État contribuera financièrement pour un montant prévisionnel de [...] €

Pour les deuxième et troisième années d'exécution de la présente convention, les montants prévisionnels des contributions financières de l'État sont conditionnés à la capacité financière que l'État pourra mobiliser dans une programmation pluriannuelle contrainte.

**5.4** - Les contributions financières de l'État mentionnées au paragraphe 5.3 ne sont applicables que sous réserve des trois conditions suivantes :

- l'inscription des crédits de paiement en loi de finances pour l'État;
- le respect par la structure des obligations mentionnées aux articles 1er, 6, 7 et 8, sans préjudice de l'application de l'article 12;
- la vérification par l'État que le montant de la contribution n'excède pas le coût de l'action, conformément à l'article 10.

[Le cas échéant : à compléter par la Région]

## Article 6

### *Modalités de versement de la contribution financière*

**6.1** - Pour la première année, une avance à la notification de la convention sera versée dans la limite de 50 % du montant prévisionnel annuel de la contribution mentionnée à l'article 5.1.

Le solde sera versé après les vérifications réalisées par l'État dans le cadre des dialogues de gestion annuels, la production des documents tels que prévus à l'article 3 et, le cas échéant, l'acceptation des modifications prévues à l'article 4.4.

**6.2** - Pour les deuxième et troisième années d'exécution de la présente convention, la contribution financière annuelle, sous réserve de l'inscription des crédits de paiement en loi de finances, est versée selon les modalités suivantes :

- une avance avant le 31 mars de chaque année dans la limite de 50 % du montant prévisionnel annuel de la contribution mentionnée à l'article 5.1 pour cette même année, sur simple demande de la structure;
- le solde annuel, dans les conditions prévues à l'article 6.1 et sous réserve du respect des conditions susmentionnées à l'article 5.4.

Chaque année, l'avenant financier annuel est établi dès que la structure a respecté les obligations mentionnées à l'article 7 ; le complément est versé dès sa signature.



Pendant et au terme de la convention, un contrôle sur place peut être réalisé par l'administration, dans le cadre de l'évaluation prévue à l'article 11 ou dans le cadre du contrôle financier annuel. La structure s'engage à faciliter l'accès à toutes pièces justificatives des dépenses et tous autres documents dont la production serait jugée utile dans le cadre de ce contrôle.

#### Article 11

##### *Évaluation*

La structure s'engage à fournir, au moins trois mois avant le terme de la convention, un bilan d'ensemble, qualitatif, quantitatif et financier de la mise en œuvre du programme d'actions.

L'État procède, conjointement avec la structure, à l'évaluation des conditions de réalisation du programme d'actions auquel elle a apporté son concours sur un plan quantitatif comme qualitatif.

L'évaluation porte notamment sur la conformité des résultats à l'objet mentionné à l'article 1<sup>er</sup> et sur l'impact du programme d'actions au regard de l'intérêt général.

Chaque année, un compte rendu quantitatif et qualitatif du programme d'actions est transmis en même temps que le compte rendu financier prévu à l'article 7.

#### Article 12

##### *Conditions de renouvellement de la convention*

La conclusion éventuelle d'une nouvelle convention est subordonnée à la réalisation de l'évaluation prévue à l'article 11 et au contrôle prévu à l'article 10.

#### Article 13

##### *Avenant*

La présente convention ne peut être modifiée que par avenant signé par l'État et la structure. Les avenants ultérieurs feront partie de la présente convention et seront soumis à l'ensemble des dispositions qui la régissent.

Celui-ci précisera les éléments modifiés de la convention, sans que ceux-ci ne puissent conduire à remettre en cause les objectifs généraux définis à l'article 1<sup>er</sup>.

#### Article 14

##### *Résiliation de la convention*

En cas de non-respect par l'une des parties de l'une de ses obligations résultant de la présente convention, celle-ci pourra être résiliée de plein droit par l'autre partie, sans préjudice de tous autres droits qu'elle pourrait faire valoir, à l'expiration d'un délai de deux mois suivant l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception valant mise en demeure de se conformer aux obligations contractuelles et restée infructueuse.

#### Article 15

##### *Recours*

Tout litige résultant de l'exécution de la présente convention est du ressort du tribunal administratif territorialement compétent.

Signature de la structure :  
Le cocontractant,  
(nom, prénom et qualité du signataire)

Pour le préfet de la région [ ],  
Et par délégation :  
(cachet et signature)

**ANNEXE À LA CONVENTION PLURIANNUELLE D'OBJECTIFS : DÉFINITION DES AXES, OBJECTIFS, ACTIONS ET FINANCEMENTS ASSOCIÉS**

**Axe 1: Accompagner la mise en œuvre et la convergence des politiques publiques en faveur de l'emploi et l'autonomie des jeunes en veillant à assurer une équité de traitement des jeunes**

- **Objectif 1.1 : Faciliter l'appropriation du contenu de ces politiques publiques par les missions locales, et notamment du PACEA dont la Garantie jeunes qui constitue le cadre contractuel du droit à l'accompagnement des jeunes**

ACTIONS	MODALITÉS de mise en œuvre de l'action	COÛT prévisionnel	FINANCEMENT État	FINANCEMENT Région	AUTRES financements

- **Objectif 1.2: Assurer l'outillage des missions locales pour la mise en œuvre de des politiques publiques notamment à travers :**

- l'identification, la capitalisation et la diffusion des bonnes pratiques des missions locales concernant l'offre de services en direction des jeunes et des employeurs

ACTIONS	MODALITÉS de mise en œuvre de l'action	COÛT prévisionnel	FINANCEMENT État	FINANCEMENT Région	AUTRES financements

- l'appui à l'utilisation du SI I-Milo par les structures *via* les assistants techniques régionaux (aide à la maîtrise du SI, diffusion des consignes nationales et application de la charte de saisie, production, analyse et fonction de veille sur les données, recueil des besoins et formation des équipes, aide à la décision du pilotage et fonction d'observatoire).

ACTIONS	MODALITÉS de mise en œuvre de l'action	COÛT prévisionnel	FINANCEMENT État	FINANCEMENT Région	AUTRES financements

- **Objectif 1.3: Analyser et synthétiser avec les services de l'État et de la région les difficultés rencontrées, les points de vigilance, les impacts ; partager l'information avec ces services.**

ACTIONS	MODALITÉS de mise en œuvre de l'action	COÛT prévisionnel	FINANCEMENT État	FINANCEMENT Région	AUTRES financements

**Axe 2: Soutenir les missions locales dans l'élaboration du projet territorial visant à définir l'offre de services « jeunes et employeurs » dans leur environnement**

ACTIONS	MODALITÉS de mise en œuvre de l'action	COÛT prévisionnel	FINANCEMENT État	FINANCEMENT Région	AUTRES financements

**Axe 3: Renforcer la professionnalisation et la valorisation du réseau :**

- Objectif 3.1 : Contribuer au développement des compétences et à la professionnalisation des acteurs du réseau (équipe d’animation régionale, pratiques professionnelles des conseillers de missions locales, compétences managériales et gestionnaires des équipes dirigeantes) en lien avec la Commission paritaire nationale emploi formation (CPNEF) de la branche professionnelle (recueil des besoins, élaboration du programme régional de formation, organisation de journées professionnelles) et les autres financeurs

ACTIONS	MODALITÉS de mise en œuvre de l’action	COÛT prévisionnel	FINANCEMENT État	FINANCEMENT Région	AUTRES financements

- Objectif 3.2: Valoriser l’activité et l’offre de services des missions locales auprès de leurs partenaires et assurer le pilotage de la déclinaison des accords nationaux de partenariat ainsi que le développement de partenariats spécifiques régionaux.

ACTIONS	MODALITÉS de mise en œuvre de l’action	COÛT prévisionnel	FINANCEMENT État	FINANCEMENT Région	AUTRES financements

- Objectif 3.3: Encourager les actions de mutualisation de certaines fonctions supports entre missions locales et accompagner le déploiement du contrôle interne et de la comptabilité analytique dans le cadre défini au niveau régional et à moyen-terme à partir de l’outil national proposé

ACTIONS	MODALITÉS de mise en œuvre de l’action	COÛT prévisionnel	FINANCEMENT État	FINANCEMENT Région	AUTRES financements

**Axe 4: Apporter un appui technique à la définition des politiques publiques par l’apport d’une expertise**

- Objectif 4.1: Contribuer au développement de la fonction régionale d’observation des parcours des jeunes en vue d’une meilleure adaptation des politiques publiques au besoin des jeunes

ACTIONS	MODALITÉS de mise en œuvre de l’action	COÛT prévisionnel	FINANCEMENT État	FINANCEMENT Région	AUTRES financements

- Objectif 4.2: Promouvoir l’ingénierie sociale et l’innovation locale et participer à sa capitalisation nationale

ACTIONS	MODALITÉS de mise en œuvre de l’action	COÛT prévisionnel	FINANCEMENT État	FINANCEMENT Région	AUTRES financements

# TRAVAIL, EMPLOI, FORMATION PROFESSIONNELLE

## Emploi/Chômage

### MINISTÈRE DU TRAVAIL

Délégation générale à l'emploi  
et à la formation professionnelle

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

Mission emploi des travailleurs  
handicapés

### **Instruction n° DGEFP/METH/2017/356 du 29 décembre 2017 relative à la notification et au pilotage des aides au poste 2018 dans les entreprises adaptées**

NOR : MTRD1736742J

*Date d'application* : immédiate.

*Résumé* : cette instruction vise à indiquer les orientations stratégiques ainsi que la répartition régionale des aides au poste en entreprises adaptées pour l'année 2018.

*Mots clés* : aides au poste – entreprises adaptées – subvention – handicap – programmation – orientations.

*Référence* :

Circulaire DGEFP n° 2006/08 du 7 mars 2006 relative aux entreprises adaptées (EA) et centres de distribution de travail à domicile (CDTD)

*Annexes* :

- Annexe 1. – Notification des effectifs de référence 2018.
- Annexe 2. – Méthodologie de répartition des aides au poste 2018.
- Annexe 3. – Note relative au recrutement en entreprise adaptée.
- Annexe 4. – Note portant sur la capacité de l'entreprise adaptée à soutenir et accompagner l'émergence et la consolidation du projet professionnel de ses salariés, en vue de leur valorisation, de leur promotion et de leur mobilité au sein de la structure elle-même ou vers les autres entreprises.

*La déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle à Mesdames et Messieurs les préfets de région ; Monsieur le préfet de Mayotte ; Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) ; Messieurs les directeurs des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIECCTE), des départements et collectivités d'outre-mer.*

Les entreprises adaptées (EA) sont des entreprises inclusives du milieu ordinaire de travail, elles participent à hauteur de 3 % à l'emploi des personnes en situation de handicap à travers un modèle économique qui doit permettre de garantir leur mission sociale à l'égard des salariés : « favoriser la réalisation de leur projet professionnel en vue de la valorisation de leurs compétences, de leur promotion et de leur mobilité au sein de la structure elle-même ou vers d'autres entreprises » (L. 5213-13 du code du travail).

La loi de finances pour 2018 permet de poursuivre le développement des possibilités de recrutement des travailleurs handicapés sur la base de 1000 aides au poste supplémentaires soit 24 036 ETP (338,47 M€). Ce budget intégrait initialement une réforme du financement des entreprises adaptées à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2018. Toutefois, la ministre du travail a souhaité laisser le temps nécessaire à la concertation avec les représentants du secteur pour définir un nouveau schéma de financement et de conventionnement à mettre en œuvre au 1<sup>er</sup> janvier 2019. Une augmentation de 8 millions d'euros des crédits dédiés au financement des aides au poste est opérée en gestion

pour porter les crédits à 346,47 M€ permettant le maintien d'un financement des aides au poste dans les conditions actuelles, à hauteur de 80 % du SMIC. Les crédits attachés à la subvention spécifique s'élèvent à 33,34 M€. C'est sur cette base que vous a été diffusée la pré-notification des dotations budgétaires inscrites en budgets opérationnels territoriaux des programmes 102 et 103 pour l'exercice 2018.

Pour 2018, les crédits consacrés au soutien du secteur adapté sont soumis en début de gestion, comme l'ensemble des dispositifs du budget de l'emploi, au principe d'une réserve budgétaire. Toutefois, s'agissant des aides au poste, le taux de mise en réserve est limité à 2 % pour un taux de droit commun fixé à 3 %. L'éventuelle levée de la réserve sera discutée à mi-année, notamment au regard du niveau de consommation des crédits.

### **1. Les principes de répartition des aides au poste**

Compte tenu de la mise en réserve de 2 %, l'enveloppe d'aides au poste, pour ce début d'année, est de 23 626 soit 590 ETP à répartir au-delà des effectifs de référence de début 2017.

La répartition des enveloppes régionales s'inscrit dans la continuité des exercices précédents : poursuite de la démarche de rééquilibrage territorial et prise en compte des modifications d'effectifs de référence intervenues courant 2017 au titre de l'opération de fongibilité et de la bourse aux postes, sur la base des données remontées dans le cadre des dialogues de gestion qui se sont tenus fin 2017.

Les nouveaux effectifs de référence de chaque région ainsi que la méthodologie retenue pour cette répartition figurent respectivement en annexes 1 et 2.

### **2. Les priorités au titre de l'accompagnement des projets professionnels des salariés et de la diversification des recrutements**

Les objectifs et enjeux prioritaires inscrits dans le contrat de développement responsable et performant du secteur adapté de mars 2017 visent notamment à :

- diversifier le recrutement des publics employés en EA et plus spécifiquement, favoriser le recrutement de jeunes handicapés, puis développer à leur attention une logique de parcours et faciliter l'accès des femmes aux métiers proposés. Les publics prioritaires sont précisés dans la note de juin 2017 relative au recrutement en entreprise adaptée et à la mobilisation des acteurs du SPE (cf. annexe 3). Un engagement particulièrement fort est également attendu pour les recrutements en contrats en alternance ;
- accompagner l'évolution professionnelle des salariés (déploiement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, actions de formation et de qualification) pour leur permettre de soutenir leur projet en vue d'une valorisation des compétences acquises, d'une promotion ou de leur mobilité au sein de l'entreprise adaptée elle-même ou vers d'autres entreprises « classiques ». Désormais, une note portant sur la capacité de l'entreprise adaptée à accompagner l'émergence et la consolidation du projet professionnel de ses salariés est annexée au contrat d'objectifs triennal (cf. annexe 4). Elle a pour objet de préciser les engagements triennaux de l'EA sur les actions de développement des ressources humaines et le projet professionnel des salariés et sera l'un des supports aux dialogues de gestion avec les EA.

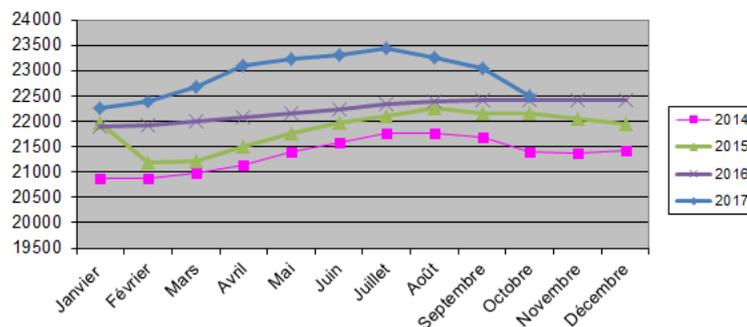
Vous serez ainsi attentifs à la prise en compte de ces objectifs dans le cadre des dialogues de gestion ou des discussions qui président à l'élaboration des contrats d'objectifs triennaux et des avenants financiers.

Vous veillerez également à la mobilisation des acteurs du SPE autour de ces enjeux, tant pour l'orientation des publics vers les entreprises adaptées qu'en appui à la sortie vers d'autres entreprises.

### **3. Le suivi de la consommation des crédits et les modalités de pilotage pour l'année 2018**

Le taux de consommation 2017 s'établit provisoirement à 98,13 % au 4 décembre 2017 (ETP payés de janvier à octobre 2017). Ce taux correspond au taux de consommation généralement constaté sur cette même période.

Consommation d'aides au poste (ETP payés), entre 2014 et 2017



Les efforts engagés par vos services ces trois dernières années ont permis une nette amélioration des taux de consommation, soulignant ainsi la capacité des entreprises adaptées à se développer et à créer de l'emploi. Ce suivi rigoureux sera d'autant plus important en 2018 compte tenu du contexte budgétaire contraint.

Le calendrier de notification des effectifs de référence a été avancé afin de vous permettre de conventionner au plus tôt avec les entreprises et d'optimiser la consommation des crédits dès le début de l'année.

En outre, à l'instar de l'année 2017, une seule bourse aux postes sera organisée en 2018. Elle s'appuiera sur la remontée des besoins par les DIRECCTE mi-septembre. L'ajustement national des effectifs de référence interviendra au cours du mois d'octobre 2018. La répartition des aides au poste sera alors affinée entre les régions qui sous-consomment et celles qui présentent des besoins non couverts.

#### 4. L'engagement d'une concertation avec le secteur adapté pour le développement de l'emploi des personnes en situation de handicap

Lors du Comité interministériel du handicap (CIH) du 20 septembre 2017, l'État s'est engagé à rénover le secteur adapté et à expérimenter des mesures favorables au recrutement de travailleurs handicapés.

L'année 2018 sera ainsi consacrée à l'évolution du cadre conventionnel et des modalités de financement des entreprises adaptées, avec les objectifs suivants :

- réviser, simplifier et sécuriser au regard de la réglementation européenne le mode de financement des entreprises adaptées, en donnant une visibilité financière pluriannuelle et en appréciant davantage l'impact de l'investissement de l'État ;
- engager une dynamique entrepreneuriale favorable à l'amélioration de la performance économique des entreprises adaptées, aux enjeux de développement économique des territoires et à la création d'emplois durables ;
- identifier les voies d'incitation et de soutien des initiatives innovantes relatives aux parcours professionnels des salariés handicapés afin de favoriser les projets de mobilité dans et hors de l'entreprise adaptée.

Le nouveau schéma de conventionnement et de financement ainsi que les éventuelles innovations seront mises en œuvre au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Vos services seront associés aux réflexions et régulièrement informés des évolutions à venir.

*La déléguée générale,*  
C. CHEVRIER

## ANNEXE 1

## NOTIFICATION DES EFFECTIFS DE RÉFÉRENCE 2018

RÉGION	EFFECTIF DE RÉFÉRENCE début 2017	EFFECTIF de référence début 2018
Auvergne-Rhône-Alpes	2760	2854
Bourgogne-Franche-Comté	1261	1278
Bretagne	1871	1912
Centre Val de Loire	1614	1672
Corse	16	31
Grand Est	1921	1959
Guadeloupe	71	73
Guyane	49	49
Hauts-de-France	2725	2759
Île-de-France	2073	2129
Martinique	75	77
Mayotte	12	12
Normandie	1537	1554
Nouvelle Aquitaine	2077	2132
Occitanie	1614	1637
Pays-de-la-Loire	2650	2769
Provence-Alpes-Côte d'Azur	642	659
Réunion	68	70
TOTAL	23036	23626

## ANNEXE 2

MÉTHODOLOGIE DE RÉPARTITION DES AIDES AU POSTE 2018  
DANS LES ENTREPRISES ADAPTÉES (EA)

La répartition des enveloppes régionales s'inscrit dans la continuité des exercices précédents : poursuite de la démarche de rééquilibrage territorial et prise en compte des modifications d'effectifs de référence intervenues courant 2017 au titre de l'opération de fongibilité et de la bourse aux postes, sur la base des données remontées dans le cadre des dialogues de gestion qui se sont tenus fin 2017.

## 1. Rééquilibrage territorial

Pour chaque région, le nombre de DEFM TH a été rapporté aux effectifs de référence 2017. Ceci permet de déterminer l'effort moyen d'insertion en EA rapporté à la population DEFM TH. L'effort moyen national s'établit à 0,047 (23 356 effectifs de référence fin 2017 pour une DEFM de juin 2017 de 496 199 TH).

Compte tenu de la grande dispersion des valeurs (0,008 en Corse, 0,097 en Pays de la Loire), pour une moyenne de 0,047, les régions restent réparties en trois groupes :

GROUPE 1	GROUPE 2	GROUPE 3
Effort d'insertion en EA inférieur à la moyenne (<0,047)	Effort d'insertion en EA supérieur à la moyenne (compris entre 0,047 et 0,070)	Effort d'insertion en EA très au-dessus de la moyenne (compris entre 0,094 et 0,097)
Corse Grand Est Guadeloupe Île-de-France Martinique Nouvelle Aquitaine Occitanie Provence-Alpes-Côte d'Azur Réunion	Auvergne - Rhône-Alpes Bourgogne - Franche-Comté Bretagne Guyane Hauts de France Normandie	Centre Val de Loire Pays-de-la-Loire

NB : absence de données DEFM TH pour Mayotte.

La répartition s'effectue selon la modalité de rééquilibrage suivante : 50 % de l'enveloppe affectés au rééquilibrage sur les régions du groupe 1, 35 % pour les régions du groupe de 2 et 15 % pour les régions du groupe 3.

## 2. Analyse croisée avec les besoins exprimés par les DIRECCTE

Le nombre d'aides au poste a été confronté aux besoins exprimés lors des dialogues de gestion pour, soit prendre en compte les modifications des effectifs de référence intervenues courant 2017 au titre de l'opération de fongibilité et de la bourse aux postes, soit écrié au niveau des besoins exprimés, soit traiter des situations particulières (rétablissement des dotations de Guyane et Mayotte, créations en Corse).

ANNEXE 3



## Note relative au recrutement en entreprise adaptée

- L'entreprise adaptée

L'entreprise adaptée emploie majoritairement des travailleurs en situation de handicap dans des conditions de travail adaptées, dont au minimum 80% en production. Leur contrat de travail peut être à durée déterminée ou indéterminée. Ils perçoivent un salaire fixé compte tenu de l'emploi qu'ils occupent et de leur qualification, par référence aux dispositions réglementaires ou conventionnelles applicables dans la branche d'activité, qui ne peut être inférieur au SMIC. Depuis 2005, les entreprises adaptées relèvent du marché du travail et non plus du milieu protégé du travail. Elles peuvent être créées par les collectivités ou des organismes publics ou privés, notamment des sociétés commerciales. Elles peuvent également être annexées à un établissement et service d'aide par le travail (ESAT).

Pour être recrutées en entreprise adaptée, les personnes doivent, d'une part, disposer de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) et avoir été orientées vers le marché du travail par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). D'autre part, ces personnes doivent impérativement :

- ❖ soit répondre aux critères fixés par l'arrêté du 24 mars 2015, si elles sont recrutées directement par les entreprises.
- ❖ soit être recrutées sur proposition du service public de l'emploi.

Le 9 mars 2017, Cheops, Pôle emploi et l'Union Nationale des Missions Locales (UNML) ont signé avec l'Etat et le secteur adapté un contrat de développement responsable et performant. Ce contrat affiche les publics prioritaires au recrutement en entreprise adaptée.

- Les recrutements directs par les entreprises adaptées

L'arrêté du 24 mars 2015 fixe des critères objectifs de recrutement liés au handicap. Les personnes recrutées directement par les entreprises adaptées doivent :

- ❖ soit bénéficier de l'allocation adulte handicapé ;
- ❖ soit sortir d'un établissement ou service d'aide par le travail, d'une autre entreprise adaptée ou d'un centre de distribution de travail à domicile ;
- ❖ soit sortir ou être suivi par un établissement de santé et notamment un centre hospitalier régional, un centre hospitalier spécialisé ou un établissement de soins de suite et de réadaptation ou un service d'hospitalisation à domicile ;



- ❖ soit sortir d'une institution ou services spécialisés et notamment d'un institut médico-éducatif, d'un institut d'éducation motrice, d'un institut médico-professionnel, d'un service d'accompagnement médico-social pour adultes handicapés ;
- ❖ soit sortir d'une unité localisée pour l'inclusion scolaire ou d'apprentissage adapté ;
- ❖ soit être suivi par un service d'accompagnement social : service de soins et d'aide à domicile, service d'éducation spéciale et de soins à domicile, service d'aide à la vie sociale.

- [Les recrutements sur proposition du service public de l'emploi](#)

La proposition de recrutement en entreprise adaptée se fait sur la base de l'expertise apportée par le service public de l'emploi. Lors de leurs entretiens d'accompagnement, les conseillers réalisent avec la personne un diagnostic en évaluant, à partir de son projet professionnel, les conséquences du handicap sur sa capacité à accéder à un emploi. Les outils tels que la PMSMP peuvent être mobilisés préalablement pour confirmer l'adéquation entre le projet de la personne et les activités de l'entreprise adaptée.

L'expertise du service public de l'emploi prend en compte les priorités issues du contrat de développement :

- ❖ soit sortie d'un établissement ou service d'aide par le travail (ESAT) ;
- ❖ soit sortie ou suivi par un établissement de santé ;
- ❖ soit sortie d'une institution ou d'un service spécialisé (IME, IEM, IMPro, Samsah) ;
- ❖ soit suivi par un service d'accompagnement social ;
- ❖ soit sans activité pendant au moins 12 mois sur une période de 18 mois consécutifs.

Un degré supplémentaire de priorité est accordé au recrutement :

- ❖ des jeunes de 18 à 25 ans ;
- ❖ des seniors de plus de 50 ans.

Enfin, une attention particulière est attachée à la mixité lors des recrutements.

Ces priorités, contenues dans la fiche de proposition de candidature, ne sont pas exclusives. L'expertise du service public de l'emploi peut permettre d'identifier certaines situations justifiant d'un recrutement en entreprise adaptée alors même que les personnes handicapées ne correspondent pas aux priorités énoncées ci-dessus.

- [Le rôle des conseillers du service public de l'emploi](#)

Les conseillers apprécient l'opportunité, avec le consentement de la personne, d'un recrutement en entreprise adaptée, sans préjuger du versement de l'aide au poste par l'Etat. La personne recrutée sur proposition du service public de l'emploi est éligible à l'aide au poste, dans la limite de l'enveloppe accordée à l'entreprise par la DIRECCTE.

## ANNEXE 4

**Note portant sur la capacité de l'entreprise adaptée à soutenir et accompagner l'émergence et la consolidation du projet professionnel de ses salariés, en vue de leur valorisation, de leur promotion et de leur mobilité au sein de la structure elle-même ou vers les autres entreprises**

### Préambule :

*La présente note a pour objet de préciser les **engagements triennaux de l'entreprise adaptée sur les moyens à mettre en œuvre** pour soutenir et accompagner l'émergence et la consolidation du projet professionnel de ses salariés, en complément de l'annexe 1.2.C du contrat d'objectifs triennal.*

*L'ensemble des actions proposées ne sont pas exhaustives et exclusives, les engagements doivent être alignés en cohérence avec les axes d'orientation économique et stratégique sur les 3 années du COT (décrit en annexe 1.2.B.)*

## 1 Actions de développement des Ressources Humaines de l'entreprise adaptée

### 1.1 Développement des compétences et de la qualification des salariés

*Exemple de moyens mobilisables :*

- Outil et processus de recueil des besoins de formation individuelle et collective des salariés
- Outil de formalisation du plan de formation de l'entreprise
- Utilisation des dispositifs d'alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation)
- Utilisation des périodes de professionnalisation
- Utilisation des dispositifs de validation des acquis et de l'expérience (VAE) complète ou partielle, de reconnaissance des acquis de l'expérience (RAE) ou de reconnaissance des savoir-faire professionnels (RSFP)
- Utilisation des Congés Individuels de Formation (CIF)
- Utilisation du tutorat de salarié

Situation actuelle dans l'entreprise des outils et/ou processus mis en œuvre
Les engagements en termes de moyens mis en œuvre sur la période triennale

**Note portant sur la capacité de l'entreprise adaptée à soutenir et accompagner l'émergence et la consolidation du projet professionnel de ses salariés, en vue de leur valorisation, de leur promotion et de leur mobilité au sein de la structure elle-même ou vers les autres entreprises**

## **1.2 Mise en place d'une démarche de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences**

*Exemple de moyens mobilisables :*

- *Outil et processus d'un entretien annuel d'évaluation*
- *Outil et processus d'un entretien professionnel (consacré aux perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi)*
- *Outil et processus d'élaboration d'un référentiel des métiers et des compétences (description de fonction, de poste de l'entreprise)*
- *Outil et processus d'élaboration d'un catalogue de formation de l'entreprise*
- *Formation des encadrants au management par les compétences*
- *Formation des encadrants à la conduite d'un entretien professionnel*
- *Formation des encadrants à l'accompagnement à la formalisation d'un projet professionnel individuel*
- *Formation à l'élaboration et au pilotage d'un plan de formation*

Situation actuelle dans l'entreprise des outils et/ou processus mis en œuvre
Les engagements en termes de moyens mis en œuvre sur la période triennale

**Note portant sur la capacité de l'entreprise adaptée à soutenir et accompagner l'émergence et la consolidation du projet professionnel de ses salariés, en vue de leur valorisation, de leur promotion et de leur mobilité au sein de la structure elle-même ou vers les autres entreprises**

## 2 Projet professionnel du salarié

### 2.1 Développement de la capacité du salarié à définir et à mettre en œuvre son projet professionnel (capacitation<sup>1</sup>)

*Exemple de moyens mobilisables :*

- Formations du type « construire son projet professionnel »
- Formation à l'utilisation du compte personnel de formation (CPF)
- Formation à l'utilisation du compte personnel d'activité (CPA)
- Mobilisation du conseil en évolution professionnelle (CEP)
- Mobilisation de bilans de compétences
- Utilisation des périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)

Situation actuelle dans l'entreprise des outils et/ou processus mis en œuvre
Les engagements en termes de moyens mis en œuvre sur la période triennale

<sup>1</sup> La capacitation (ou empowerment) se définit comme un processus d'accroissement personnel de son autonomisation et de sa responsabilisation en vue d'augmenter son pouvoir d'agir sur son environnement et ses situations vécues, afin de prendre en charge par soi-même sa destinée économique, professionnelle, familiale et sociale.

**Note portant sur la capacité de l'entreprise adaptée à soutenir et accompagner l'émergence et la consolidation du projet professionnel de ses salariés, en vue de leur valorisation, de leur promotion et de leur mobilité au sein de la structure elle-même ou vers les autres entreprises**

---

## 2.2 Expression et formalisation du projet professionnel

*Exemple de moyens mobilisables :*

- *Outil et processus de recueil des souhaits de carrières des salariés*
- *Outil et processus de recueil des souhaits de mobilités (géographique, horizontale, verticale...) des salariés*
- *Outil et processus de recueil des souhaits de formation des salariés*
- *Outils et processus de formalisation des passeports de formation*
- *Outil et processus de formalisation des projets professionnels personnels des salariés*

Situation actuelle dans l'entreprise des outils et/ou processus mis en œuvre
Les engagements en termes de moyens mis en œuvre sur la période triennale