



Pôle emploi Champagne-Ardenne point d'étape



FAIRE CORPS DES DEUX INSTITUTIONS AU SERVICE DES DEMANDEURS D'EMPLOI, AUX CULTURES ET MÉTIERS SI DIFFÉRENTS, CONSTITUAIT UNE AVENTURE AMBITIEUSE ET COMPLEXE. POINT D'ÉTAPE AVEC JEAN-MARC VERMOREL, DIRECTEUR RÉGIONAL CHARGÉ EN 2008 DE CONDUIRE LA FUSION DES ASSÉDIC ET DE L'ANPE.

Comment Pôle emploi a-t-il géré les objectifs fixés par la fusion ?

Un travail approfondi sur l'offre de services a été accompli depuis janvier 2009 à partir d'une « feuille de route » articulée autour de deux objectifs : simplifier, personnaliser.

Pour ce faire, nous nous sommes dotés de canaux d'accès complémentaires : télé-

phonique avec le 3949. Un seul numéro de téléphone permet aux demandeurs d'emploi de s'inscrire, obtenir un rendez-vous ou un renseignement et suivre son dossier. En Champagne-Ardenne, nous fonctionnons sur un rythme de plus de 2 400 appels par jour et le taux de prise en charge des appels est de très bonne tenue. Tous les sites de notre région seront mixtes (l'ensemble des services indemnisation, placement/recrutement sont délivrés sur un même lieu) d'ici la fin de l'année. Nous aurons donc atteint notre objectif. Nous avons également fusionné nos Internet respectifs pour créer « Pôle emploi.fr ».

Les prochaines étapes devront maintenant consister à mettre en place l'entretien unique d'inscription. Il devra simplifier encore la démarche d'inscription qui permet d'étudier les droits à l'indemnisation et de construire le parcours professionnel de retour à l'emploi. Et bientôt un numéro unique va permettre aux entreprises d'obtenir toutes les informations dont elles auront besoin pour déposer une offre d'emploi ou tout ce qui concerne le recouvrement des contributions d'assurance chômage. Nous pouvons être fiers de ce qui a été accompli depuis le début de l'année.

Un des aspects les plus critiqués de cette réforme est la volonté de rendre interchangeables, dans leurs missions quotidiennes, les agents issus de l'ANPE et ceux venant du réseau des Assedic alors qu'ils exerçaient jusqu'ici des métiers très différents. Comment pensez-vous y parvenir ?

Je suis convaincu que la fusion offre des perspectives nouvelles à chaque collaborateur. Elle enrichit le travail de chacun avec un socle de compétences et d'acti-

tés commun à tous les conseillers. Elle offre aussi la possibilité d'exercer des métiers « experts » dans tel ou tel domaine, du placement sur mesure ou de l'indemnisation par exemple.

Pensez-vous avoir bénéficié d'un effet de calendrier « assez malencontreux » ?

La progression de 20 % du nombre de demandeurs d'emploi a créé une charge croissante sur Pôle emploi dès sa création. Cette surcharge d'activité intervient alors que nous mettons progressivement en place des modes de fonctionnement, des projets et que de nouvelles missions nous sont confiées : RSA (revenu de solidarité active), CRP (convention de reclassement personnalisé)/CTP (contrat de transition professionnelle), plan de mobilisation pour l'emploi. Dans ce contexte, nous avons mis en place un plan d'urgence pour inscrire et indemniser les demandeurs d'emploi dans les meilleures conditions. Nous n'avons aucun retard de paiement en Champagne-Ardenne. 90 % des demandeurs d'emploi sont reçus en moins de 5 jours après leur identification.

Une chose est sûre, les relations étroites avec l'ensemble de nos partenaires sont plus que jamais indispensables.

L'augmentation du chômage nécessite la mobilisation de tous et l'intégration des politiques de l'emploi dans les territoires.

Où en êtes-vous concernant la nouvelle convention collective ?

La convention collective constitue le rendez-vous social majeur de la fusion. Les négociations ont été lancées dès janvier 2009. Les discussions avec les partenaires sociaux se sont accélérées depuis la rentrée. Il est important d'harmoniser au plus vite les conditions et les grilles de rémunération.



Lutte contre les discriminations à l'embauche

QUELQUES CHIFFRES

En 2008, la HALDE a reçu 7 788 réclamations, soit une augmentation de 25 % par rapport à 2007.

50% des réclamations sont liées à l'emploi dont :

- 38 % sur le déroulement de carrière, 12 % sur le recrutement
- 33 % dans le secteur privé et 17 % dans le secteur public.

Les délibérations prises par la HALDE depuis 2005 ont des suites le plus souvent positives :

- 54 % pour les médiations
- 70 % pour les recommandations générales
- 77 % pour les recommandations individuelles
- 82 % pour les observations présentées devant les tribunaux
- **98 % des transactions pénales proposées par la HALDE ont été acceptées par le parquet.**

Elles se sont traduites par une amende pour l'auteur de la discrimination, une réparation pour la victime.

Il existe des correspondants de la Halde dans les départements. En janvier 2009, 50 correspondants locaux étaient installés. Ils seront 125 à la fin de l'année.

PÔLE EMPLOI CHAMPAGNE-ARDENNE, L'ARIFOR ET L'ACSE ONT LANCÉ EN OCTOBRE DERNIER UNE OPÉRATION DE COMMUNICATION SUR LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS À L'EMBAUCHE, À DESTINATION DE 11 200 RECRUTEURS DE LA RÉGION CHAMPAGNE-ARDENNE.

L'objectif de cette opération est de sensibiliser les recruteurs aux impacts multiples de la discrimination : impacts sociaux et professionnels.

Concrètement, l'action de communication se décompose en 2 temps :

- l'envoi d'un e-mailing pour interpeller le recruteur ⁽¹⁾

- la mise en ligne d'un mini-site dédié à la lutte contre les discriminations à l'embauche :

www.diversite-recrutement.com

Celui-ci présente quatre interviews tournées dans la région. Elles donnent la parole à quatre décideurs qui ont réalisé

l'embauche d'une personne qui aurait pu être victime de discrimination pour le poste visé.

Nous pouvons ainsi découvrir M. Danet, entrepreneur du bâtiment établi à côté de Reims, qui a recruté un couvreur de 57 ans ; M. Charlot, directeur commercial de Jeannin Automobiles qui recrute à Troyes des femmes pour être commerciales ; M. Mervaille, gérant du Flunch de Vitry le François, signataire de la charte de la diversité ou encore M. Groff ⁽²⁾, premier vice-président du Conseil général des Ardennes qui nous présente la politique de recrutement de travailleurs handicapés de son institution.

⁽¹⁾ A ce jour, 4 000 personnes ont ouvert leur mail. L'opération sera renouvelée en janvier 2010

⁽²⁾ M. Groff est décédé le 20 septembre 2009. Le Conseil général des Ardennes a tenu à maintenir la diffusion de cette vidéo en hommage à son investissement dans la lutte contre les discriminations.

2 QUESTIONS À...



Claire Rogé directrice de l'ACSE Champagne-Ardenne

QUELS SONT VOS OBJECTIFS À TRAVERS CETTE CAMPAGNE DE COMMUNICATION ?

L'objectif de cette campagne est, dans un premier lieu, de sensibiliser les recruteurs mais plus généralement les employeurs : les pme-pmi et les particuliers employeurs. Cette campagne leur donnera une information, des contacts et des outils. En parallèle un travail avec l'ANDRH (Association Nationale des Directeurs des Ressources Humaines) en Champagne-Ardenne a été mis en place par le biais d'un plan de formation. Cette campagne a pour but également de montrer que la diversité conduit à une optimisation des

compétences et favorise l'implication des salariés.

QU'IMPLIQUE LA MISE EN PLACE D'UNE DÉMARCHE DE RECRUTEMENT RESPECTUEUSE DES EXIGENCES DE LA DIVERSITÉ, DANS UNE ENTREPRISE ?

La mise en place de cette démarche implique un changement dans sa pratique de sélection, d'entretiens, en prenant connaissance soi-même ou en s'appuyant sur des spécialistes de l'emploi. Cette démarche permet à terme d'avoir une équipe diversifiée pour développer la capacité d'innovation de l'entreprise et une meilleure adaptation au changement.

Qu'appelle-t-on une discrimination ?

Une discrimination est une différence de traitement opérée entre les personnes physiques ou morales en raison de critères prohibés par la loi de mai 2008. Le choix réalisé en fonction d'un de ces critères interdits constitue un délit.

Ces critères sont :

- L'origine
- Le sexe
- Les mœurs
- L'orientation sexuelle
- L'âge
- La situation familiale
- Les caractéristiques génétiques
- L'appartenance ou la non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race
- Les opinions politiques
- Les activités syndicales ou mutualistes
- Les convictions religieuses
- L'apparence physique
- Le patronyme
- Le handicap
- L'état de santé sauf inaptitude constatée par le médecin du travail
- L'état de grossesse.

À L'ESSAI

Expérimentation du CV anonyme

L'État a confié à Pôle emploi le pilotage opérationnel d'une expérimentation du CV anonyme dans plusieurs départements ainsi que son évaluation. Cette expérimentation vise les entreprises volontaires d'au moins 50 salariés, entreprises du CAC 40 (les 40 entreprises cotées en bourse) comme les PME. La période de 6 mois pendant laquelle seront mobilisés acteurs privés et publics va permettre de mesurer de manière scientifique, avec un laboratoire de recherche (Le CREST affilié au CNRS, à l'INSEE et à l'École d'économie de Paris), la pertinence du CV anonyme comme outil de prévention des discriminations à l'embauche. Un bilan de l'évaluation sera présenté pour la rentrée 2010.



« Noémie Michelin

chef de projet lutte contre les discriminations à la Ville de Reims

CONTACT tél : 03 26 35 60 93 - email : noemie.michelin@mairie-reims.fr

COMMENT AVEZ-VOUS IMPLIQUÉ LES ENTREPRISES DU BASSIN RÉMOIS DANS LE PLAN DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ?

L'implication des entreprises s'est faite grâce au comité rémois de prévention de lutte contre les discriminations dans la gestion des ressources humaines. Aujourd'hui nous avons 20 entreprises qui participent à ce groupe de travail. Le plus complexe dans cette démarche était d'obtenir un premier rendez-vous avec l'entreprise. Une fois la prise de contact effectuée, je pouvais argumenter sur les enjeux économiques et juridiques ainsi que sur l'image et la réputation que cela impliquait. À partir du moment où le Medef, la CGPME et la Chambre de commerce et d'industrie de Reims se sont engagés, les entreprises ont suivi assez facilement.

QUELS CONSEILS DONNERIEZ-VOUS POUR GARANTIR L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT DANS L'ÉVOLUTION DES CARRIÈRES ?

Il faut travailler sur plusieurs domaines comme la formation de l'encadrement, la rémunération, la promotion, les conditions de travail, l'accès à la formation, le recrutement, le reclassement et le licenciement. Dans la rémunération par exemple, il faut s'assurer que les écarts ne soient pas fondés sur des critères discriminatoires directs ou indirects : un salaire moindre pour un temps partiel par rapport à un équivalent temps plein constitue une discrimination indirecte à l'égard des femmes qui occupent 75 % des postes à temps partiel. Nous avons à ce sujet réalisé une plaquette qui donne quelques pistes pour que l'entreprise adopte la bonne stratégie en matière d'évolution de carrière.



« Emilie Arnoulet

animatrice régionale du pôle ressources intégration, lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Prilde du Gip Arifor)

CONTACT tél : 03 26 21 83 14 - email : earnoulet@arifor.fr

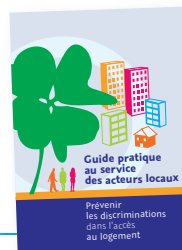
Existe-t-il des chiffres concernant les discriminations à l'emploi ?

Les chiffres sur lesquels nous nous appuyons sont ceux de la Halde dans son rapport annuel qui existe depuis 2005. Parallèlement nous relevons les témoignages de différentes structures comme les Missions locales / PAIO, Pôle emploi, les chantiers d'insertion, les collectivités locales qui constatent elles-mêmes des discriminations à l'emploi. En région, nous n'avons pas de chiffre si ce n'est les saisines auprès du procureur mais elles sont peu nombreuses. Puis, nous avons dans la Marne un correspondant local de la Halde nommé récemment qui nous aidera à identifier des situations de discrimination avérées.

Quelles actions le PRILDE mène-t-il pour lutter contre ces discriminations ?

Depuis sa création en 2006, le Prilde mène des actions de sensibilisation auprès des professionnels de l'emploi. Notre rôle est de les informer sur cette notion et sa portée juridique. Nous les outillons pour qu'ils sachent comment réagir face aux situations de discrimination et travaillons sur leur propre représentation et stéréotype.

Sur la région, nous avons formé près de 400 personnes à travers des actions de sensibilisation, de colloques ou séminaires. En 2009, nous avons accentué notre travail sur l'égalité professionnelle par le biais d'un atelier « les femmes et le marché du travail ». C'est une démarche que nous menons plus spécifiquement avec le Conseil régional qui a signé la charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale.



NOUVELLE PUBLICATION

"Prévenir les discriminations dans l'accès au logement, guide pratique au service des acteurs locaux" a été publié par le PRILDE en lien avec l'Acse. Disponible à l'ARIFOR.



» Emploi des jeunes exemples d'actions engagées

Dans le cadre du Plan d'actions en faveur des Jeunes champardennais qui se traduira par la signature d'un « Engagement régional pour l'emploi des jeunes », les parties signataires finalisent les négociations notamment avec les partenaires sociaux. Afin de poursuivre la mobilisation et la coordination des acteurs, quelques actions prévues se sont déjà concrétisées notamment celles concernant le partenariat Missions locales/ Education Nationale, le Cercle Actif de Recherche d'emploi, les développeurs de l'alternance et le CAE jeunes.

■ Convention de partenariat entre la Mission Générale d'Insertion de l'Education Nationale et le réseau des Missions locales et PAIO

Une charte de partenariat entre l'Education Nationale (MGI) et le réseau des Missions locales PAIO a permis d'expérimenter des actions afin de sécuriser les parcours des jeunes entre la fin de l'école et l'insertion professionnelle ainsi que de lutter contre les sorties prématurées du système scolaire. Les enseignements tirés de cette expérimentation alimenteront la rédaction d'une convention régionale à laquelle sera associée Pôle emploi.

■ Cercle Actif de Recherche d'Emploi - CARE à l'initiative de l'AFPA à Reims et Châlons en Champagne

Il s'agit d'un dispositif expérimental dont l'objectif est de proposer des solutions positives d'emploi ou de formation à des jeunes demandeurs d'emploi suivis par les Missions locales de Reims et de Châlons-en-Champagne. Cette action permet aux jeunes d'être suivis par un « coach » qui l'accompagne tout au long de son parcours, afin d'entretenir sa mobilisation et sa motivation. Ces jeunes de 16 à 25 ans sont accompagnés durant 4 mois de manière individuelle afin qu'ils poursuivent leur démarche de recherche active d'emploi. Il est prévu d'en faire bénéficier 80 jeunes environ. L'action a déjà débuté à Reims et se prolongera prochainement sur Châlons-en-Champagne grâce à des financements Etat et Conseil régional.

■ Les développeurs de l'alternance

Les développeurs de l'alternance sont chargés dans les territoires d'informer les employeurs sur les contrats en alternance et les mesures d'aides, susciter des offres d'emploi et aider les employeurs dans la phase de conclusion du contrat.

La Champagne-Ardenne s'est vu dotée de 14 développeurs. Afin d'assurer une démarche coordonnée de promotion et de développement de l'alternance, un comité de pilotage a été mis en place par la DRTEFP avec les chambres consulaires, le MEDEF, OPCALIA, la CGPME et l'AGEFOS PME. Pour bien être

identifiés par les entreprises, les développeurs se présenteront sous une bannière commune : un plan d'urgence pour l'emploi des jeunes en Champagne-Ardenne.

Pour aider ces développeurs, Pôle emploi a désigné des correspondants de l'alternance qui mobiliseront des outils tels que plateformes de vocation, évaluations en milieu de travail.

■ CAE JEUNES (passerelle)

Depuis quelques années, les collectivités territoriales hésitent à recruter des contrats aidés pour des raisons financières pour les plus petites d'entre elles, mais également parce qu'elles ne souhaitent plus s'engager dans des recrutements aux débouchés incertains. Par ailleurs, les jeunes diplômés rencontrent des difficultés pour acquérir une première expérience professionnelle. C'est pour répondre à ces deux problèmes que le CAE Passerelle a été créé.

A qui s'adresse ce contrat ?

Le contrat passerelle est une déclinaison du contrat d'accompagnement vers l'emploi (CAE) de droit commun, qui permet à tous les jeunes (16-25 ans), d'acquérir, auprès de collectivités territoriales une expérience professionnelle et des compétences qui seront transférables dans le secteur marchand.

Quels avantages ?

Ce recrutement ne pèse pas sur l'effectif de la collectivité territoriale, puisqu'il ne vise pas l'intégration au sein de la fonction publique territoriale mais au contraire l'acquisition de compétences transférables vers les entreprises.

Il ne pèse pas non plus sur leur budget puisque l'Etat prend en charge 90% du salaire (plafonné au Smic) pendant 12 mois. L'organisation des périodes d'immersion dans les entreprises permet aux jeunes d'acquérir des compétences complémentaires, de découvrir le monde de l'entreprise et le cas échéant, de se faire recruter par des employeurs potentiels. La DRTEFP a souhaité financer l'ingénierie de la mise en œuvre du CAE Passerelles (les fiches de postes des métiers transférables, l'organisation des périodes d'immersion...), en confiant cette mission aux réseaux des GRETA et des centres AFPA.

POUR TOUTES CES ACTIONS, CONTACTEZ Les agences Pôle emploi Les Missions locales et PAIO Les DDTEFP et la DRTEFP