

Annexe 1 – Cahier des Charges

de la prestation de suivi dans l'emploi

Opérateur chargé de la mise en œuvre de la prestation	La SIAE ayant initialement accompagné en parcours d'insertion le salarié recruté	Pôle emploi
Public visé	<p>Les entreprises qui s'engagent dans le recrutement de personnes très éloignées de l'emploi alors qu'elles ne l'auraient pas fait sans l'appui proposé par la prestation de suivi dans l'emploi. La mise en œuvre de la prestation repose sur le volontariat des entreprises concernées.</p> <p>Sont ciblées plus particulièrement les TPE/PME recrutant un salarié dont le niveau de qualification est V ou infra V.</p>	
	<p>Critères cumulatifs : Personnes accompagnées par une SIAE dans le cadre d'un parcours d'insertion et ayant un niveau de qualification V ou infra V, accédant à un emploi de droit commun.</p>	<p>Critères cumulatifs : DELD ou personne sortant de contrat unique d'insertion-contrat d'accompagnement dans l'emploi et ayant un niveau de qualification V ou infra V, accédant à un emploi de droit commun.</p>
	<p>Une priorité sera accordée aux personnes résidant en Quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV).</p>	
Objectif	<p>Développer une offre de service aux entreprises et aux salariés recrutés, pour sécuriser l'embauche et l'intégration durable d'un salarié en parcours d'insertion dans le cadre d'un emploi salarié de droit commun au moyen d'un accompagnement spécifique. Cette prestation a pour but d'inciter les employeurs à s'engager dans le recrutement de publics en besoin d'insertion alors qu'ils ne l'auraient pas fait sans appui particulier. Elle doit faciliter :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ la prise de poste, ○ l'intégration et le maintien en poste de la personne recrutée. 	
Emplois éligibles	<p>Contrats de droit commun dans le secteur marchand hors intérim : CDI ou CDD.</p> <p>De manière générale, et plus particulièrement pour les CDD de courte durée, les contrats doivent offrir une réelle potentialité d'intégration durable du salarié dans l'entreprise ou le secteur d'activité concerné (possibilité de prolongement du contrat, qui au total [contrat initial et prolongation] dépasse les 3 mois, ou de recrutement en CDI). Cela exclut par exemple les missions d'intérim.</p> <p>La prestation de suivi dans l'emploi ne peut pas être prescrite pour des contrats qui font déjà l'objet d'un financement public (contrats aidés notamment).</p>	
Territoires éligibles	<p>Délivrée par les SIAE, la prestation est mobilisable quelque soit le territoire.</p>	<p>Lorsqu'elle est délivrée par Pôle emploi, la prestation cible 5 régions particulièrement concernées par les problématiques politique de la ville : Ile-de-France, PACA, Hauts-de-France, Occitanie, Auvergne-Rhône-Alpes.</p>

<p>Durée de la prestation</p>	<p>Prestation de 3 mois à compter de la date de signature du formulaire d'adhésion à la prestation (partie A du livret d'accompagnement). Cette signature intervient au plus tard à la date de la prise de poste.</p>
<p>La prescription et le déclenchement de la prestation</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La prescription est réalisée par le conseiller Pôle Emploi. ou • La prescription est validée par Pôle emploi sur la base d'une sollicitation de la SIAE. Cette validation est matérialisée par la signature de Pôle emploi de la lettre d'engagement transmise par la SIAE. • La signature du formulaire d'adhésion à la prestation (partie A du livret d'accompagnement) déclenche le démarrage de la prestation. Un entretien <i>in situ</i> en amont de la prise de poste pour préparer celle-ci ou dans un délai rapide après la prise de poste est réalisé. L'entretien est réalisé par le référent désigné par la SIAE ou Pôle Emploi avec le futur employeur et le bénéficiaire. • La décision de prise en charge est formalisée par un accord des 3 parties sur le principe de l'accompagnement dans l'emploi, son contenu et son évaluation. • Accord préalable du bénéficiaire et de l'employeur. • Le référent identifié de la prestation sera le référent unique de l'employeur et se chargera de mobiliser les acteurs du territoire pour répondre aux besoins exprimés. • Identification d'un tuteur au sein de l'entreprise qui sera le correspondant du référent de la prestation et du bénéficiaire.
<p>Contenu de la prestation</p>	<p>Objet de la prestation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aider les entreprises, en particulier les TPE et les PME, à sécuriser l'intégration du nouveau salarié : <ul style="list-style-type: none"> ○ en apportant un appui à l'entreprise dans les démarches induites par le recrutement, ○ en accompagnant le nouveau salarié dans la levée des freins qui se révéleraient dans cette nouvelle situation de travail. • Sécuriser le parcours de la personne en favorisant son intégration durable chez l'employeur. <p>Rôle du référent</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ce référent doit être en capacité <i>d'apprécier in situ</i> les progrès et/ou difficultés rencontrées tant par la personne que par l'employeur. Il doit aussi pouvoir proposer des solutions variées et adaptées aux situations rencontrées : appui à l'aménagement de poste, aide au montage d'une solution de formation, appui social au salarié. • Point d'entrée unique de l'employeur, il sera chargé de l'animation d'un réseau d'interlocuteurs pré-identifiés et de mobiliser les ressources nécessaires pour répondre à ses besoins. • Il doit s'inscrire dans la continuité des actions menées en amont du recrutement afin d'éviter les situations de rupture tant avec le salarié qu'avec l'employeur. • Il renseigne les outils normalisés prévus pour le déploiement de la prestation, et s'assure de la traçabilité de la prestation en utilisant les outils déployés à cet effet. Il s'assure que la traçabilité et le reporting ne se traduit pas par une charge administrative supplémentaire pour l'employeur et le salarié durant la période couverte par le contrat de travail.

	<p>Actions</p> <p>La prestation consiste notamment en :</p> <ul style="list-style-type: none"> • un diagnostic partagé (salarié-employeur) des attendus liés à la prise de poste portant : <ul style="list-style-type: none"> → sur le parcours d'intégration (modalités d'intégration, outillage de l'employeur, appui aux démarches RH...), → sur les conditions générales d'exercice de l'emploi, → sur les besoins d'accompagnement induits par la prise de poste (compétences professionnelles et compétences sociales). • La mobilisation de l'ensemble des acteurs du territoire afin de répondre aux besoins identifiés de l'employeur et du bénéficiaire. • Proposer à l'employeur un autre candidat en cas de rupture anticipée du contrat au regard du diagnostic qui sera réalisé (garantie de résultat pour l'employeur). • Accompagner le salarié vers un autre poste en cas de rupture anticipée de son contrat de travail ou de non poursuite de ce dernier si CDD. • Des bilans de suivi d'intégration (actions réalisées, difficultés rencontrées, points positifs, actions à mener et échéance). 	
<p>Indicateurs de pilotage et modalités d'évaluation</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Caractéristiques détaillées des bénéficiaires : âge, niveau de formation, résidant ou non dans un QPV, diplôme obtenu, bénéficiaires de minima sociaux, remplit les critères d'éligibilité. • Caractéristiques de l'emploi retrouvé : ROME, qualification, type de contrat, durée hebdomadaire de travail, durée de la période d'essai. • Caractéristiques de l'employeur : APE de l'employeur, effectif de l'établissement. • Indicateurs de réalisation : nombre d'entretiens dans l'entreprise (dont entretiens tripartites), actions mises en œuvre en appui de l'employeur, actions mises en œuvre en appui du salarié, renouvellement de la période d'essai. • Indicateurs de résultats : nombre et taux de maintien dans l'emploi au terme du 3ème mois, durée des contrats initiaux, taux de transformation des contrats (prolongement du CDD ou transformation en CDI), la personne est-elle encore en poste au dernier jour de la prestation, motifs des ruptures anticipées, en cas de rupture anticipée : proposition d'autres candidats par le référent, recrutement d'un candidat proposé par le référent de la prestation, accompagnement du salarié vers un autre poste, reprise d'un nouvel emploi par le bénéficiaire de la prestation. • Modalités de collecte : <ul style="list-style-type: none"> ○ Renseignement des outils de suivi par le référent à l'initialisation de la prestation et durant sa réalisation, ○ Réponse à l'évaluation menée par la DARES et le FPSPP auprès des employeurs et des salariés. 	
<p>Coût</p>	<p>Lorsque la prestation est délivrée par les SIAE, les modalités de rémunération sont les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ un montant de 500 € par livret d'accompagnement signé si le salarié est toujours en poste à l'issue 	<p>Lorsque la prestation est délivrée par Pôle emploi, les modalités de rémunération sont les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Un forfait de 500€ par livret d'accompagnement signé pour les territoires au sein des Directions

	<p>des 3 mois de prestation (durée cumulée : contrat initial et prolongation).</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ un montant de 350 € par livret d'accompagnement signé si le salarié accompagné n'est plus en poste à l'issue des 3 mois de prestation (durée cumulée : contrat initial et prolongation). 	<p>Régionales Hauts-de-France et Ile-de-France.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Pour les territoires au sein des Directions Régionales Provence-Alpes-Côte-D'azur, Occitanie, Auvergne-Rhône-Alpes : <ul style="list-style-type: none"> ○ un montant de 500 € par livret d'accompagnement signé si le salarié est toujours en poste à l'issue des 3 mois de prestation (durée cumulée : contrat initial et prolongation). ○ un montant de 350 € par livret d'accompagnement signé si le salarié accompagné n'est plus en poste à l'issue des 3 mois de prestation (durée cumulée : contrat initial et prolongation).
<p>Période de réalisation des entrées</p>	<p>Les prestations seront à engager jusqu'au 31 décembre 2017.</p>	