

Accord cadre national entre la DGEFP, Pôle emploi et les réseaux de l'insertion par l'activité économique 2015-2018 *Questions/Réponses n°2 - février 2017-*

Ce questions/réponses a pour objectif de faciliter la déclinaison régionale de l'accord signé entre l'Etat, Pôle-emploi et les têtes de réseau de l'IAE.

Afin de préciser l'accord et ses annexes et d'apporter les recommandations nécessaires à sa mise en œuvre opérationnelle, la présent Q/R s'appuie sur les réglementations et accords en vigueur.

NOUVEAU

Les nouveautés par rapport au Q/R n° du 8 novembre 2015 sont indiquées en bleu et en italique.

Textes de références :

- Circulaire DGEFP/DGAS du 3 octobre 2003 relative à l'aménagement de la procédure d'agrément par l'ANPE et au suivi des personnes embauchées dans une structure d'insertion par l'activité économique et ses 3 fiches techniques ;
- Décret n°99-106 du 18 février 1999 relatif à l'agrément par l'Agence nationale pour l'emploi des personnes embauchées dans les organismes d'insertion par l'activité économique
- Loi n°2008-1249 du 1er décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion ;
- Circulaire DGEFP n°2008-21 du 10 décembre 2008 relative aux nouvelles modalités de conventionnement des structures de l'insertion par l'activité économique ;
- Instruction DGEFP n°2009-36 du 31 juillet 2009 relative aux modalités de mise en œuvre en 2009 des dispositions de la loi n°2008-1249 du 1er décembre 2008 relatives aux contrats aidés et à l'IAE.
- Q/R sur l'IAE de la DGEFP du 30 juin 2014

NOUVEAU

- *Q/R PMSMP DGEFP n°4 du 15 décembre 2016*
- *Q/R Garantie jeunes n°4 du 18 mars 2016*



1- Diffusion de l'accord et négociations régionales

1.1 Quelle implication est attendue du Conseil régional et du Conseil départemental?

L'accord cadre prévoit d'associer les Conseils régionaux et les Conseils départementaux pour le déploiement de l'accord au niveau régional et pour sa mise en œuvre. Ces collectivités disposent de compétences respectivement sur les champs de la formation professionnelle et de l'insertion sur les territoires.

A ce titre il est recommandé qu'elles soient associées aux discussions et, le cas échéant, qu'elles signent les accords régionaux dans le cadre de leurs compétences respectives.

NOUVEAU

En amont des discussions régionales, la Direccte, les réseaux de l'IAE et Pôle emploi s'accorderont sur la stratégie à développer *pour encourager la participation des Conseils régionaux et Conseils départementaux aux travaux de l'accord régional.*

L'absence de participation de ces collectivités ne doit pas être un frein à l'avancée des négociations de l'accord.

1.2 Y aura-t-il une trame type pour l'élaboration de l'accord cadre régional ? Des conventions de coopération locales ?

Non, Il n'est pas prévu de réaliser au niveau national une trame d'accord régional ou de convention de coopération locale.

Cependant, les accords régionaux reprendront en intégralité et le cas échéant compléteront l'objet, les axes d'engagements et les objectifs de l'accord national. Ils ne pourront pas prévoir de dispositions contraires au nouvel accord cadre.

S'agissant des conventions de coopération locale, l'article R. 5132-17 du code du travail définit pour les associations intermédiaires leur contenu. Pour les autres SIAE, la conclusion de telles conventions est encouragée en vue de décrire concrètement les modalités opérationnelles et les modes de coopération entre Pôle emploi et les structures.

1.3 Quel est le mode de présentation de l'accord national ?

En 2015, un document de présentation de l'accord a été réalisé et a servi de support de présentation de l'accord à l'ensemble des partenaires.

La DGEFP l'a diffusé via les Direccte qui pouvaient alors le présenter lors des CDIAE. Pôle-emploi l'a diffusé dans son réseau pour présentations en CTA.

Ce document a également été présenté lors des instances plénières des réseaux de l'IAE ou de toute autre action régionale.

2- Sécurisation et amélioration de la qualité des parcours du public en insertion

NOUVEAU

2.1 Pourquoi les offres d'emploi et propositions de recrutement doivent-elles être déposées à Pôle-emploi en amont du recrutement du salarié par la SIAE ?

La circulaire de 2003 relative à l'aménagement de la procédure d'agrément indique que toutes les offres d'emploi doivent être déposées auprès de Pôle emploi. L'accord cadre IAE signé entre la DGEFP, Pôle emploi et les réseaux de l'IAE incite également au dépôt des offres d'emploi auprès de l'ensemble des prescripteurs. En effet, une meilleure connaissance des besoins et des opportunités de postes au sein des structures permet à ces derniers d'anticiper et de repérer de façon plus pertinente les publics à positionner au regard de leur projet professionnel et de leurs besoins en termes d'accompagnement socio-professionnel. Cela facilite et fluidifie également la prescription et la délivrance de l'agrément.

2.2 Quelle est la différence entre un orienteur et un prescripteur ?

Est qualifié d'**orienteur**, tout représentant d'un organisme non prescripteur, accueillant du public. On y retrouve notamment des clubs de prévention, associations spécialisées, centres d'hébergement et d'accompagnement.

Son rôle est de mettre en relation les personnes susceptibles de relever d'un parcours d'insertion avec une SIAE ou de demander à un prescripteur de droit ou habilité la réalisation du diagnostic socio-professionnel préalable à toute embauche par une SIAE.

Est qualifié de **prescripteur** :

- De droit, les conseillers de Pôle emploi, les conseillers Mission Locale et de Cap emploi,
- Habilité désigné par arrêté par le Préfet après avis du CDIAE, les intervenants sociaux.

Son rôle est de réaliser un diagnostic socio-professionnel des personnes sans emploi en vue d'intégrer un parcours d'insertion. Cette prescription est un préalable à la délivrance de l'agrément par un conseiller de Pôle emploi. Lorsqu'un prescripteur habilité a réalisé un diagnostic, celui-ci n'est pas remis en cause pour la délivrance de l'agrément par Pôle emploi, sous réserve d'informations complémentaires non connues du prescripteur et de motifs de refus d'agrément négociés en CTA. Pôle emploi ne reçoit pas la personne positionnée par un prescripteur habilité.

Pour faciliter le repérage d'un candidat potentiel, les SIAE peuvent diriger la personne vers un prescripteur en vue d'établir un diagnostic socio-professionnel afin d'accélérer la délivrance de l'agrément.

Dans les cas de poursuite de parcours d'insertion, un salarié d'une SIAE peut intégrer une autre structure. Dans ce cas, le nouvel employeur demande une extension d'agrément auprès de Pôle emploi, qui n'appelle pas de renouveler le diagnostic socio-professionnel.

2.3 Une SIAE peut-elle proposer une PMSMP à un demandeur d'emploi avant de l'embaucher? Sur le sujet PMSMP, il y a-t-il un objectif quantitatif par SIAE ?

Pour toute question relative aux PMSMP, voir Q/R DGEFP n°4 du 15 décembre 2016.

2.4 Un demandeur d'emploi peut-il effectuer une préparation opérationnelle à l'emploi en amont d'un parcours d'insertion ?

NOUVEAU

S'il n'est pas souhaitable de conditionner l'embauche dans une SIAE à l'acquisition de compétences préalables et que la mise en œuvre de POE en amont d'un parcours d'insertion doit rester exceptionnelle, elle peut néanmoins se révéler utile dans certaines conditions.

Les SIAE doivent justifier de la nécessité d'acquérir des compétences* avant l'entrée dans la structure et garantir la possibilité de développer de nouvelles compétences dans le cadre du parcours d'insertion. L'employeur doit précisément pointer les champs de formation de la POE qui ne pourraient pas faire l'objet d'une formation durant le parcours d'insertion. Ces éléments doivent être présentés à Pôle emploi en amont de la demande de POE par l'employeur.

Dans le cadre de la formalisation de son projet d'insertion, la structure indiquera si elle a utilisé à la POE en amont du parcours d'insertion.

**En vertu de l'article L. 6326-2 du code du travail, l'entreprise, en concertation avec Pôle emploi et avec l'organisme paritaire collecteur agréé dont elle relève, définit les compétences que le demandeur d'emploi acquiert au cours de la formation pour occuper l'emploi proposé.*

2.5 Comment formaliser une demande d'agrément ?

NOUVEAU

Une demande d'agrément est impérativement réalisée par la SIAE future employeuse et adressée par écrit avant la date d'embauche ou de mise à disposition. *L'agrément est toujours lié à une proposition effective d'embauche.*

La demande d'agrément présentée par une SIAE sans diagnostic socio-professionnel préalable réalisé par un prescripteur n'est pas considérée *comme complète et donne lieu à un diagnostic par un conseiller Pôle-emploi. Dans ce cas, les délais de délivrance de l'agrément ne sont pas opposables à Pôle emploi. L'utilisation de fiches de liaison et le repérage des publics en amont sont à privilégier* afin de maintenir des délais de réponses adaptés.

Les procédures peuvent être discutées en CTA et précisées dans les conventions de coopération locale, *conformément aux dispositions de la circulaire de 2003 relative à l'aménagement de la procédure d'agrément.*

2.6 Quels sont les délais de délivrance de l'agrément ?

Pôle Emploi dispose d'un délai de 5 jours ouvrés pour donner ou non son accord après réception de la demande écrite complète d'agrément de la part d'une SIAE.

Ce délai ne peut dépasser deux jours ouvrés pour les agréments de personnes recrutées en ETTI.

A défaut de réponse dans ces délais, l'agrément est considéré acquis.

Les modalités permettant de garantir voire réduire ces délais, notamment le système de validation des profils et le repérage des publics par Pôle-emploi en amont des recrutements, sont à développer et privilégier afin de prendre en compte les contraintes et la réalité économique des SIAE notamment pour les outils de mise à disposition de personnel (ETTI et AI).

2.7 Est-ce que l'agrément de la personne est une condition d'embauche par la SIAE ?

L'agrément délivré par Pôle emploi est obligatoire pour l'embauche des salariés en insertion au sein des EI, ETTI et ACI et ouvre droit aux aides financières pour ces structures. Lorsqu'il s'agit d'une association intermédiaire, l'agrément préalable de Pôle emploi n'est pas requis pour les personnes embauchées mises à disposition hors entreprises. Même si cet agrément n'est pas obligatoire pour les AI, dans la perspective de la mise à disposition auprès d'entreprises privées ou d'une poursuite de parcours d'insertion, les associations intermédiaires sont incitées à s'assurer de l'éligibilité des personnes accueillies.

La procédure d'agrément ne concerne pas les effectifs hors insertion et les permanents des SIAE (encadrants techniques et socio-professionnels par exemple).

Pour plus de détails, voir le Q/R sur l'IAE de la DGEFP du 30 juin 2014

2.8 Est-ce que l'agrément garantit le versement de l'aide au poste pour un salarié ?

Pour les EI, ETTI et ACI, seules les embauches de personnes agréées ouvrent droit à l'aide financière prévue à la convention avec l'Etat. Néanmoins, le versement de l'aide financière reste conditionné par le plafond des ETP d'insertion inscrit dans la convention avec l'Etat. Le conventionnement avec une SIAE reste soumis à la mise en place effective d'un projet d'insertion (public cible, actions d'accompagnement social, actions d'accompagnement vers l'emploi et dans l'emploi, accès à la formation).

Pour plus de détails, voir le Q/R sur l'IAE de la DGEFP du 30 juin 2014

2.9 Est-ce que l'agrément assure la validité du contrat de travail ?

NOUVEAU

Non, l'agrément n'assure ni la validité, ni la légalité du contrat de travail qui ressort exclusivement de la responsabilité de la SIAE employeuse.

Les règles applicables au contrat de travail sont régies par le code du travail. La décision d'embaucher relève du pouvoir unilatéral de l'employeur qui doit toujours s'assurer qu'il a la possibilité légale de conclure, renouveler, prolonger le contrat de travail avec le même salarié.

L'agrément constitue la reconnaissance par Pôle emploi que la personne orientée est éligible à entrer en SIAE et que l'IAE constitue une étape nécessaire dans son parcours. La prescription d'un parcours d'insertion fait donc suite à un diagnostic de la situation sociale et professionnelle de la personne établissant notamment que la typologie de SIAE, son projet d'insertion et le contrat proposé par la structure

correspondent à la situation de la personne. *L'agrément valide également l'implication de Pôle emploi pour la réussite du parcours d'insertion.*

2.10 Qu'est-ce qu'un renouvellement d'agrément ?

Le renouvellement d'agrément n'existe pas.

Pôle emploi peut accorder un **nouvel agrément** à une personne si la durée initiale du parcours n'a pas été suffisante pour mener à bien le projet d'insertion et sous réserve que les contrats de travail liés à un agrément soient tous achevés. Les SIAE et Pôle-emploi établissent un bilan commun de la situation du salarié et des actions d'accompagnement et de formation réalisées lors des demandes de renouvellement d'agrément. Ces demandes doivent néanmoins rester exceptionnelles.

Par ailleurs, la SIAE doit s'assurer qu'au regard du droit du travail, elle a la possibilité de maintenir ou de renouveler le contrat de travail avec le même salarié. Le renouvellement de l'agrément octroyé n'assurant pas la légalité des contrats de travail.

Pour plus de détail, voir l'annexe de l'accord cadre relative à l'agrément.

2.11 Qu'est-ce qu'une suspension d'agrément, quels en sont les motifs ?

La période ouverte par l'agrément doit correspondre à une période pendant laquelle le salarié a effectivement travaillé. Certaines périodes peuvent être décomptées de la durée de l'agrément et neutralisées, c'est ce qu'on appelle la suspension de l'agrément.

Selon la circulaire du 3 octobre 2003, les périodes pouvant ouvrir une suspension de l'agrément sont les suivantes : arrêt pour longue maladie, congé de maternité, incarcération, période d'essai auprès d'un employeur ne relevant pas de l'IAE, période de cure de désintoxication, raison de force majeure conduisant le salarié à quitter son emploi ou autre motif approuvé en CTA.

La suspension de l'agrément n'est pas automatique lors de la suspension du CDDI, la SIAE doit en faire la demande.

2.12 Peut-on annuler un agrément ?

NOUVEAU

Non, il n'est pas possible d'annuler un agrément. Toutefois, la circulaire de 2003 relative à l'aménagement de la procédure d'agrément prévoit deux cas où Pôle-emploi enregistre une fin anticipée d'agrément:

- *Si l'embauche n'est pas effective dans le mois qui suit la délivrance de l'agrément,*
- *Si une suspension d'agrément délivrée dans les six premiers mois de la période d'agrément excède 12 mois.*

2.13 Pôle-emploi peut-il mettre fin à l'agrément avant la fin de la période de 24 mois ?

NOUVEAU

Oui. Si l'IAE n'est plus une solution adaptée aux besoins de la personne en insertion Pôle-emploi peut mettre fin à l'agrément avant la fin de la période de 24 mois afin que le demandeur d'emploi puisse le cas échéant être orienté vers une autre forme

d'accompagnement. Les SIAE et Pôle-emploi établissent un bilan commun de la situation du salarié et s'assurent qu'il n'y a pas de rupture de parcours et d'accompagnement.

Dans ce cas, Pôle-emploi enregistre une fin anticipée d'agrément.

2.14 L'agrément peut-il être prolongé au-delà de la durée maximale de 24 mois ? Selon quelles modalités ?

NOUVEAU

Oui l'agrément peut être prolongé sous certaines conditions. La prolongation de l'agrément n'est possible que dans les cas où le contrat de travail peut être lui-même prolongé au-delà de 24 mois.

1er cas : salariés âgés de 50 ans et plus ou reconnus travailleurs handicapés

Seul Pôle emploi est habilité à prolonger l'agrément.

La SIAE employeuse doit faire une demande auprès de Pôle emploi selon les modalités précisées par l'instruction n°2009-36 du 31 juillet 2009 et complétées, le cas échéant, par les accords régionaux et/ou les conventions de coopération locale et dans tous les cas, avant l'échéance du dernier contrat de travail et de l'agrément initial.

La prolongation de l'agrément interviendra de façon exceptionnelle et ne pourra être octroyée qu'au vu :

- D'un examen attentif d'un bilan de la situation du salarié et des actions d'accompagnement et de formation réalisées ;
- De la présentation par la SIAE d'un plan d'action précis assorti d'engagements du prescripteur de suivre le salarié et de mobiliser les moyens à sa disposition.

C'est dans le cadre de sa demande et lors du dialogue de gestion que la SIAE doit évoquer la situation des salariés dont elle envisage la prolongation du parcours au-delà de la durée maximale de 24 mois, fondée sur la nécessité d'un accompagnement plus long vers l'emploi.

La durée de la prolongation de l'agrément est librement fixée par Pôle emploi eu égard la situation des personnes pour des périodes successives ne pouvant dépasser un an (dans la limite de 60 mois de préférence). L'objectif est d'assurer la cohérence et la continuité du pilotage des parcours d'insertion des personnes.

2^{ème} cas : salariés en ACI (ateliers et chantiers d'insertion) qui rencontrent des difficultés particulièrement importantes dont l'absence de prise en charge ferait obstacle à leur insertion professionnelle

La prolongation de l'agrément interviendra de façon exceptionnelle et ne pourra être octroyée qu'au vu des mêmes éléments que dans le 1er cas. Seule la durée de la prolongation de l'agrément est différente : elle est fixée par Pôle emploi eu égard la situation des personnes pour des périodes par décisions successives d'un an au plus, dans la limite de soixante mois.

Un nouvel agrément sera délivré pour la période de prolongation.

3^{ème} cas : l'achèvement d'une action de formation professionnelle en cours de réalisation.

La prolongation de l'agrément octroyée par Pôle emploi est de droit, dès lors que la SIAE apporte la preuve du motif de prolongation.

Pôle-emploi ne délivre pas de nouveau document.

2.15 Quelle est la durée maximale d'un agrément ?

NOUVEAU

La structure conventionnée au titre de l'IAE met en œuvre un parcours d'insertion visant, notamment, à permettre aux personnes en insertion qu'elle embauche d'améliorer son employabilité, d'accéder à une formation ou de trouver un emploi dans les conditions normales du marché du travail. Ce parcours d'insertion s'inscrit dans le cadre du projet d'insertion de la SIAE et doit être adapté à la situation des personnes.

La durée ouverte par l'agrément doit correspondre à une période effectivement travaillée par le bénéficiaire, c'est-à-dire une période pendant laquelle il est réellement embauché par une ou plusieurs SIAE. La suspension d'agrément peut être utilisée pour que cette période corresponde à une durée effective de travail et d'accompagnement.

Un agrément est délivré pour une période qui peut aller jusqu'à 24 mois. Cette durée peut être prolongée en fonction de plusieurs situations (voir question 2.14).

2.16 Une SIAE est-elle dans l'obligation d'accompagner un salarié agréé y compris quand il n'y a plus de contrat de travail entre ce salarié et la structure conventionnée ?

NOUVEAU

La démarche d'accompagnement social et professionnel des personnes embauchées par une SIAE repose sur l'existence d'un contrat de travail, support du parcours d'insertion.

Il est de la responsabilité partagée entre les structures employeuses et Pôle emploi de s'assurer de la continuité du parcours d'insertion en anticipant toutes les fins de contrat de travail. Le CTA (sans que cette instance soit chargée du suivi individuel des parcours du territoire), les comités de suivi ou toute autre forme d'échange négocié dans les conventions de coopération locales doivent être mobilisés chaque fois que nécessaire afin de permettre l'identification des parcours possibles entre les structures. Si l'IAE n'est plus une solution adaptée aux besoins de la personne en insertion, il pourra être mis fin à l'agrément.

Conformément à l'accord-cadre signé en 2015 et aux orientations du référentiel d'appui à la formalisation du projet d'insertion (circulaire DGEFP de 2008), il est nécessaire d'effectuer un bilan conjoint (PE/SIAE) de la situation du bénéficiaire qui arrive au terme de son contrat de travail, afin de préparer la sortie de la SIAE.

Lorsque la relation de travail cesse, la SIAE n'a pas d'obligation au titre de la convention à accompagner les personnes jusqu'à la fin de leur agrément.

Toutefois, plusieurs situations entraînant la poursuite de l'accompagnement s'imposent :

En cas de suspension du contrat de travail intervenue à la demande du salarié pour lui permettre d'effectuer, en accord avec son employeur, une PMSMP ou une action concourant à son insertion professionnelle ou d'accomplir une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche en CDI ou CDD de 6 mois ou plus, le contrat de travail est suspendu dans l'ensemble de ses composantes, et notamment celle de l'accompagnement. Il est recommandé que les SIAE continuent à accompagner les personnes en insertion pendant ces périodes, notamment quand ces périodes sont de courtes durées.

Dans le cas des ETTI : les périodes d'intermission ne sont pas décomptées comme périodes non travaillées justifiant la neutralisation de l'agrément (sauf lorsqu'elles entrent dans les catégories possibles de suspension d'agrément). L'accompagnement des personnes doit se poursuivre durant les périodes d'intermission, en lien avec les ETTI, Pôle emploi et tout autre acteur pouvant être concerné.

Dans les associations intermédiaires, il est recommandé qu'un accompagnement socio-professionnel des personnes en insertion soit également réalisé dans l'intervalle des mises à disposition.

2.16 Les SIAE doivent-elles informer systématiquement Pôle-emploi des fins de contrat de travail et des sorties de la SIAE ?

NOUVEAU

Oui. Sans information du conseiller référent IAE à travers la communication du bilan ou de la continuité de la relation de travail dans la structure (renouvellement de contrat...), le salarié est toujours considéré en situation d'accompagnement, et en suivi délégué, par Pôle-emploi.

Afin que la continuité de parcours de la personne en insertion agréée soit organisée, les SIAE doivent donc informer systématiquement Pôle emploi des fins de contrats de travail.

2.17 L'agrément IAE Pôle-emploi pour les jeunes en Garantie jeunes est-il un agrément spécifique ?

NOUVEAU

Pour toute question concernant la Garantie jeunes, voir le Q/R spécifique à la Garantie jeune et le Q/R sur l'IAE de la DGEFP.

2.18 Quels sont les droits en termes d'accès aux aides et prestations de Pôle emploi pour les salariés en insertion ?

L'inscription du salarié à Pôle-emploi reste un choix individuel et est possible pendant tout le parcours d'insertion. Les signataires de l'accord réaffirment la nécessité de l'inscription des personnes intégrant une SIAE et du maintien de celle-ci dans les fichiers de Pôle-emploi. Cette inscription permet l'accès aux aides et aux prestations Pôle emploi afférentes à la catégorie d'inscription de la personne.

Un salarié en insertion dans une SIAE conserve son statut de demandeur d'emploi en restant inscrit à Pôle-emploi mais change de catégorie d'inscription en fonction de l'activité qu'il déclare.

Un salarié en insertion non-inscrit à Pôle-emploi ne peut pas bénéficier des aides et des prestations.

2.19 Comment fonctionne le CDDI ? Quelles sont les différences avec le CUI ?

Pour toute question concernant le CDDI, voir le Q/R sur l'IAE de la DGEFP du 30 juin 2014.

2.20 Quelle est la catégorie d'inscription à Pôle-emploi des salariés en insertion ?

NOUVEAU

Les personnes embauchées en CDDI sont inscrites en catégorie opérationnelle 5 (catégorie statistique E). Depuis juillet 2015, l'ASP transmet chaque mois à Pôle emploi la liste des personnes en CDDI afin de les affecter à la catégorie opérationnelle 5 (catégorie statistique E).

Les personnes embauchées en contrat de mission ou en contrat à durée déterminée d'usage sont inscrites automatiquement dans la catégorie correspondant à l'activité qu'elles déclarent (catégories statistiques B ou C).

2.21 Les salariés en CDDI inscrits en catégorie 5 doivent-ils s'actualiser chaque mois auprès de Pôle-emploi ?

Cela dépend de leur situation au regard de l'indemnisation. S'ils perçoivent une indemnisation Pôle-emploi, ils doivent s'actualiser chaque mois afin de maintenir leur rémunération.

Les salariés en CDDI inscrits en catégorie 5 et non indemnisés ne sont pas soumis à actualisation et restent inscrits pendant toute la durée du contrat de travail.

Tous les salariés en CDDI inscrits en catégorie 5 sont automatiquement radiés à la fin de leur contrat de travail.

2.22 Est-ce que Pôle-emploi participe au dialogue de gestion de la SIAE ?

NOUVEAU

Oui. Le dialogue de gestion avec la structure est organisé par l'unité départementale de la DIRECCTE, en présence de Pôle emploi et, le cas échéant, des autres financeurs.

Pôle emploi participe également à la négociation du conventionnement avec la structure et contribue ainsi à garantir un accès prioritaire aux personnes les plus éloignées de l'emploi. Sa présence offre l'occasion d'ajuster en la matière le partenariat opérationnel avec chaque structure, dont la convention de coopération locale est l'expression.