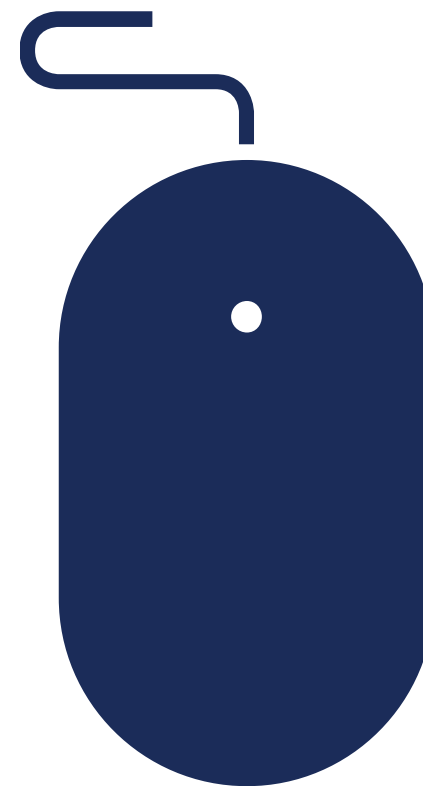


RÉALISATIONS

WEB - PRINT – RÉDACTION

Avril – Mai - Juin 2014



Antoine PAYE

SOMMAIRE

P. 2 & 3 LE PROFIL
DES STAGIAIRES ET
LES FORMATIONSP. 4 & 5 LE RETOUR
À L'EMPLOI À L'ISSUE
DE LA FORMATIONP. 6 & 7 LE RETOUR
À L'EMPLOI DÉTAILLÉ
PAR PROFIL, DOMAINE,
OBJECTIF ET DURÉEP. 8 LE RESENTI
DES STAGIAIRES
PAR RAPPORT À
LA FORMATION

LE RETOUR À L'EMPLOI À L'ISSUE D'UNE FORMATION AIF
(sortants de formation entre le 1^{er} avril et le 30 septembre 2013)

UN ACCÈS À L'EMPLOI FACILITÉ POUR LES STAGIAIRES

Arnaud PÉPIN, service statistiques études et évaluations, Pôle emploi Poitou-Charentes

CONTEXTE

L'offre de formation proposée aux demandeurs d'emploi se décline en actions collectives régionales programmées, et en actions individuelles (au sein d'organismes de formation retenus par le demandeur d'emploi et son conseiller). Jusqu'alors ces deux modalités pouvaient être financées indifféremment par Pôle emploi ou par la région sans possibilité de cofinancement.

Depuis le 1^{er} janvier 2013, le Conseil régional est le financeur principal des formations collectives (à l'exception des POEC (Préparations Opérationnelles à l'Emploi Collectives) financées par les OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) et Pôle emploi devient le financeur principal des formations individuelles.

Ce nouvel accord traduit la volonté des deux partenaires : de rendre plus lisible la répartition

du financement de la formation pour en faciliter la prescription ; de pouvoir proposer une formation individuelle aux demandeurs d'emploi de notre région lorsque l'offre de formation collective n'est pas adaptée ; de cofinancer des parcours individualisés longs.

La demande d'Aide Individuelle à la Formation (AIF) n'est recevable qu'à la condition qu'il n'existe pas d'autre solution de financement. Ainsi, les conditions suivantes doivent être vérifiées avant prescription :

la formation recherchée n'existe pas dans l'offre de formation collective ; la non éligibilité du demandeur à une formation existante dans l'offre collective du Service Public Régional de la Formation (SPRF) ; un délai d'entrée en formation supérieure à 3 mois pour une offre collective du SPRF.

OBJECTIFS DE L'ENQUÊTE

- Mesurer l'efficacité des formations financées par Pôle Emploi sur l'accès à l'emploi et le reclassement des stagiaires, 6 mois après la fin de formation, en comparaison avec une population « Témoin » n'ayant pas suivi de formation.

- Analyser le retour à l'emploi par domaine de formation, par objectif et selon le profil des bénéficiaires.

- Obtenir des données chiffrées pour aider les conseillers dans le choix des formations à proposer.

- Mesurer l'évolution de l'accès à l'emploi et du reclassement.

L'ESSENTIEL

- Deux tiers des stagiaires accèdent à un emploi dans les 6 mois qui suivent la fin de formation (Un stagiaire sur deux dans la population « Témoin »).
- Un quart des stagiaires accède à un emploi « pérenne », 16% dans la population « Témoin ».
- L'effet de la formation sur le retour à l'emploi se fait ressentir principalement dans le mois qui suit la fin de formation.
- Les formations de services à la personne affichent les meilleurs résultats en terme de retour à l'emploi.
- 62% des stagiaires déclarent que suivre une formation a dynamisé leur recherche d'emploi.

66%
DES STAGIAIRES ACCÈDENT
À UN EMPLOI DANS
LES 6 MOIS APRÈS
LEUR SORTIE
DE FORMATION.

LE PROFIL DES STAGIAIRES ET LES FORMATIONS

LE PROFIL DES STAGIAIRES

La moitié des stagiaires sont regroupés sur deux domaines de formations : Transport - Logistique et Formations générales.

TABEAU 1

RÉPARTITION DES STAGIAIRES SELON LEURS CARACTÉRISTIQUES EN COMPARAISON AVEC LES DEMANDEURS D'EMPLOI EN FIN DE MOIS (DEFM)

TYPLOGIE	Répartition des stagiaires	Répartition des DEFM ABC
Sexe		
Homme	61%	48%
Femme	39%	52%
Age		
Mois de 25 ans	8%	17%
25-49 ans	76%	60%
50 ans et +	15%	23%
Ancienneté		
<12 mois	80%	57%
12-23 mois	12%	21%
24 mois et +	8%	22%
Niveau de formation		
Niv I/II : diplôme obtenu pour bac+3 et +	12%	8%
Niv III : diplôme obtenu pour bac+2	16%	10%
Niv IV : bac ou brevet professionnel ou brevet de technicien	26%	21%
Niv V : brevet d'aptitude professionnelle ou brevet d'études professionnelles ou certificat de formation professionnelle des adultes	38%	46%
Niv Vbis : certificat d'éducation professionnelle	5%	6%
Niv VI : Aucune formation au-delà de la scolarité obligatoire	3%	9%
Qualification		
Non Qualifiés	20%	29%
Qualifiés	61%	60%
Techniciens, Agents de Maîtrise et Cadres	19%	11%

Caractéristique significativement surreprésentée

En comparaison avec la population des demandeurs d'emploi en fin de mois, la population des bénéficiaires de ce type de formation comporte une surreprésentation des hommes, des 25-49 ans, des inscrits depuis moins d'un an, des niveaux de formations les plus élevés, des employés/ouvriers qualifiés et des techniciens, agents de maîtrise, cadres. Les autres profils sont sous-représentés dans la population « formée ».

L'écart de profil entre les stagiaires et l'ensemble des demandeurs d'emploi s'explique notamment par le fait que cette étude ne prend en compte qu'un seul type de formation (Aide Individuelle à la Formation). Or l'AIF vient en complément des autres solutions de financement.

Par conséquent, ces formations s'adressent notamment à des publics non éligibles aux autres financements. C'est le cas des personnes présentant un niveau de formation assez élevés et/ou déjà qualifiés.

LES DOMAINES DE FORMATION

TABEAU 2

RÉPARTITION DES FORMATIONS EFFECTUÉES PAR DOMAINE

DOMAINE	Volume	Répartition
Transport-Logistique	317	36%
Formations Générales	134	15%
Échange et Gestion	118	14%
Information-Communication	83	10%
Services à la collectivité	49	6%
Services aux personnes	40	5%
Transformation	27	3%
Bâtiment-Travaux Publics	23	3%
Production Mécanique	23	3%
Electricité-Electronique	14	2%
Commerce	11	1%
Arts Appliqués	10	1%
Hôtellerie-Restauration	8	1%
Fonction Production	7	1%
Agriculture	6	1%
Total	870	100%

Le domaine de formation Transport et Logistique regroupe à lui seul 317 stagiaires, soit 36% des sorties de formation AIF sur la période étudiée.

Trois autres domaines sont également très représentés dans cette population :

- Formations générales (formation de développement personnel, langues,... - poids de 15%) ;
- Échange et Gestion (formation de direction d'entreprise, gestion financière, ressources humaines et immobilier - 14%),
- Information-Communication (formation de logiciel, secrétariat, ... - 10%).

LE PROFIL DES STAGIAIRES ET LES FORMATIONS

LE PROFIL DES STAGIAIRES PAR DOMAINE DE FORMATION

TABEAU 3

RÉPARTITION DES STAGIAIRES SELON LEURS CARACTÉRISTIQUES ET LEURS DOMAINES DE FORMATION

TYPOLOGIE	Transport-Logistique	Formations Générales	Échange et Gestion	Information-Communication	Services à la collectivité	Total
Sexe						
Homme	89%	40%	19%	40%	71%	61%
Femme	11%	60%	81%	60%	29%	39%
Age						
Mois de 25 ans	8%	6%	9%	2%	18%	8%
25-49 ans	74%	83%	75%	71%	76%	76%
50 ans et +	18%	11%	15%	27%	6%	15%
Ancienneté						
<12 mois	76%	87%	80%	80%	88%	80%
12-23 mois	14%	10%	14%	12%	6%	12%
24 mois et +	10%	3%	7%	8%	6%	8%
Niveau de formation						
Niv I/II : diplôme obtenu pour bac+3 et +	2%	28%	15%	28%	8%	12%
Niv III : diplôme obtenu pour bac+2	5%	31%	28%	24%	2%	16%
Niv IV : bac ou brevet professionnel ou brevet de technicien	20%	23%	35%	31%	35%	26%
Niv V : brevet d'aptitude professionnelle ou brevet d'études professionnelles ou certificat de formation professionnelle des adultes	57%	17%	20%	17%	43%	38%
Niv Vbis : certificat d'éducation professionnelle	9%	2%	2%	0%	8%	5%
Niv VI : Aucune formation au-delà de la scolarité obligatoire	7%	0%	0%	0%	4%	3%
Qualification						
Non Qualifiés	25%	11%	16%	8%	35%	20%
Qualifiés	69%	52%	63%	54%	51%	61%
Techniciens, Agents de Maîtrise et Cadres	6%	37%	21%	37%	14%	19%

 Caractéristique significativement surreprésentée

Le domaine de formation Transport - Logistique présente une surreprésentation des hommes, des demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an, des plus faibles niveaux de formations et des non qualifiés.

Le domaine de formations générales présente une surreprésentation des femmes, des 25 - 49 ans, des inscrits à Pôle emploi depuis moins d'un an, des niveaux de formations les plus élevés et des agents de maîtrise, techniciens et cadres.

Le domaine de formation Échange et Gestion présente une surreprésentation de femmes et des niveaux de formations les plus élevés.

Le domaine de formation Information et Communication présente une surreprésentation de femmes, des 50 ans ou plus, des niveaux de formations les plus élevés et des techniciens, agents de maîtrise et cadres.

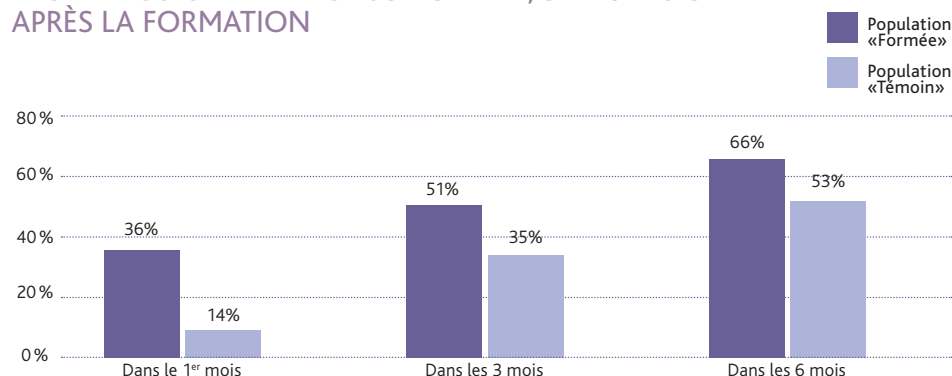
Enfin, le domaine de formation Service à la collectivité présente à l'inverse une surreprésentation des hommes, des faibles niveaux de formation et des non qualifiés.

LE RETOUR À L'EMPLOI À L'ISSUE DE LA FORMATION

L'ACCÈS À L'EMPLOI

GRAPHIQUE 1

TAUX D'ACCÈS À L'EMPLOI CUMULÉ À 1, 3 ET 6 MOIS
APRÈS LA FORMATION



DÉFINITION DU « TAUX D'ACCÈS À L'EMPLOI »

Le taux d'accès à l'emploi correspond à la proportion des stagiaires ayant trouvé un emploi (tous types de contrat, qu'il soit terminé ou non) au cours des 6 mois suivant la fin de formation sur l'ensemble des stagiaires.

Globalement, sur la période d'analyse de 6 mois, la population « Formée » accède nettement plus à l'emploi que la population « Témoin » (66% contre 53%).

Un mois après la fin de formation, l'écart d'accès à l'emploi entre la population ayant bénéficié d'une formation et la population « Témoin » est de plus de 20 points.

Trois mois après la formation, l'écart entre les deux populations diminue, il n'est plus que de 16 points. A 6 mois, cet écart diminue encore puisqu'il n'est que de 13 points en faveur de la population « Formée ».

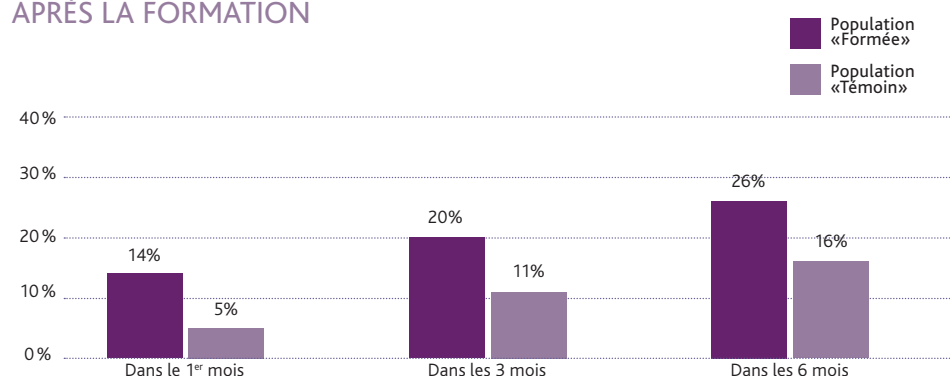
Ces résultats montrent donc que l'effet de la formation sur l'accès à l'emploi s'estompe avec le temps. La dynamique d'accès à l'emploi est donc importante sitôt la formation terminée.

“ La formation a un effet significatif sur l'accès à l'emploi ; cet impact apparaît dès le 1^{er} mois suivant la sortie de formation.

LE RECLASSEMENT

GRAPHIQUE 2

TAUX DE RECLASSEMENT CUMULÉ À 1, 3 ET 6 MOIS
APRÈS LA FORMATION



DÉFINITION DU « TAUX DE RECLASSEMENT »

Le taux de reclassement correspond à la proportion des stagiaires ayant trouvé un emploi « qualifié de pérenne » (CDI, CDD de six mois ou plus, création d'entreprise) au cours des 6 mois suivant la fin de formation sur l'ensemble des stagiaires.

Sur la période d'analyse de 6 mois, la population « Formée » se reclasse nettement plus que la population « Témoin ». Plus de 25% des stagiaires ont trouvé un emploi pérenne ; ce taux est seulement de 16% dans la population « Témoin ».

A 1 mois, l'écart de reclassement entre les deux populations est déjà de 9 points. A 3 mois, l'écart se maintient entre les deux populations, à 6 mois l'écart est de 10 points.

Comme pour l'accès à l'emploi, l'effet de la formation sur le reclassement apparaît dès le premier mois qui suit la fin de formation. Le taux observé dans les mois qui suivent est globalement équivalent entre les deux populations.

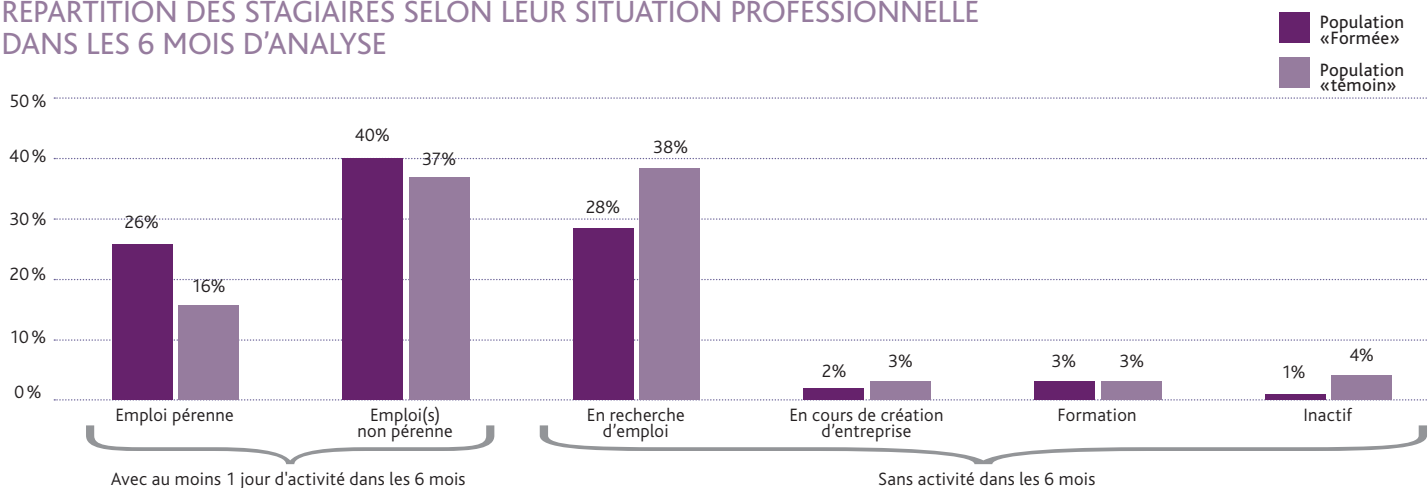
“ La formation augmente significativement la probabilité de trouver un emploi « pérenne ».

LE RETOUR À L'EMPLOI À L'ISSUE DE LA FORMATION

LE PARCOURS DES STAGIAIRES

GRAPHIQUE 3

RÉPARTITION DES STAGIAIRES SELON LEUR SITUATION PROFESSIONNELLE DANS LES 6 MOIS D'ANALYSE



L'effet « formation » se fait ressentir principalement au niveau des emplois pérennes (CDI, CDD de 6 mois ou plus, à son compte). Le taux d'accès à ces emplois est supérieur de 10 points pour la population formée par rapport à la population « Témoin ».

Le taux d'accès à un ou plusieurs emplois non pérennes, dans les 6 mois, est très proche entre les deux populations.

A l'inverse, la proportion de personnes déclarant ne pas avoir travaillé et étant à la recherche d'emploi à la fin des six mois de la

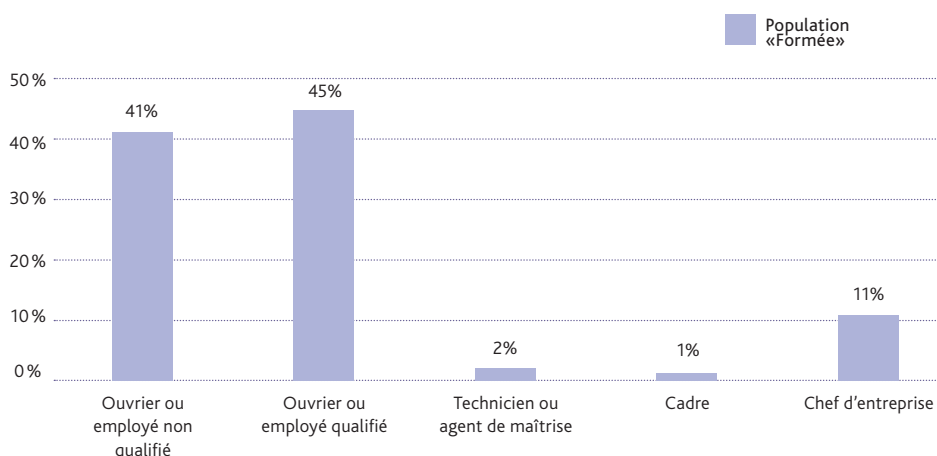
période d'analyse est nettement plus élevée pour la population « Témoin » par rapport à la population « Formée ».

La répartition des autres modalités reste proche entre les deux populations.

LA QUALIFICATION DANS LE DERNIER POSTE TROUVÉ

GRAPHIQUE 4

RÉPARTITION DES STAGIAIRES AYANT ACCÉDÉ À UN EMPLOI SELON LA QUALIFICATION DANS LE POSTE

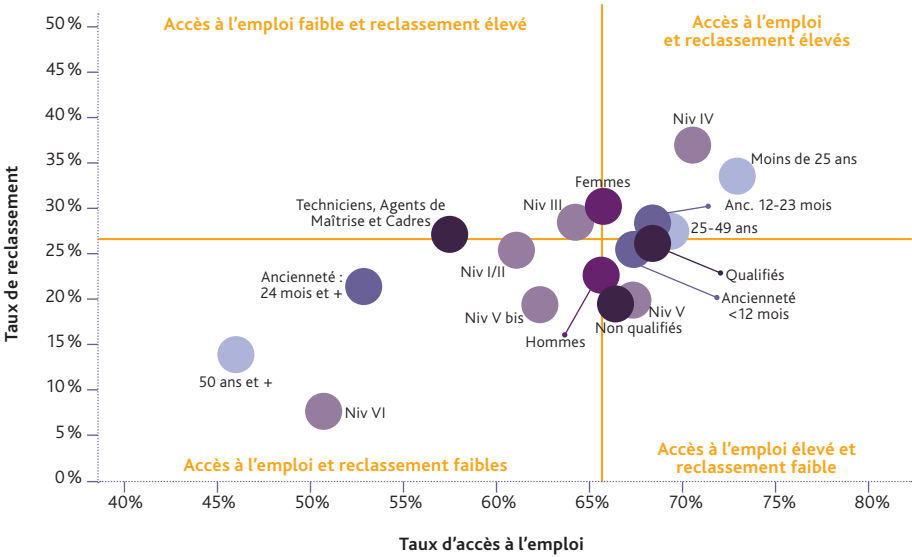


45%
DES BÉNÉFICIAIRES D'UNE
FORMATION AYANT ACCÉDÉ
À L'EMPLOI ONT TROUVÉ UN
POSTE D'OUVRIER/EMPLOYÉ
QUALIFIÉ.

LE RETOUR À L'EMPLOI DÉTAILLÉ

PAR PROFIL DES STAGIAIRES

GRAPHIQUE 5
TAUX D'ACCÈS À L'EMPLOI ET DE RECLASSEMENT SELON LE PROFIL DES STAGIAIRES



Les hommes présentent un taux d'accès à l'emploi équivalent à celui des femmes ; En revanche ces dernières présentent un taux de reclassement supérieur de 8 points aux hommes.

Les stagiaires de moins de 50 ans présentent un taux d'accès supérieur à la moyenne. Les moins de 25 ans se reclassent le mieux. A l'inverse ces deux indicateurs sont inférieurs à la moyenne pour les 50 ans et plus.

Les stagiaires présentant moins de 24 mois d'inscription (c'est-à-dire plus de 90% des stagiaires), affichent un taux d'accès à l'emploi supérieur à la moyenne ; En revanche, les populations affichant une ancienneté supérieure ou égale à 2 ans affichent un taux d'accès à l'emploi et un reclassement nettement inférieur.

Les Techniciens, Agents de Maîtrise et Cadres qui réalisent une formation financée par Pôle emploi accèdent moins à l'emploi que les autres populations mais se reclassent mieux. A l'inverse, les profils non qualifiés accèdent plus à l'emploi que la moyenne.

PAR DOMAINE DE FORMATION

TABEAU 4
TAUX D'ACCÈS À L'EMPLOI ET DE RECLASSEMENT, À 6 MOIS PAR DOMAINE DE FORMATION

DOMAINE DE FORMATION*	Taux d'accès à l'emploi	Taux de reclassement
Hôtellerie-Restauration	86%	40%
Services aux personnes	85%	48%
Transformation	74%	37%
Échange et Gestion	71%	34%
Services à la collectivité	69%	29%
Commerce	80%	17%
Transport-Logistique	71%	20%
Information-Communication	61%	32%
Bâtiment-Travaux Publics	59%	28%
Formations Générales	52%	28%
Arts Appliqués	50%	25%
Production Mécanique	60%	21%
Électricité-Électronique	50%	0%
Fonction Production	43%	0%
Total	66%	26%

Les formations de Services à la personne et Hôtellerie-Restauration affichent les meilleurs résultats

un reclassement particulièrement faible (13%). Les domaines de l'Information-Communication, Bâtiments Travaux Publics et Formations générales présentent un reclassement supérieur à la moyenne. En revanche l'accès à l'emploi sur ces domaines est nettement inférieur à la moyenne. Les formations de langues et de bilan personnel, qui sont les plus représentées dans les formations générales (90% des formations générales) présentent de bons taux de reclassement (supérieure à 26%). Dans le domaine de l'information-Communication, la formation à des logiciels est celle comptant le plus de stagiaires (60% du domaine). Elle présente de bons résultats notamment sur le reclassement (34%). Les quatre autres domaines étudiés (Arts Appliqués, Production mécanique, Électricité-Électronique et Fonction de production) ont des taux d'accès à l'emploi et de reclassement inférieurs à la moyenne. Ces domaines ne regroupent que 6% des stagiaires formés.

Cinq domaines de formation présentent des taux d'accès à l'emploi et de reclassement, supérieurs à la moyenne : Hôtellerie - Restauration, Services à la personne, Transformation, Échange et Gestion, Service à la collectivité. Dans ce groupe de domaines, près d'un stagiaire sur deux se situe dans le domaine Échange et Gestion où la formation la plus représentée est celle de Gestion financière. Elle présente des résultats parmi les

meilleurs avec 72% d'accès à l'emploi et plus de 30% de reclassement. Le deuxième groupe, constitué de deux domaines : Commerce et Transport - Logistique affiche un accès à l'emploi supérieur à la moyenne mais un reclassement plus faible que la moyenne. Dans le Transport - Logistique, les formations de Transport et de Manutention obtiennent un bon taux d'accès à l'emploi (71%), en revanche, la manutention présente

LE RETOUR À L'EMPLOI DÉTAILLÉ

PAR OBJECTIF DE FORMATION

TABEAU 5
TAUX D'ACCÈS À L'EMPLOI ET DE RECLASSEMENT À 6 MOIS PAR OBJECTIF DE FORMATION

OBJECTIF DE LA FORMATION	Taux d'accès à l'emploi	Taux de reclassement
Professionnalisation	73%	29%
Création d'entreprise	67%	60%
Certification	68%	22%
Préparation à la qualification	64%	33%
Perfectionnement / Élargissement des compétences	59%	29%
Mobilisation	58%	30%
Total	66%	26%



Les formations ayant un objectif de création d'entreprise ou de professionnalisation affichent les meilleurs résultats

Caractéristique significativement supérieure à la moyenne

Les formations ayant pour objectif la professionnalisation ou la création d'entreprise obtiennent des résultats meilleurs que la moyenne des formations, aussi bien en termes d'accès à l'emploi que de reclassement. Il s'agit principalement de formation de Transport-Logistique pour la professionnalisation et de gestion financière pour les objectifs de création d'entreprise.

Les bénéficiaires de formations certifiantes accèdent plus à l'emploi mais se reclassent moins que la moyenne des bénéficiaires. Pour près de 60% de ces stagiaires, il s'agit de formation de Transport-Logistique.

Concernant la préparation à la qualification, l'accès à l'emploi est très proche de la moyenne et le reclassement est significativement supérieur à la moyenne. Cet objectif concerne moins de 2% des bénéficiaires d'une AIF.

Enfin, les formations ayant pour objectif la mobilisation ou le perfectionnement et l'élargissement des compétences révèlent un accès à l'emploi nettement inférieur à la moyenne mais un reclassement supérieur à la moyenne. Ces objectifs de formations se composent majoritairement de formations générales (langues, bilan personnel, ...) et d'information-communication (notamment la formation à des logiciels).

PAR DURÉE DE FORMATION

TABEAU 6
TAUX D'ACCÈS À L'EMPLOI ET DE RECLASSEMENT À 6 MOIS PAR DURÉE DE FORMATION

DURÉE DE LA FORMATION	Taux d'accès à l'emploi	Taux de reclassement
Moins d'1 mois	65%	25%
1 à 3 mois	64%	28%
3 à 6 mois	78%	34%
6 mois et +	70%	19%
Total	66%	26%

Caractéristique significativement supérieure à la moyenne

Plus de 70% des formations ont une durée de moins d'1 mois. Ces formations présentent des taux d'accès à l'emploi et de reclassement proches des taux moyens. Il s'agit pour les deux tiers de formation de Transport-Logistique et de formations générales.

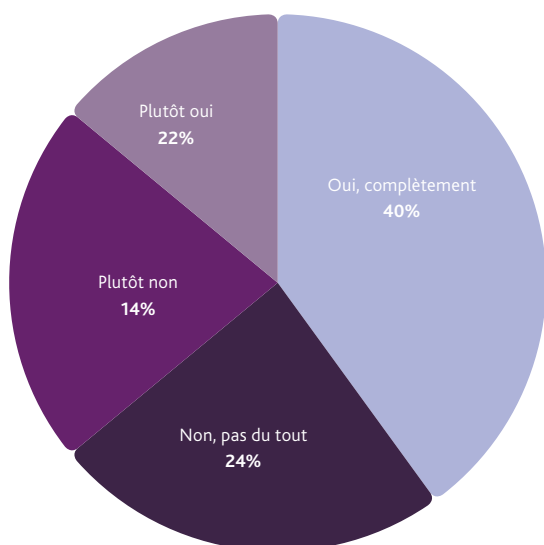
Les formations de 3 mois et plus sont celles qui ont le meilleur accès à l'emploi en revanche celles qui excèdent 6 mois obtiennent un taux de reclassement nettement plus faible que la moyenne. Les formations longues les plus représentées sont celles de gestion financière et services à la personne.

LES FORMATIONS DE 3 À 6 MOIS AFFICHENT LE MEILLEUR RECLASSEMENT

LE RESSENTI DES STAGIAIRES PAR RAPPORT À LA FORMATION

GRAPHIQUE 6

SUIVRE UNE FORMATION
A-T-IL CONTRIBUÉ À DYNAMISER
LA RECHERCHE D'EMPLOI
DES DEMANDEURS ?



Plus de 60% des stagiaires déclarent que la formation a dynamisé leur recherche d'emploi.

67% des stagiaires ayant trouvé un emploi déclarent que l'emploi trouvé correspond à la formation suivie.

77% des stagiaires déclarent que l'organisme de formation ne les a pas aidés dans leur recherche d'emploi.

MÉTHODOLOGIE

Les deux populations traitées dans cette étude ont fait l'objet d'une enquête téléphonique et sont questionnées sur leurs parcours professionnels au cours de la période des 6 mois étudiés.

La population de bénéficiaires de formations est également interrogée sur son ressenti par rapport à la formation. Le taux de réponse à ce questionnaire est de 68% pour la population formée et 61% pour la population « Témoin ». Ces taux sont suffisamment élevés pour obtenir une analyse représentative de l'ensemble de la population.

Une procédure de redressement est ensuite appliquée sur les personnes non répondantes à partir des informations contenues dans leur dossier.

POPULATION ÉTUDIÉE :

Cette étude porte sur les bénéficiaires d'une formation individuelle financée par Pôle emploi, sortis de formation entre le 1^{er} avril 2013 et le 30 septembre 2013.

POPULATION TÉMOIN :

Cette population est examinée au regard d'une population « Témoin ». Elle est constituée de demandeurs d'emploi n'ayant pas bénéficié d'une formation Pôle emploi mais présentant les mêmes caractéristiques (Age, sexe, situation géographique, niveau de formation et ancienneté) que les stagiaires.



EN SAVOIR PLUS

- Consulter les annexes sur [pole-emploi.fr](http://pole-emploi.fr/poitou-charentes) poitou-charentes - météo de l'emploi

LISTE DES ANNEXES

- Méthodologie
- Questionnaire adressé à chaque population
- Répartition des formations effectuées par sous-domaines de formation
- Précisions concernant le parcours du stagiaire au cours des 6 mois d'analyse

Directeur de publication : Gwenaël Prouteau
Responsable de la rédaction : Joël Motillon
Réalisation : RCE Aytré
Conception : Service communication

STATSPOITOU-CHARENTES@POLE-EMPLOI.FR
POLE-EMPLOI.FR - POITOU-CHARENTES - MÉTÉO DE L'EMPLOI

BILAN INSTANCE PARITAIRE RÉGIONALE

Poitou-Charentes
RAPPORT DÉTAILLÉ
Année 2013

JUIN 2014

EDITO

Depuis sa création en 2009, l'Instance Paritaire Régionale (IPR), expression des partenaires sociaux, a vu ses prérogatives se développer et ses représentants ont été particulièrement actifs dans leurs implications.

2013 fut une année riche pour l'Instance Paritaire Régionale de Pôle emploi Poitou-Charentes.

Comme en témoigne ce bilan annuel, elle est intervenue sur des domaines stratégiques pour Pôle emploi : au cours des 10 réunions à « volet politique » de l'année 2013, elle a rendu des avis favorables sur la convention annuelle régionale signée avec l'Etat, la stratégie régionale de la politique de formation, le diagnostic et les orientations de notre dialogue de performance.

L'IPR a fait part à Pôle emploi de ses propres analyses, de ses souhaits de partenariats complémentaires et s'est appropriée la nouvelle offre de services dans le cadre du projet d'entreprise « Pôle emploi 2015 ».

Durant l'année 2013 et au cours des 30 réunions à « volet technique », elle a examiné près de 4 000 demandes individuelles de demandeurs d'emploi et d'employeurs.

L'IPR joue un rôle important pour mobiliser l'ensemble des acteurs impliqués dans la mise en œuvre d'une politique de l'emploi déconcentrée.

Les différentes responsabilités de ses membres dans la vie socio-économique de la région et leur connaissance des bassins d'emploi sont de vrais atouts pour répondre aux priorités fixées à Pôle emploi.

Il s'agit-là d'une véritable valeur ajoutée, indispensable pour l'action de Pôle emploi dans l'accompagnement des salariés privés d'emploi et des entrepreneurs au regard des spécificités territoriales.

Les débats au sein de l'IPR Poitou-Charentes ont permis aux partenaires sociaux et au directeur régional de Pôle emploi, de travailler ensemble et d'unir leurs forces dans l'intérêt des demandeurs d'emploi et des employeurs.



FABRICE HIVIN
PRÉSIDENT - CFDT



JEAN-JACQUES ROBICQUET
VICE-PRÉSIDENT - MEDEF



GWENAEL PROUTEAU
DIRECTEUR RÉGIONAL

LES MISSIONS DE L'IPR

La loi du 13 février 2008 réformant le service public de l'emploi a créé au sein de chaque direction régionale de Pôle emploi, une Instance Paritaire Régionale. L'accord national interprofessionnel du 23 décembre 2008 relatif à l'assurance chômage complète et précise le rôle et les missions de cette instance :

- elle est consultée sur la programmation des interventions régionales de Pôle emploi et sur le projet de convention annuelle régionale conclue par Pôle emploi avec l'Etat.

- elle rend un avis au regard de la situation locale de l'emploi et du marché du travail sur la base d'études, d'indicateurs et toutes analyses produites par Pôle emploi, (analyse du marché local du travail et des besoins en recrutement, études sur l'impact des aides et mesures de Pôle emploi et conditions de mise en œuvre des partenariats dans le cadre du service public de l'emploi).

- elle établit les liens nécessaires avec les autres structures paritaires régionales, notamment la Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale de l'Emploi (COPIRE) et les organismes agréés pour la gestion des fonds de la formation professionnelle, afin de développer les échanges sur la formation et l'emploi des demandeurs d'emploi et sur la gestion des dispositifs favorisant leur reclassement. A cette fin, les membres de l'IPR bénéficient des informations nécessaires sur les études, indicateurs et analyses produites par la direction régionale (besoins en recrutement, métiers en tension, aides à l'emploi ou à la formation...).

- elle est chargée de veiller à la bonne application de la convention d'assurance chômage négociée par les partenaires sociaux et de ses accords d'application.

- elle est compétente pour statuer dans les cas individuels visés par la convention d'assurance chômage et les accords pris pour son application, soit :

- cas de départ volontaire d'un emploi précédemment occupé,
- cas d'appréciation des rémunérations majorées,
- cas du chômage sans rupture du contrat de travail,
- appréciation de certaines conditions d'ouverture de droits,
- maintien du versement des prestations,
- remise des allocations et des prestations indûment perçues,
- remise de majorations de retard, et pénalités et délais de paiement,
- demande d'admission en non valeur des créances irrécouvrables.

L'IPR participe aux comités de pilotage régional et départementaux relatifs au contrat de sécurisation professionnelle (CSP).

De même, certains de ses membres siègent aux commissions départementales visées à l'article R.5426-9 du code du travail, chargées de donner un avis sur le projet d'une décision de suppression du revenu de remplacement.



SA COMPOSITION

L'IPR EST COMPOSÉE DE 10 MEMBRES TITULAIRES :

- 5 pour le collège « salariés », soit un représentant par organisation syndicale (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, CGT-FO)
- 5 pour le collège « employeurs » représentant les organisations patronales (MEDEF, CGPME, UPA).

SES MEMBRES (TITULAIRES ET SUPPLÉANTS EN 2014)

COLLÈGE SALARIÉS:

- CFDT : Fabrice Hivin (Président), Jacquelin Courtois,
- CFE-CGC : Martine Schuster, Jean-Marie Nocquet,
- CGT : Jean-François Dérian, René Chartier,
- CFTC : Jean-Philippe Rambaud, Bernard Roche,
- CGT-FO : Alain Sadou, Fernande Chazarin.

COLLÈGE EMPLOYEURS:

- MEDEF : Jean-Jacques Robicquet (vice-président), Jérôme Denis, Véronique Brouillet, Pascal Hyrien, François Infantes,
- CGPME : Philippe Chassemon, Jean-Marie Vézinat, Marc Rouhier,
- UPA : Jean-Jacques Dussoul, Claire Fort.



Fabrice Hivin
Président



Jean-Jacques Robicquet
Vice-Président



Véronique Brouillet



René Chartier



Philippe Chassemon



Fernande Chazarin



Jacquelin Courtois



Jérôme Denis



Jean-François Dérian



Jean-Jacques Dussoul



Claire Fort



Pascal Hyrien



François Infantes



Jean-Marie Nocquet



Jean-Philippe Rambaud



Bernard Roche



Marc Rouhier



Alain Sadou



Martine Schuster



Jean-Marie Vézinat

ACTIVITÉS DE L'INSTANCE

IPR POLITIQUE

RÉUNION DU 8 FÉVRIER 2013

- Election du président collègue « employeurs » (Philippe Chassemon) et vice-président collègue « salariés » (Fabrice Hivin)
- Information sur l'évolution des modes de radiation des demandeurs d'emploi à compter du 1er janvier 2013
- Information sur la nouvelle offre de services de Pôle emploi mise en place en Poitou-Charentes
- Protocole d'accord liant Pôle emploi et le Conseil régional sur l'accès des demandeurs d'emploi à la formation professionnelle et sur la mise en commun de leurs moyens respectifs en matière d'offre de formation et d'orientation
- Modalités de travail partenariat Etat / Pôle emploi et politiques prioritaires
- Bilan 2012 des décisions prises (accord d'application n°12)
- Suivi des indicateurs des conventions assurance chômage et tripartite à fin décembre 2012

RÉUNION DU 8 MARS 2013

- Echanges et recueil d'avis sur le projet de convention Etat / Pôle emploi (avis favorable unanime)
- Intervention de la Direction Générale Unédic (situation générale et financière de l'assurance chômage, étude et analyse des allocataires de l'Assurance Chômage en activité réduite et bilan de l'activité des IPR en 2012)

RÉUNION DU 19 AVRIL 2013

- Résultats de l'enquête 2013 « Besoins de main-d'œuvre » en Poitou-Charentes
- Bilan de la semaine de l'emploi en Poitou-Charentes
- Suivi des indicateurs de la convention de l'assurance chômage et de la convention Tripartite (bilan à fin février 2013)
- Arrêt de prise en charge des financements des coûts pédagogiques des formations des adhérents CSP par les OPCA à partir du 30 juin 2013
- Diminution du taux de prise en charge des coûts pédagogiques des POE (Préparation Opérationnelle à l'Emploi) collectives pris en charge par le FPSPP (fonds chargé de sécuriser les parcours professionnels des salariés)

RÉUNION DU 14 JUIN 2013

- Bilan de la journée de formation des membres de l'IPR
- Etude sur le taux de reclassement des stagiaires (mesure de l'efficacité des actions individuelles de formation sur le reclassement et l'accès à l'emploi des stagiaires 6 mois après la fin de formation et analyse du retour à l'emploi par domaine de formation)

- Rapport annuel de la Médiation nationale et régionale
- Intervention de la Direction Générale Unédic (situation générale et financière, résultats de l'étude des allocataires indemnisés par l'assurance chômage et étude sur la complexité de l'assurance chômage et sa réglementation).
- Bilan à fin avril des décisions prises pour l'accord d'application n°12
- Tenue des comités de pilotage CSP

RÉUNION DU 6 SEPTEMBRE 2013

- Consultation sur la stratégie régionale de formation (plan 30.000 formations prioritaires) et recueil d'avis (avis favorable unanime de l'IPR)

RÉUNION DU 20 SEPTEMBRE 2013

- Retour sur la journée des présidents et vice-présidents du 12 septembre
- Point sur l'avancement du plan d'action régional 2013 dans le cadre du projet d'entreprise « Pôle emploi 2015 »
- Suivi des indicateurs des conventions d'assurance chômage et Tripartite à fin juillet 2013



RÉUNION DU 11 OCTOBRE 2013

- Résultats des enquêtes de satisfaction des demandeurs d'emploi et des entreprises
- Point de situation de l'assurance chômage (intervention de la Direction Générale Unédic)
- Décisions prises sur les cas individuels (accord d'application n°12 - période de mai à juillet 2013)

RÉUNION DU 8 NOVEMBRE 2013

- Taux de reclassement des stagiaires, 6 mois après formation
- Diagnostic territorial et régional, leviers d'actions et ambitions régionales 2014 (avis favorable unanime de l'IPR)

RÉUNION DU 13 DÉCEMBRE 2013

- Présentation de l'outil régional « Carnet social »
- Suivi des indicateurs des conventions d'assurance chômage et Tripartite (situation à fin octobre 2013)

FORMATION DES MEMBRES DE L'IPR

FORMATION LE 29 AVRIL (INTERVENTION DIRECTION GÉNÉRALE PÔLE EMPLOI ET DIRECTION GÉNÉRALE UNEDIC)

- Environnement des IPR (Service Public de l'Emploi, rôle et missions de Pôle emploi)
- Champs d'intervention des IPR (rôle, missions, réglementation)
- Textes de référence (conventions, projet d'entreprise « Pôle emploi 2015 »)
- Missions des membres IPR et conditions d'exercice
- Connaissance de bases relatives à l'indemnisation de l'assurance chômage
- Connaissances techniques pour maîtriser les critères de décision de l'accord d'appli. n°12

AUTRES ACTIVITES

- Participation à des événements organisés par Pôle emploi (semaine de l'emploi, forums, inaugurations d'agences)

ANALYSES ET THÈMES ABORDÉS

CONVENTION ETAT – PÔLE EMPLOI

L'esprit de la convention 2013 est novateur par rapport aux précédentes puisque qu'elle prend la forme d'une feuille de route relative à la collaboration entre les services de la Direccte et ceux de la direction régionale de Pôle emploi sur un certain nombre de problématiques d'emploi dans la région. Le projet de convention a été soumis aux membres de l'IPR lors de sa réunion du 8 février 2013. Présenté pour information à la COPIRE du 27 février, il a été examiné par le Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CCREFP) le 25 mars 2013.

ENQUÊTE BESOINS EN MAIN D'OEUVRE

Avec près de 48.000 projets de recrutements en 2013, les perspectives d'embauche en Poitou-Charentes ne baissent que de 2,4% par rapport à 2012 (49.000 projets) et se situent au-delà de celles de 2011 (45.000 projets). La baisse des prévisions d'embauche est principalement liée au secteur de la construction.

FINANCEMENT DES FORMATIONS DES ADHÉRENTS CSP PAR LES OPCA

Dans le cadre du nouvel appel à projet du FPSPP, les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA) ne prendront plus en charge les coûts pédagogiques des formations des adhérents CSP au-delà de la période d'adhésion et ce, à partir du 30 juin 2013. Le directeur régional de Pôle emploi a réuni les OPCA interprofessionnels et de branches pour leur faire part des difficultés induites et observer ensemble les actions envisageables. Il a été convenu avec les OPCA, d'obtenir des référentiels tarifaires communs et partagés entre les différents acteurs concernés.

ETUDES SUR LE RECLASSEMENT DES STAGIAIRES

Deux études mesurent l'efficacité des actions individuelles à la formation sur le reclassement et l'accès à l'emploi des stagiaires six mois après la fin de formation et analysent le retour à l'emploi par domaine de formation. Une enquête téléphonique mensuelle a été menée auprès des stagiaires sortis de formation après six mois et a été mise en parallèle d'une cohorte de population dite « témoin » similaire aux stagiaires ainsi formés.

En Avril : Le taux d'accès à l'emploi cumulé, pour les stagiaires formés après un mois est de 37%, il est de 20 points supérieur

à celui de la cohorte « témoin ». Après 3 mois, il est de 55%, soit 22 points au dessus de la cohorte « témoin » et à 6 mois, il est de 68%, soit 23 points au dessus de la population « témoin ». Les stagiaires disposent donc plus facilement d'un accès à l'emploi contrairement à ceux qui ne sont pas formés.

En Septembre : L'effet « formation » se fait ressentir principalement au niveau des emplois pérennes. Le taux de retour à l'emploi de ces emplois est supérieur de 20 points pour la population formée par rapport à la population « témoin ».

Les objectifs de certification et de création d'entreprise affichent des taux d'accès à l'emploi et de reclassement les meilleurs. Deux tiers des demandeurs d'emploi formés l'ont été dans des formations qui répondent à ces deux objectifs. Plus de 85% des stagiaires ont déclaré que la formation a dynamisé leur recherche d'emploi. 74% ont déclaré que l'emploi trouvé correspondait à la formation suivie. Cette proportion est stable par rapport à la précédente analyse.

MÉDIATION

En 2012, 479 dossiers ont été réceptionnés par le médiateur régional Poitou-Charentes, ce qui représente une augmentation de 9,7% par rapport à 2011. 85% des personnes déposant une réclamation auprès du médiateur le font auprès du médiateur régional, témoignant ainsi que la médiation est désormais bien connue et reconnue du public.

LES RELATIONS ENTRE LE MÉDIATEUR RÉGIONAL ET L'INSTANCE PARITAIRE RÉGIONALE

- Au cours de l'année 2013, 32 requêtes ont fait l'objet d'une information du Médiateur pour décision de l'IPR (26 décisions favorables avec remise totale et 6 avec remise partielle).

CONFÉRENCE SOCIALE EN POITOU-CHARENTES

La conférence sociale régionale Poitou-Charentes s'est tenue le 13 septembre 2013. La liste des métiers avec formation prioritaire a été élaborée par Pôle emploi et complétée par la COPIRE Poitou-Charentes. Elle a été présentée lors de cette manifestation. La plupart des OPCA sont prêts dans la mesure de leurs moyens, à faire des POE individuelles ou collectives (quitte à engager leurs fonds propres). Un certain nombre d'opérations sont lancées, notamment avec l'Union des Industries des Métiers de la Métallurgie Vienne (UIMM).

Pour la Région, la délibération pour les 1.000 places supplémentaires porte sur deux millions d'euros (400 entrées d'ici la fin de l'année), notamment sur des formations d'aides soignantes où Pôle emploi intervient en cofinancement. »

FORMATIONS INDIVIDUELLES (FINANCÉES PAR PÔLE EMPLOI)

Pôle emploi a lancé une grande campagne dans la presse quotidienne régionale sur le thème *Vous former, c'est créer l'opportunité d'un nouveau métier*.

Toutes les agences Pôle emploi se sont mobilisées et ont organisé ces rencontres pour présenter les opportunités sur leur bassin, les formations associées et favoriser l'entrée en formation des demandeurs d'emploi prêts à se former. Une vingtaine de rencontres-formation a été organisée dans la semaine du 1^{er} au 10 octobre 2013 sur tous les bassins d'emploi.

NEWSLETTER PARTENAIRES

La première newsletter à l'intention des partenaires de pôle emploi Poitou-Charentes (dont les membres de l'IPR) est parue en septembre 2013. Elle est adressée à plus de 500 personnes ou institutions, et communique sur l'actualité partenariale de Pôle emploi et son offre de service.



LE PANORAMA DE L'EMPLOI EN LIGNE

Un nouvel outil a été mis en ligne sur pole-emploi.fr Poitou-Charentes. Cet outil « libre service » est un portail statistiques qui permet d'obtenir une vision synthétique des principales données du marché du travail de la région jusqu'à la commune. Actualisé tous les mois, cet outil regroupe les mouvements d'embauches, emplois salariés, emplois intérimaires...

RECRUTEMENTS DANS LES SECTEURS DE L'AGRICULTURE ET L'AGRO-ALIMENTAIRE

En accord avec la Préfète de région, Pôle emploi a lancé un travail sur la nécessité de donner le plus possible de transparence sur les recrutements dans l'agriculture et l'agro-alimentaire dans la région.

DIAGNOSTIC TERRITORIAL RÉGIONAL ET LEVIERS D'ACTIONS EN 2014

La Direction de Pôle emploi a présenté le diagnostic régional aux membres de l'IPR. Un changement de paradigme s'opère au travers du déploiement d'une méthode novatrice, notamment pour illustrer le projet « Pôle emploi 2015 », de s'inscrire davantage au plus près des besoins des territoires. Selon les spécificités territoriales, Pôle emploi est dans une recherche de synergie, de partage de diagnostics avec les acteurs de l'emploi, l'insertion et la formation sur un même territoire pour fédérer les forces en présence. Le diagnostic est le fruit d'un travail collectif pour passer d'un état des lieux à un projet de territoire au plus près des spécificités locales. Il a été mené avec les conseillers Pôle emploi qui ont la connaissance des entreprises et des problématiques

rencontrées par les demandeurs d'emploi, mais aussi avec tous les partenaires locaux dont les membres de l'IPR ».

FREINS PÉRIPHÉRIQUES À L'EMPLOI

Deux expérimentations vont être mises en oeuvre afin d'outiller les conseillers de Pôle emploi pour aider certains publics à lever leurs difficultés périphériques à l'emploi qui constituent des obstacles importants sur le chemin du retour à l'emploi.

La 1^{ère} expérimentation va se mettre en place avec la caisse d'allocations familiales de la Charente (avec la collaboration d'un membre de l'IPR) à des fins de meilleur partage entre les techniciens de la CAF et les conseillers de Pôle emploi, de leurs boîtes à outils respectives pour que le conseiller Pôle emploi puisse utilement activer telle ou telle prestation, ou expertise sociale.

La 2^{ème} expérimentation consiste à recenser une cartographie des associations et autres partenariats possibles sur le département de la Charente-Maritime (avec la collaboration d'un membre de l'IPR) afin de donner plus d'informations aux conseillers Pôle emploi sur les structures qui peuvent intervenir utilement sur ces mêmes problématiques rencontrées par certains demandeurs d'emploi. »

LE CARNET SOCIAL (OUTIL RELATIF AUX FREINS PÉRIPHÉRIQUES)

Indépendamment de ce qui va être fait sur la Charente avec la CAF et le tissu associatif en Charente-Maritime, ce point fait suite à plusieurs échanges avec l'IPR sur les freins périphériques ou sociaux et la nécessité de mieux outiller les conseillers sur les ressources disponibles sur les territoires possédant des expertises de nature à faciliter la prise en charge des demandeurs d'emploi qui éprouvent des difficultés d'ordre personnel ou social et empêchent le demandeur d'emploi de s'investir à 100% dans sa recherche d'emploi ou dans la construction de son projet professionnel.

Deux niveaux d'offre de services sont proposés. Le premier est celui de l'orientation vers les structures compétentes pour accompagner le demandeur d'emploi et l'aider à lever ses freins périphériques pour revenir par la suite, complètement disponible pour sa recherche d'emploi ou son orientation professionnelle. Plusieurs milliers d'adresses de ces structures ont été recensées au niveau régional et figurent dans le Carnet Social.

Les organismes répertoriés dans cette base de données sont connus de Pôle emploi. Il s'agit d'aller vers une prise en charge pluridisciplinaire des situations rencontrées et de créer des réflexes de complémentarité avec les structures du domaine social. Le second sera celui de l'accompagnement global pour lequel des conseillers dédiés seront sensibilisés et formés à ce type de problématiques.

LE SUIVI DES INDICATEURS DE LA CONVENTION D'ASSURANCE CHÔMAGE ET DE LA CONVENTION TRIPARTITE.

Chaque trimestre, les résultats des indicateurs de performance et des indicateurs d'éclairage sont présentés aux membres de l'IPR.

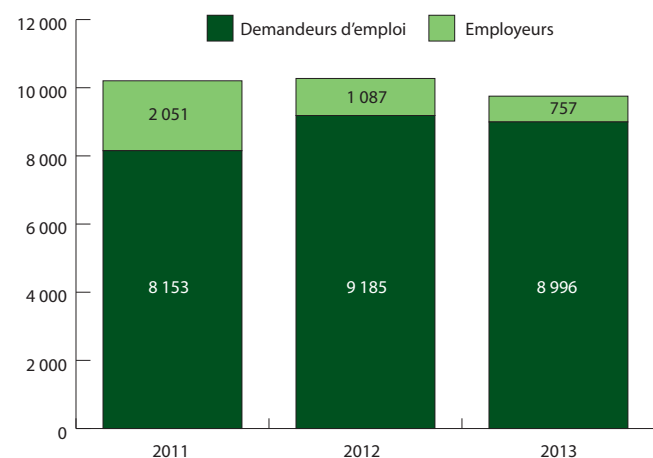
ACTIVITÉS DE L'INSTANCE

IPR TECHNIQUE

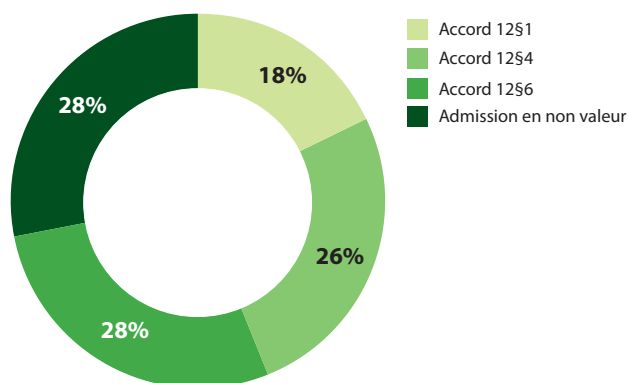
En 2013, 9.753 situations individuelles relevant de l'Accord d'Application N°12 ont fait l'objet d'une décision : 92% d'entre elles concernent des demandeurs d'emploi, 8% des employeurs.

Depuis 2011, on observe une baisse constante des décisions relatives aux employeurs. Cette tendance s'est accentuée en raison du transfert à Pôle emploi Services depuis septembre 2013, du suivi des contributions CSP et des études mandataires sociaux.

RÉPARTITION DES DÉCISIONS PAR PUBLIC :



RÉPARTITION DES DÉCISIONS DEMANDEURS D'EMPLOI PAR CAS D'EXAMEN :



• En 2013, les quatre principaux cas d'examen par l'IPR se répartissent comme suit :

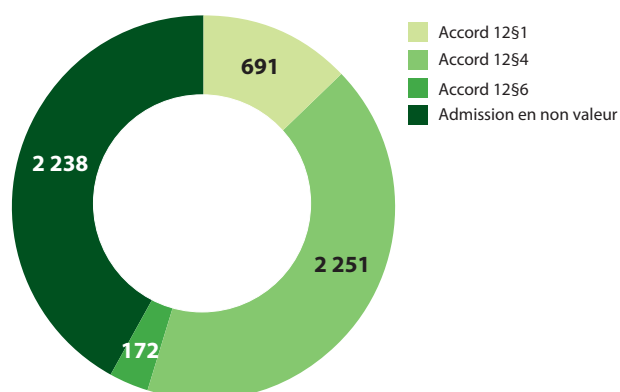
- accord 12§1, cas de départ volontaire à l'initiative du salarié : 18% des décisions
- accord 12§4, appréciation de certaines conditions d'ouverture de droits : 26%
- accord 12§6, demande d'effacement de trop perçu : 28%
- admissions en non valeur : 28%.

RÉPARTITION DES DÉCISIONS PRISES PAR DÉLÉGATIONS DES SERVICES POLE EMPLOI ET L'IPR

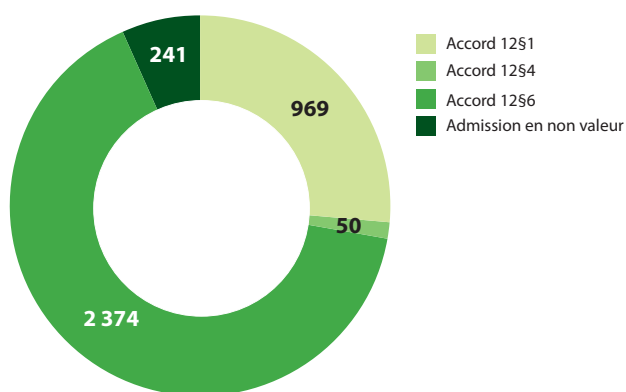
Motifs d'examen	Délégataires	IPR	Nombre total de décisions	% décisions délégataires	% décisions membres IPR
ACCORD D'APPLICATION N°12§1	691	969	1 660	41,63%	58,37%
ACCORD D'APPLICATION N°12§4	2 251	50	2 301	97,83%	2,17%
ACCORD D'APPLICATION N°12§6	172	2 374	2 546	6,76%	93,24%
ADMISSION EN NON VALEUR	2 238	241	2 479	90,28%	9,72%
NOMBRE TOTAL DE DÉCISIONS	5 352	3 634	8 986	59,56%	40,44%

Sur la totalité des principaux cas d'examen, la répartition des décisionnaires est la suivante: délégataires: 59,56% et membres IPR : 40,44%

RÉPARTITION DES DÉCISIONS PRISES PAR DÉLÉGATION



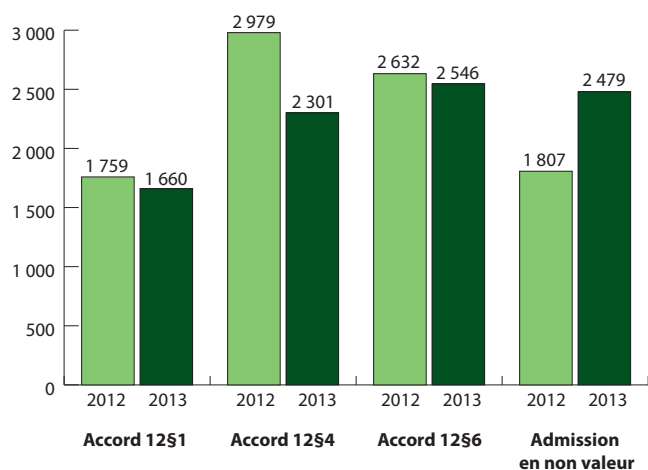
RÉPARTITION DES DÉCISIONS PRISES PAR LES MEMBRES DE L'IPR



COMPARATIF 2012-2013 DES DÉCISIONS « DEMANDEURS D'EMPLOI »

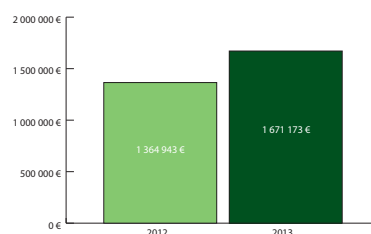
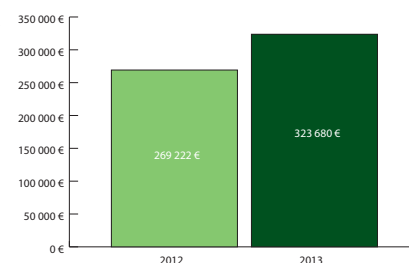
EN NOMBRE

• Pour les cas d'examen déclinés ci-dessous, 8 986 décisions ont été prises en 2013, contre 9.177 en 2012, soit une diminution de 2%.



EN MONTANT FINANCIER

Le montant total des effacements de trop perçus 2013 s'élève à 323.680€, soit une augmentation de 20% comparé à 2012.



Le montant des admissions en non valeur 2013 est de 1.671.173€, soit une hausse de 22% comparé à l'année précédente.



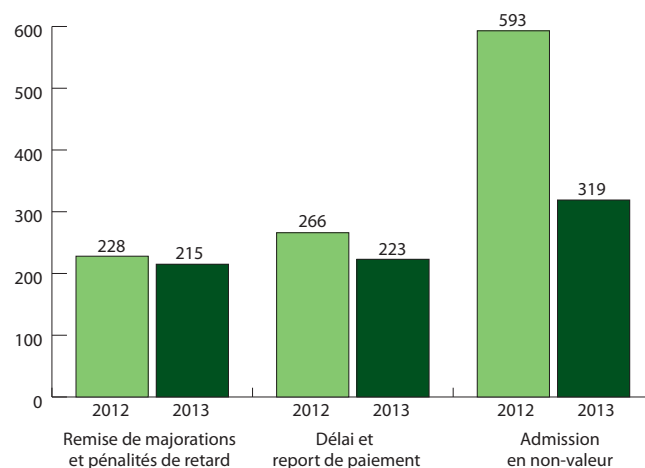
COMPARATIF 2012-2013 DES DÉCISIONS « EMPLOYEURS »

L'Instance Paritaire Régionale a décisionné 757 cas employeurs en 2013. Comparé à l'année précédente, on constate une baisse de 30%, soit 1 087 cas.

RÉPARTITION DES DÉCISIONS EMPLOYEURS PAR CAS D'EXAMEN

• Les admissions en non valeur, d'un montant total 1.562.477€ pour 2013, ont diminué de 60% par rapport à l'année précédente, soit 3.948.625€.

• Diminution de 22% constatée sur le montant total des remises gracieuses (118.440 € en 2013 contre 152.307€ en 2012)



CONCLUSION

L'Instance Paritaire Régionale souhaite apporter son soutien à Pôle emploi et confirme son rôle de vecteur d'informations économiques et sociales au profit des 133 000 demandeurs d'emploi et des 236 000 employeurs (dont 60% sans salarié) de la région Poitou-Charentes



” L'Instance Paritaire Régionale que j'ai eu la chance de rejoindre en janvier dernier, au titre de représentant du Medef, est l'incarnation d'un dialogue social constructif.

Que les réunions soient Techniques ou Politiques, la qualité du dialogue s'y instaurant et l'intelligence collective avec laquelle peuvent être envisagées les solutions ont été pour moi une grande source de satisfaction.

Jean-Jacques Robicquet, Vice-président
Collège employeur, MEDEF

” Dans les contextes sociaux et économiques que nous vivons, le travail de l'IPR est plus que jamais important.

Grâce à un dialogue constructif entre les partenaires sociaux de cette instance et la direction pôle emploi,

l'IPR ne se contente pas de n'être qu'une instance de surveillance, voire de contrôle de la bonne application des textes par Pôle emploi. En effet, elle travaille sur la mise en place d'actions sur le territoire pour améliorer un retour à l'emploi. Tout ceci ne peut se faire qu'avec la bienveillance de la direction de pôle emploi et la compétence des équipes investies au quotidien pour un véritable retour à l'emploi

Fabrice Hivin, Président
Collège salarié, CFDT



” Le partage d'idées des uns et des autres nous permet d'atteindre un consensus. La création par Pôle emploi Poitou-Charentes du « carnet social » en est l'exemple.

Nous devons tendre vers un décloisonnement de nos organisations afin de créer des synergies au sein de nos territoires

Philippe Chassemon, Membre Titulaire
Collège employeur, CGPME



” ... L'IPR Poitou-Charentes, ou comment évoluer d'un cercle de réflexion des partenaires sociaux, à une co-construction avec Pôle emploi, des projets personnels et collectifs des demandeurs d'emploi, en adaptant les formations pertinentes à leurs parcours et aux spécificités territoriales...

Jean-Marie Nocquet, Membre Suppléant
Collège salarié, CFE-CGC

Réseau Pôle emploi Poitou-Charentes

> Deux-Sèvres :

- 1 Niort Garenne
Direction Territoriale 79
- 2 Niort Trévins
Agence de Services Spécialisés 79
- 3 Bressuire
- 4 Melle
- 5 Parthenay
- 6 Thouars

> Charente-Maritime :

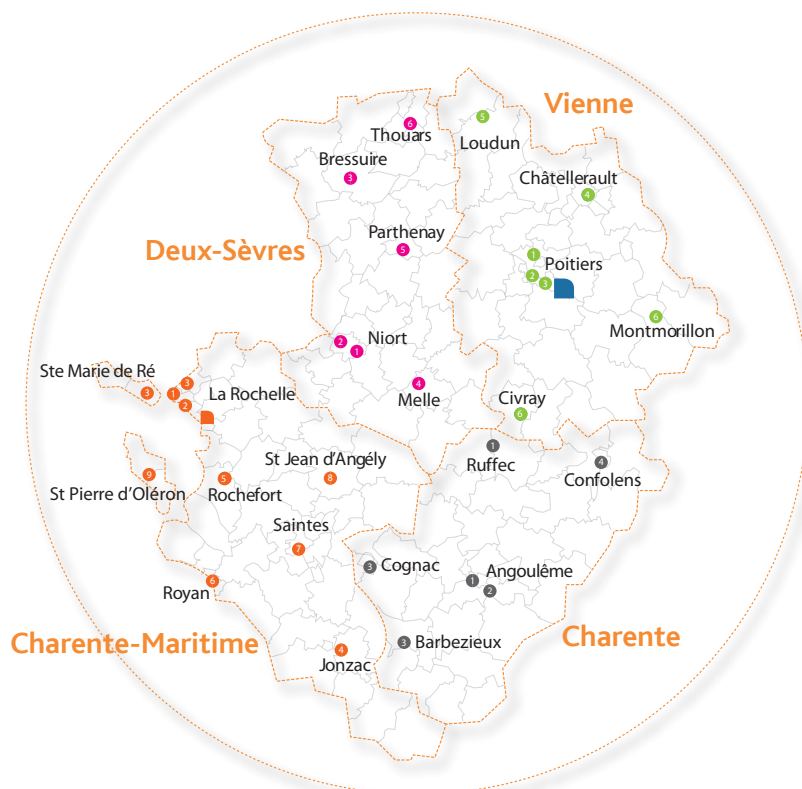
- Site Administratif Aytré
Direction Territoriale 17
- 1 La Rochelle Bel Air
- 2 La Rochelle Villeneuve
- 3 Lagord / Sainte-Marie-de-Ré
Agence de Services Spécialisés 17
- 4 Jonzac
- 5 Rochefort
- 6 Royan
- 7 Saintes Saint Georges
- 8 Saint Jean d'Angély
- 9 Saint Pierre d'Oléron

> Vienne :

- Direction Régionale St Benoît
- 1 Poitiers Futuroscope
- 2 Poitiers Gare
- 3 Poitiers Grand Large
Direction Territoriale 86
Agence de Services Spécialisés 86
- 4 Châtelleraut
- 5 Loudun
- 6 Montmorillon / Civray

> Charente :

- 1 Angoulême La Couronne
- 2 Angoulême St Martial
Direction Territoriale 16
Agence de Services Spécialisés 16
- 3 Cognac / Barbezieux
- 4 Confolens / Ruffec



JUIN 2014

Pôle emploi Poitou-Charentes - Service Communication - Juin 2014



Votre nouvelle agence Pôle emploi
située à 50 mètres derrière l'ancienne

VOTRE AGENCE DÉMÉNAGE

A compter du lundi 28 juillet 2014,
retrouvez-nous dans nos nouveaux locaux,

Pôle emploi Royan
7 rue du Port Royal
CS 50206
17205 ROYAN cedex

**ATTENTION : L'AGENCE SERA FERMÉE AU PUBLIC
LES 24 ET 25 JUILLET EN RAISON DU DÉMÉNAGEMENT**

Horaires d'ouverture :

- > du lundi au mercredi de 8h30 à 16h30,
- > le jeudi de 8h30 à 12h30
- > le vendredi de 8h30 à 15h30

PRESTATION - STR



STRATÉGIE DE RECHERCHE D'EMPLOI

VOUS DONNER TOUTES LES CLÉS DE VOTRE RETOUR À L'EMPLOI

OBJECTIF :

Définir une stratégie efficace de recherche d'emploi, prenant en compte votre cible d'emploi et votre environnement socio-économique.

Découvrir les méthodes pour créer ou faire évoluer les outils adaptés à cette stratégie.

Mobiliser ces outils dans votre démarche de recherche d'emploi.

CONTENU :

Elle permet de :

- Identifier vos points forts, vos points faibles, vos compétences et élaborer un argumentaire adapté,
- Connaître le fonctionnement du marché du travail et mettre en place une enquête pour recueillir des informations et expérimenter votre stratégie de recherche d'emploi,
- Découvrir ou mieux connaître les méthodes et outils les plus appropriés pour mettre en œuvre votre stratégie de recherche d'emploi,
- Préparer et simuler une séquence d'entretien de recrutement,
- Elaborer un plan d'action concret et à court terme.



Cette prestation vous aidera à identifier les outils et méthodes de recherche d'emploi les plus appropriés en fonction de votre cible.

DURÉE :

- 4 jours
- Groupe de 15 personnes maximum

DIALOGUE DE PERFORMANCE 2015 EN POITOU-CHARENTES

SEMINAIRE REGIONAL DES MANAGERS - 1^{ER} JUILLET 2014 - NIORT (79)



ICT - APPROCHE STRATÉGIQUE INTÉGRÉE - MOYENS -
DÉCONCENTRATION - MARGES DE MANŒUVRE - DIALOGUE - FIERTÉ
D'APPARTENANCE - RAYONNEMENT DE POLE EMPLOI - PILOTAGE
PAR LES RÉSULTATS - CADRE D'AUTO-ÉVALUATION DES FONCTIONS
PUBLIQUES - NCAC – SATISFACTION CLIENTS - INNOVATION



RIEN NE SE FAIT SANS ORGANISATION, MAIS RIEN NE SE FAIT SANS LES HOMMES

CITATION DE SAINT BENOÎT

Fort de la stratégie présentée par le directeur régional, nous aurons 4 enjeux majeurs :

- Finaliser la mise en oeuvre de l'ODS DE notamment par le déploiement de l'accompagnement global et de l'accompagnement renforcé à destination des publics cibles. Ces missions s'inscrivent dans la loi du 5 mars 2014 sur la réforme de la formation (CEP et CPF).
- Consolider l'offre de service aux entreprises par la mise en oeuvre de la collecte d'offres utiles et la promotion de profils.
- Réussir l'installation de la nouvelle convention d'assurance chômage.
- Poursuivre le virage numérique notamment par le déploiement de TMT et le développement de l'offre de services dématérialisés.

Enfin nous simplifierons le pilotage de nos résultats autour des indicateurs d'évaluation de notre action.

La réussite de ces enjeux nécessite la contribution de tous.

L'élaboration du diagnostic territorial constitue le socle de référence du Dialogue de Performance.

C'est l'opportunité pour vous managers, d'accroître vos responsabilités par une implication plus forte dans la construction de la stratégie, dans les modalités d'une mise en œuvre territorialisée et d'une répartition de moyens adaptés. Son partage avec les différents acteurs du territoire, assoit encore davantage votre positionnement.

J'ai souhaité que le cadre du Dialogue de Performance 2015 donne de la pertinence à notre offre de services et du sens à vos actions. Je sais que vous êtes les garants du déploiement des différents projets (nationaux, régionaux, locaux et gouvernementaux) et de notre performance globale.

Votre engagement dans ce Dialogue de Performance 2015 consolide chacun d'entre nous dans son rôle et sa contribution à l'excellence de Pôle emploi Poitou-Charentes.

Gwenaël Prouteau,
Directeur régional



LA RÉUSSITE DE CES ENJEUX NÉCESSITE LA CONTRIBUTION DE TOUS

Stéphane Berger
Directeur régional adjoint

PRINCIPES DIRECTEURS DU DIALOGUE DE PERFORMANCE 2015

Le DDP constitue la base de référence sur laquelle s'entend l'agence avec sa DT – et la DT avec sa DR – quant aux actions conduites et aux moyens alloués pour remplir les missions qui lui sont confiées, eu égard aux grandes orientations définies par le Directeur régional, ces dernières prolongeant celles énoncées par la DG.

Ces missions se concrétisent par des résultats. C'est donc à partir d'une analyse de ces derniers que les agences et DT doivent bâtir les éléments de leur dialogue. Une telle perspective ré-oriente sensiblement celle adoptée en 2014 ; mais ce faisant, elle permet de donner tout son sens au DDP en plaçant la production (entendue comme action et comme résultat) au cœur de l'analyse et du dialogue tant des ELD avec leurs collaborateurs, que des agences avec leur DT.

L'ANALYSE DES ICT ET LE DIAGNOSTIC TERRITORIAL SOCIO-ÉCONOMIQUE

La perspective suivie en 2014, très centrée sur un diagnostic socio-économique et une analyse de notre offre de service en pleine rénovation, a eu le mérite d'amener les agences à développer une compétence en matière de diagnostic et à introduire une dynamique participative à l'élaboration de ce diagnostic. Ceci a été rendu possible par la forte implication des managers et de leurs équipes.

Dans le DDP 2015, les agences se centreront sur le repérage et l'analyse de leurs résultats estimés les plus faibles et/ou les plus problématiques. Dans ce cadre, le diagnostic territorial socio-économique ne perd pas de son importance mais sa place dans le processus est reconsidérée ; il aura précisément deux fonctions :

- apporter des éléments d'étayage, sinon d'explication causale, au problème posé par les résultats jugés trop faibles ;

- fournir des cibles (par exemple, segments de population caractérisés par des problématiques particulières) sur lesquelles faire porter des actions qui serviront de levier pour la résolution du problème (i.e. pour améliorer le résultat de l'indicateur considéré) ; ceci suppose d'identifier ces « actions-levier », d'en définir le contenu et l'organisation, d'en préciser les modalités d'évaluation (indicateurs ad hoc).

L'IDENTIFICATION DES « ACTIONS-LEVIER »

Selon le problème posé (DEFM seniors ruraux ou taux de premier paiement dans les délais, par exemple), les actions envisagées sont strictement internes ou s'articulent aux ressources externes existantes. De fait, la détermination des actions passe par une analyse des partenariats existants ou ceux à développer. Le recours à des services dispensés par un partenaire peut constituer la solution recherchée, sans qu'il soit donc besoin de renforcer certains moyens internes.

Les indicateurs dits « d'éclairage » fournis par la DDO servent à la fois à analyser les causes du problème identifié et à déterminer des pistes de résolution.

L'analyse de la mise en œuvre des ODS DE, E et O constitue aussi une source d'éclairage dans les deux directions énoncées précédemment : les causes et les solutions.

Une stratégie « indirecte » peut consister à mettre en place une action non liée à l'indicateur concerné mais qui permet de dégager de la ressource pour renforcer les actions courantes concourant au résultat de l'indicateur.



Pour l'exercice 2014 le diagnostic territorial a servi à la totalité des DT/DTD et à 62% des DAPE de Poitou-charentes à contractualiser les objectifs avec leur N+1, contre respectivement 48% et 39% France entière. 82,6% des encadrants de la région déclarent avoir utilisé leur diagnostic territorial pour adapter leur offre de service au niveau de leur territoire

FINALITÉS DU DIAGNOSTIC TERRITORIAL

Ces principes directeurs constituent des incontournables dans la réalisation et l'exploitation des diagnostics territoriaux. Trois principes sont ainsi définis :

UN DIAGNOSTIC TERRITORIAL PLURIANNUEL

dont le rythme suit chacune des conventions tripartites et une actualisation régulière du diagnostic territorial, la réflexion sur l'atteinte des cibles du DDP est le moment opportun.

L'ASSOCIATION DES ACTEURS DU TERRITOIRE

des diagnostics partagés sont réalisés avec les autres acteurs du territoire, à tout moment de l'année.

PARTAGE DU DIAGNOSTIC AVEC LES ACTEURS EXTERNES

Un ensemble d'acteurs agit sur un territoire sur les questions d'emploi, de formation et d'insertion. Il s'agit de croiser nos regards avec ces acteurs pour nous donner les moyens d'élaborer une politique d'insertion concertée, et de nous approprier une vision partagée. Le diagnostic territorial vient enrichir la connaissance des besoins des territoires et des entreprises. Il permet de dégager des priorités d'action. Il fonde l'action territoriale sur des bases irréfutables reconnues entre acteurs.

LES ACTEURS CONCERNÉS

Il n'existe pas un diagnostic partagé unique sur un territoire mais autant de diagnostics que de problématiques sur lesquelles il apparaît indispensable d'élaborer des plans d'actions. Un diagnostic territorial partagé est un instrument de connaissance au service d'un projet. Il est un élément de réponse à une problématique socio-économique du territoire, à l'instant « t » mais permet aussi d'anticiper les évolutions à venir. Elaboré en collaboration avec différents acteurs locaux pertinents, à partir des informations qualitatives et quantitatives fournies par chacun, il est une opportunité d'échange qui permet de passer d'un état des lieux chiffré à un projet de territoire partagé.

LE CALENDRIER DU PARTAGE

Au moment de la mise en place de nouveaux accords avec les partenaires, de la construction des PDI, PTI, lors de la mise en place des programmes de formation prioritaires, de rencontres avec des nouveaux élus, dans le cadre du renouvellement de l'IAE... Il s'agit de saisir toutes les opportunités qui permettent de définir une politique d'emploi, d'insertion et de formation au niveau des territoires.

**AINSI LA PARTICIPATION À DES DIAGNOSTICS PARTAGÉS
EST ENCOURAGÉE DANS UN DOUBLE OBJECTIF DE
CONNAISSANCE DU TERRITOIRE ET D'OPTIMISATION
DES PARTENARIATS.**



FRÉDÉRIC TOURNEUR (DAPE POITIERS GRAND LARGE)
ET ANNE BRUNEL (DDO - ORIENTATION & FORMATION)



Pour l'exercice 2014, 43,5 %
des ELD de la région disent
avoir échangé avec les
partenaires sur le diagnostic
territorial

FINALITÉS DU DIAGNOSTIC TERRITORIAL

UN DIAGNOSTIC TERRITORIAL ÉLABORÉ À CHAQUE NIVEAU D'INTERVENTION, IMPLIQUANT LES CONSEILLERS AU NIVEAU LOCAL AFIN QU'ILS PUISSENT L'ENRICHIR ET SE L'APPROPRIER

Le conseiller doit proposer les solutions adaptées aux besoins des demandeurs d'emploi et des entreprises. Ainsi, il doit connaître son territoire, et disposer d'éléments pour jouer pleinement son rôle de conseil ; mobiliser les aides locales (ODS Partenaires, dispositifs locaux, aides dérogatoires) et se saisir des marges de manœuvre pour offrir une réponse personnalisée.

Réelle plus value pour dépasser les états des lieux chiffrés, allers retours entre le statistique et l'empirique, vision très fine des territoires, connaissance des lieux ressources, l'expertise des conseillers est forte.

Différents modes de mobilisation peuvent être mis en œuvre : organisation de groupes de travail thématiques, d'ateliers, regroupement par agences ayant les mêmes problématiques, implication de conseillers « témoins », mise à profit des entretiens de suivi d'activité entre REP et conseillers... les modalités sont à la main de l'ELD.



ANDRÉ AHOUANTO (DAPE ANGOULEME LA COURONNE), CHRISTOPHE GRANDCOIN (DAPE CONFOLENS-RUFFEC) ET PATRICE HOUILLER (DAPE MONTMORILLON-CIVRAY)

”

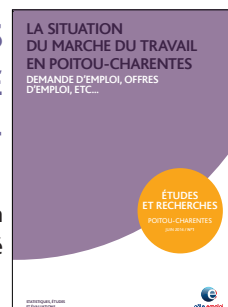
Pour l'exercice 2014, 83,3% des REP de Poitou-Charentes disent avoir associé les agents à la construction du DDP (63% France entière),

LES OUTILS POUR CONSTRUIRE VOTRE STRATÉGIE

La Direction Stratégie & Relations Extérieures vous propose un panel d'outils complémentaires :

ETUDES ET RECHERCHES « SITUATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL EN POITOU- CHARENTES »

Cette étude vous permet d'avoir une vision complète et détaillée de la situation du marché du travail en Poitou-Charentes.

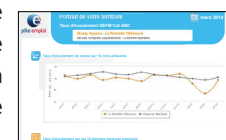


ZOOM TERRITORIAL

Ces fiches vous donneront une vision détaillée de la situation du marché du travail ainsi que des caractéristiques démographiques et économiques, du département jusqu'au bassin.

PORTRAIT DE VOTRE TERRITOIRE

Cet outil interactif vous permet de construire votre propre requête et de choisir le territoire de comparaison. Entièrement modulable selon vos besoins, cet espace est à usage interne uniquement.



GEOCLIP

Un outil d'analyse, de pilotage, d'aide à la négociation sur les territoires qui permet de :

- Mieux connaître les territoires, notamment au regard des enjeux de négociation des projets de territoire
- Fluidifier le dialogue territorial avec les élus et acteurs locaux à travers un outil d'objectivation et de partage des enjeux
- Suivre et piloter des actions territorialisées



Des outils complémentaires tous accessibles à partir de pole-emploi.intra Poitou-Charentes ou pole-emploi.fr Poitou-Charentes - Météo de l'emploi

LES OUTILS POUR CONSTRUIRE VOTRE STRATÉGIE

Des outils sont à votre disposition :

IOP (INFOCENTRE OPÉRATIONNEL)



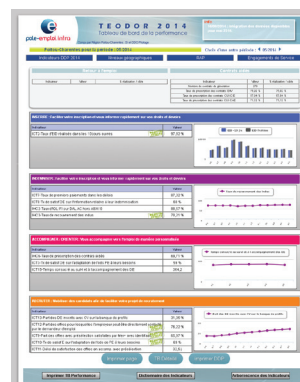
Accessible à partir du bureau Métier, cet outil est destiné à vous aider dans vos actes de suivi et de pilotage opérationnel. Il vous permettra d'obtenir des tableaux et des listes prédéfinis. Vous avez également la possibilité de les personnaliser en ajoutant des tris, des filtres.

OPALE-SISP (OUTIL DE PILOTAGE ET D'AIDE DÉCISIONNELLE POUR L'EMPLOI - SYSTÈME D'INFORMATION STATISTIQUES ET PILOTAGE)



Cet outil national met à votre disposition plus de 300 indicateurs de pilotage de l'activité déclinables au niveau agence. Les données sont mises à jour (selon les indicateurs) de façon quotidienne, hebdomadaire ou mensuelle.

TEODOR (TABLEAU DE BORD DE LA PERFORMANCE)



Accessible à partir du Portail Pilotage et Statistiques (Rubrique Tableaux de bord mensuels), cet outil régional vous propose :

- une fiche de synthèse pour chaque niveau géographique par engagements de service (région, département, zone d'emploi, agence et A2S)
- les indicateurs de performance du DDP 2014 complétés d'indicateurs d'éclairage.



Nous simplifierons le pilotage de nos résultats autour des indicateurs d'évaluation de notre action.

LES TEMPS FORTS DE L'ANNÉE 2015

FORMATION PROFESSIONNELLE - CONVENTION TRIPARTITE - WEB -
ACCOMPAGNEMENT GLOBAL - CLASSIFICATION - DÉCONCENTRATION
- HANDICAP 2015 - 5 JOURS POUR CONVAINCRE - CADRE D'AUTO-
ÉVALUATION DES FONCTIONS PUBLIQUES

LES TEMPS FORTS DE L'ANNÉE 2015

Afin de vous aider à construire vos dialogues de performance, voici les temps forts 2015 par thématique

STRATÉGIE

- Déploiement de la Convention tripartite 2015-2017
- Application des DDP des Fonctions Supports et DDP Réseau
- Auto-évaluation du CAF
- Politique RSE

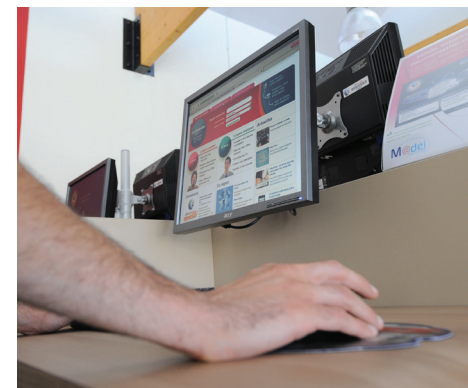
METIER

- Mise en oeuvre de la Convention tripartite 2015-2017
- Mise en œuvre de la loi sur la formation professionnelle au 1^{er} Janvier 2015 : délivrance du CEP
- Déploiement des engagements de service PE
- Développement de l'offre de services dématérialisés : stratégie web

- Prestations DE 2015 (volet Accompagnement) au 1^{er} juillet 2015
- Poursuite de l'accompagnement des agences : cible à 100% au 30 juin 2015
- Mise en oeuvre de l'accompagnement global
- Mise en place des portefeuilles renforcés pour des publics cibles

SYSTEME D'INFORMATION

- Démultiplications SI (Mars, Juin, Octobre et Décembre 2015)
- Déploiement Neptune 2 poste de travail
- Disparition de PM au profit d'AUDE
- Déploiement de l'outil de gestion et suivi des marchés prestation DE (SAP SRM PPS) avec le désengagement d'OLYMP (1^{er} semestre 2015)
- Déploiement BUDI (Base unifiée de documentation et d'information) adossé à la SI 1 : modification des usages d'accès à l'information opérationnelle



”
Poursuivre la
personnalisation
de l'offre de services

RESSOURCES HUMAINES

- Plan de formation 2015 (dont AOSI) toujours très ambitieux et fortement axé sur réseau avec actions prioritaires et obligatoires
- Déploiement de la nouvelle classification
- Déploiement Horoquartz V2
- Campagne EPA

FINANCES

- Certification des comptes
- Renforcement de la politique de déconcentration budgétaire (section III et IV).
- Optimisation du principe de fongibilité pour une plus grande efficacité budgétaire
- Utilisation d'un outil budgétaire commun et unique pour les DT / DR et DG : solution d'élaboration budgétaire SAP Business Planning and Consolidation, kit déconcentration.

IMMOBILIER

- Application de la norme Handicap 2015
- Ouverture de Ruffec en janvier 2015
- Ouverture de Rochefort en mai 2015
- Ouverture de Thouars en octobre 2015
- Ouverture de la Direction Régionale St Benoît en octobre 2015
- Ouverture de Melle en novembre 2015



La Semaine de l'Emploi devient « **5 jours pour convaincre** » et se déroulera du **16 au 20 mars 2015**

ICT - APPROCHE STRATÉGIQUE INTÉGRÉE - MOYENS -
DÉCONCENTRATION - MARGES DE MANŒUVRE - DIALOGUE - FIERTÉ
D'APPARTENANCE - RAYONNEMENT DE POLE EMPLOI - PILOTAGE
PAR LES RÉSULTATS - CADRE D'AUTO-ÉVALUATION DES FONCTIONS
PUBLIQUES - NCAC – SATISFACTION CLIENTS - INNOVATION

Pôle emploi Poitou-Charentes - Service Communication - Juin 2014



Sommaire

- > La région
- > Les directions
- > Vos besoins



 Page d'accueil > Régions > Poitou-Charentes

 Contact de cette rubrique

Poitou-Charentes



10/04/2014 **Pôle emploi.fr : météo de l'emploi / BMO 2014**

A l'occasion de la parution de l'enquête BMO 2014, la météo de l'emploi évolue.



09/04/2014 **Semaine de l'emploi 2014 en images**

Retrouvez les événements et les temps forts de la semaine de l'emploi 2014 en photos.



07/04/2014 **Ile de Ré et La Rochelle : Forums emplois saisonniers**

Pour ceux qui cherchaient un emploi d'été à La Rochelle ou sur l'île de Ré, il ne fallait pas manquer deux événements jeudi 3 et vendredi 4 avril dernier. Retour en images sur deux actions des équipes locales couronnées de succès.



07/04/2014 **Que deviennent nos papiers déposés dans les croq'feuilles ?**

Le dispositif Croq'feuilles a été mis en place en Poitou-Charentes au 1er février 2013 et permet de collecter les déchets papiers. À fin mars 2014, 80 % de nos implantations (agences, points relais et Direction Régionale) en sont équipées.

[→ Toutes les actualités](#)

Articles les plus lus ▼

Articles les plus aimés

Aujourd'hui | Semaine | Mois

1. On action et réclamations
2. Ressources humaines et Relations sociales
3. Vues d'ici : 3 ème numéro en ligne
4. Carrières et compétences
5. Stratégie et Relations Extérieures

Dernières modifications

 Pôle emploi.fr : météo de l'emploi / BMO 2014
10/04/2014

 Actualités RSE
01/04/2014

Essentiels métiers

- > [Portail conseiller](#)
- > [Médiathèque](#)

Essentiels Pilotage

- > [Portail Pilotage-Statistiques](#)
- > [Généralité qualité](#)

Nouvelle offre de service demandeur d'emploi

POLE EMPLOI 2015
REUSSIR ENSEMBLE

Nouvelle offre de service entreprises

POLE EMPLOI 2015
REUSSIR ENSEMBLE

Sommaire

- > La région
- > Les directions
- > Vos besoins

 [Page d'accueil](#) > [Régions](#) > [Poitou-Charentes](#) > [Ile de Ré et La Rochelle : Forums](#)

 [Contact de cette page](#)

emplois saisonniers

Ile de Ré et La Rochelle : Forums emplois saisonniers

07/04/2014

★    A- A A+

 j'aime (7)

Pour ceux qui cherchaient un emploi d'été à La Rochelle ou sur l'île de Ré, il ne fallait pas manquer deux événements jeudi 3 et vendredi 4 avril dernier. Retour en images sur deux actions des équipes locales couronnées de succès.

Le jeudi 3 avril, le point relais de Sainte Marie de Ré organisait en partenariat avec communauté de communes le **premier forum de l'emploi - Ile de Ré**. Avec plus de 20 entreprises présentes, proposant une centaine de postes au total, les 250 visiteurs présents ont rencontré les employeurs qui recrutent pour la saison estivale.



Le vendredi 4 avril, c'est la Maison de Charente-Maritime qui était le lieu de rendez-vous pour décrocher un job d'été à l'occasion du

Forum des emplois saisonniers d'été. Près de 40 entreprises proposaient 700 postes au total. Il y avait foule dans les allées et les visiteurs devaient parfois s'armer de patience pour échanger avec les recruteurs. Pôle emploi était partenaire de cette opération organisée par la Maison départementale de l'emploi saisonnier.



Plan du site

- Pôle emploi
- DE & Entreprises
- Ressources humaines
- Métiers supports
- Régions
- Plan détaillé

Sites Pôle emploi

- [pôle-emploi.fr](#)
- [pôle-emploi.org](#)
- [pôle-emploi-evenements.fr](#)
- [WebTV](#)
- [emploi-parlonsnet.fr](#)
- [Pôle emploi spectacle](#)

Sites utiles

- [AFPA](#)
- [APEC](#)
- [Unédic](#)
- [contrats-alternance.gouv.fr](#)
- [ViaMichelin](#)
- [Pages jaunes](#)

pôle-emploi.intra

- [Contact](#)
- [Aide](#)

Sommaire

- La région
- Les directions
- Vos besoins

🏠 [Page d'accueil](#) > [Régions](#) > [Poitou-Charentes](#) > [Que deviennent nos papiers déposés dans les croq'feuilles ?](#)

✉ [Contact de cette page](#)

Des questions sur :

l'équipement d'une agence en Croq'feuilles,
des précisions sur leur collecte,
la transmission d'une alerte.
Contactez le correspondant régional : Franck BOISSEAU.

Que deviennent nos papiers déposés dans les croq'feuilles ?

07/04/2014

★ ✉ 🖨️ ✓ A- A A+  j'aime (5)

Le dispositif Croq'feuilles a été mis en place en Poitou-Charentes au 1er février 2013 et permet de collecter les déchets papiers. À fin mars 2014, 80 % de nos implantations (agences, points relais et Direction Régionale) en sont équipées.

Collectés par ISS Propreté, c'est l'entreprise VV. SABATIER Recyclage qui traite aujourd'hui nos déchets papiers collectés dans les Croq'feuilles. Cette société, fondée en 1998, est implantée à Blazac en Charente. Elle emploie 40 personnes. Elle est spécialisée dans le domaine de la valorisation des déchets recyclables et non recyclables.



Lorsque nos Croq'feuilles arrivent dans cette entreprise, le traitement des déchets papier suit le processus suivant : tri / broyage / presse pour trouver à la sortie une « balle d'archive » qui pèse environ 800 kilos.

Par la suite, les balles d'archive vont suivre un circuit court, puisqu'elles sont dirigées vers une papeterie du Mans pour être transformées de nouveau en papier, et le Croq'feuille en lui-même est recyclé en carton alvéolé par la papeterie de St Michel (16).

En 2013, nos déchets papier collectés représentaient un volume de 3,8 tonnes. Au total, l'entreprise traite entre 14 et 15 000 tonnes de papier par an.



Plan du site

• [Pôle emploi](#)

Sites Pôle emploi

• [pole-emploi.fr](#)

Sites utiles

• [AFPA](#)

pole-emploi.intra

• [Contact](#)

/r-poitou-charentes/que-deviennent-nos-papiers-deposes-dans-les-croq-feuilles--@/portal/r-region/r-poitou-charentes/generic.jspz?type=inarticle&id=1770100

Sommaire

> La région

- ▶ Pôle Emploi Poitou-Charentes
- ▶ Pôle emploi 2015
- ▶ Environnement régional
- ▶ Médiateur
- ▶ Cabinet du Directeur Régional

> Les directions

> Vos besoins

 [Page d'accueil](#) > [Régions](#) > [Poitou-Charentes](#) > [La région](#) > [Pôle emploi.fr :](#)
[météo de l'emploi / BMO 2014](#)

 [Contact de cette page](#)

Pôle emploi.fr : météo de l'emploi / BMO 2014

10/04/2014

    A- A A+

 j'aime (5)

A l'occasion de la parution de l'enquête BMO 2014, la météo de l'emploi évolue.

L'enquête en Besoin de Main d' Oeuvre 2014 vient de paraître. Réalisée par le service études et statistiques, elle fait le point, jusqu'au niveau bassins, sur les perspectives de recrutement.

A l'occasion de sa parution, le service communication lance la nouvelle version de la météo de l'emploi. Hébergée sur le site pôle emploi.fr > région Poitou-Charentes, elle vous permet de découvrir le top 5 des métiers qui recrutent par département, les tendances sectorielles, des zooms métiers et des données sur le marché du travail.

Elle sera actualisée mensuellement pour offrir aux internautes une vision panoramique sur les différentes données de l'emploi dans la région et par département.

Pour découvrir la nouvelle météo de l'emploi, [cliquez ici](#).



A télécharger

Ecard météo de l'emploi
(94Ko,)

Signature météo de l'emploi
(48Ko,)

Plan du site

- Pôle emploi
- DE & Entreprises
- Ressources humaines
- Métiers supports
- Régions
- Plan détaillé

Sites Pôle emploi

- [pôle-emploi.fr](#)
- [pôle-emploi.org](#)
- [pôle-emploi-evenements.fr](#)
- WebTV
- [emploiparlonsnet.fr](#)
- Pôle emploi spectacle
- Pôle emploi international

Sites utiles

- AFPA
- APEC
- Unédic
- [contrats-alternance.gouv.fr](#)
- ViaMichelin
- Pages jaunes
- Espaces publics numériques
- Autres sites utiles

pôle-emploi.intra

- Contact
- Aide

Poitou Charentes

Recrutements

CENTER PARCS

Domaine du Bois aux Daims - Vienne

Changer de région

Choisissez une autre région

OK

A la une

Vidéos

Offres d'emploi

Poitou Charentes

Département

Secteur d'activité

Type de contrat

☒ Inclure les offres des partenaires Pôle emploi

Valider



Actualités



France 3 : les offres de la semaine

Retrouvez chaque semaine les offres diffusées sur France 3 Poitou-Charentes



Besoins en main d'œuvre 2014

Retrouvez les résultats de l'enquête réalisée auprès de 46 200 établissements du Poitou-Charentes sur leurs intentions d'embauches en 2014.

La météo de l'emploi



Panorama de l'emploi

Accédez aux données du marché du travail présentées de manière synthétique et visuelle en choisissant votre territoire via l'outil « Panorama de l'emploi ».

Opportunités d'emploi



Observatoire de l'emploi

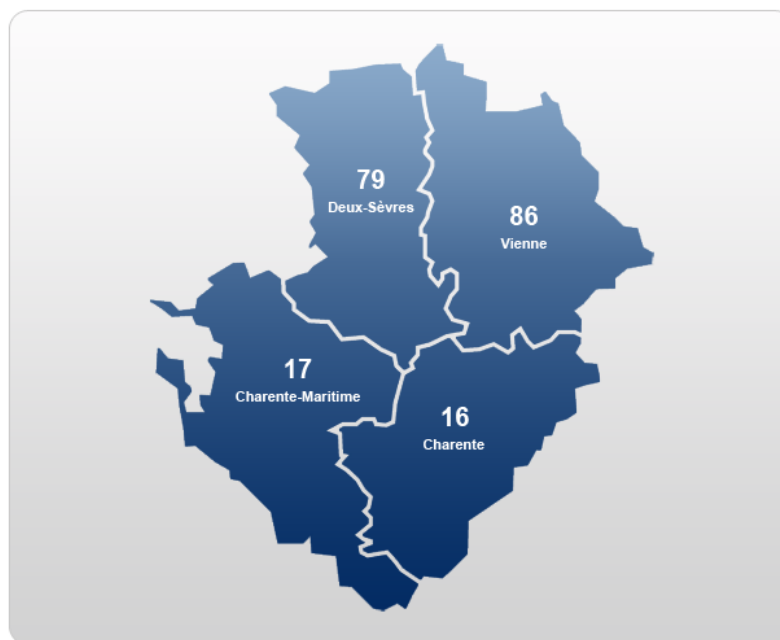


- Chiffres du chômage
- Emploi intérimaire
- Panorama de l'emploi



La météo de l'emploi : Poitou Charentes

Découvrez les secteurs professionnels et les métiers qui recrutent dans votre région



Secteurs

Zoom sur les métiers

Aide agricole de production fruitière et viticole



Il réalise des opérations simples manuelles d'entretien de cultures, de récolte de fruits et de vendange selon les règles d'hygiène, les normes environnementales et les impératifs de production (rendement, délai, ...).

Mécanicien et électronicien de véhicules



Il effectue les réparations, révisions, contrôles périodiques de véhicules automobiles particuliers ou industriels selon les règles de sécurité et

la réglementation.

Cuisinier



Il prépare et cuisine des mets selon un plan de production culinaire, les règles d'hygiène et de sécurité alimentaires



Besoins en main d'oeuvre 2014

Retrouvez les résultats de l'enquête réalisée auprès de 46 200 établissements du Poitou-Charentes sur leurs intentions d'embauches en 2014.

Résultats en Poitou-Charentes, par départements, par bassins d'emploi



En 2014, avec plus de 47 500 projets de recrutements, pour 12 500 employeurs potentiellement recruteurs, les perspectives d'embauches sont stables en Poitou-Charentes.

L'essentiel en Poitou-Charentes :

47 764 intentions d'embauches
53% de projets saisonniers
38% des projets jugés difficiles
19% des entreprises souhaitent recruter

Résultats de l'enquête Besoins en Main d'œuvre 2014 (format pdf) :

► POITOU-CHARENTES

► Charente (16)

- Angoulême
- Confolens
- Cognac

► Charente-Maritime (17)

- La Rochelle
- Jonzac
- Marennes-Oléron
- Rochefort
- Royan
- Saint Jean d'Angély
- Saintes

► Deux-Sèvres (79)

- Bressuire

 [Version imprimable](#) [Envoyer cet article par e-mail](#) [Ajouter cette page à mes favoris](#)

Vos propres requêtes sur le portail BMO :

- Recherche par Secteur
- Recherche par métier

Découvrez deux études

 Correspondance entre les intentions d'embauches et les recrutements réels en 2013 (65 Ko) Comparaison entre les résultats BMO et les offres enregistrées à Pôle Emploi en 2013 (102 Ko)

Un événement Pôle Emploi Poitou-Charentes



L M M J V
17 18 19 20 21
MARS 2014

SEMAINE DE L'EMPLOI EN POITOU-CHARENTES



PROGRAMME PARTENAIRES PRESSE BILAN 2014 RETROSPECTIVE 2013 CONTACT

À TÉLÉCHARGER

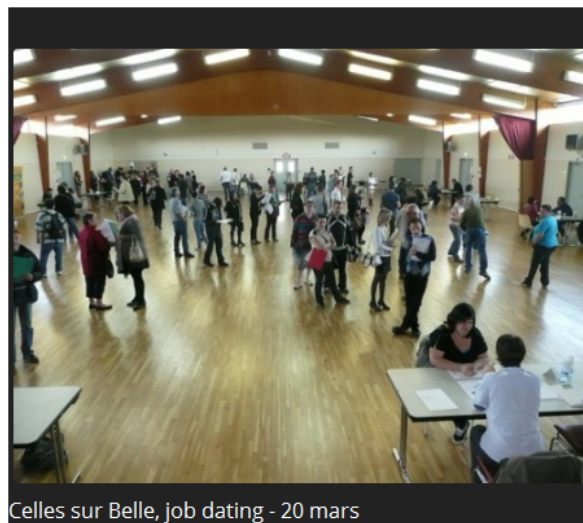


- [Affiche](#)
- [Programme Charente](#)
- [Programme Chte Maritime](#)
- [Programme Deux-Sèvres](#)
- [Programme Vienne](#)

RECHERCHER DANS LE SITE

OK

EN IMAGES



Celles sur Belle, job dating - 20 mars



ORGANISER
sa recherche



RÉDIGER
un CV



RÉUSSIR
son entretien



Suivez-nous
sur Facebook



Suivez-nous
sur Twitter



12 avril 2014
Forum Jobs d'été... -
Noisy le Grand



12 avril 2014
Train de la Nouvelle France
Industrielle... - Marseille



12 avril 2014
Forum Log&Play... - Dourges



À la une

Je suis une entreprise. Comment puis-je
participer à un Job dating ?



Pôle emploi organise des
Job datings, pour favoriser
la rencontre entre des
employeurs...

▶ Tous nos conseils

Recherche avancée

Poitou-Charentes

☐ Inclure les événements à proximité

Toutes les catégories

À partir du...

Jusqu'au...

Tous les profils

→ 3 événements disponibles

▶ 5èmes rencontres directes pour l'emploi le 15
avril à La Couronne

▶ Forum du recrutement le 06 mai à Saint-
Germain de Lusignan

Forum Alternance
apprentissage et
professionnalisation
17 mai 2014 09h00-12h00
Cognac
▶ Plus d'info



Satellite

Relief

Plan

Zoom



Reset



VUES D'ICI # 5

Le journal interne Pôle emploi Poitou-Charentes

JUIN 2014



INSTANTANÉS

FORMATION CHAPISTE

page 4

PORTRAIT

Danse

page 3

CARTE D'IDENTITÉ

*Service prévention et
traitement des Fraudes*

page 8



L'ÉDITO

par Patricia Gobin

« Vues d'Ici »,
le magazine qui ne demande qu'à grandir.

Vues d'Ici est né le 25 octobre 2012.

Dès sa naissance, son comité de rédaction a cherché à l'ouvrir à l'ensemble des collaborateurs et n'a eu de cesse de le nourrir de sujets, de regards croisés pour le faire grandir. Dès ses premiers mots, il a cherché à parler vrai, à valoriser et raconter notre quotidien, professionnel et extra-professionnel.

Il a maintenant 2 ans. Il a bien grandi.

Quasiment l'adolescence pour un journal interne ! Pour l'aider à passer ce cap, notre journal interne va faire "peau neuve", tant sur le fond que sur la forme.

Parce que nous avons besoin de votre aide pour le préparer au mieux, nous allons lancer une enquête de lectorat.

Non, rassurez-vous, bien moins long qu'une épreuve de philo au baccalauréat !

Juste pour lui faire peau neuve et qu'il soit fin prêt à faire sa rentrée, prévue pour octobre 2014.

D'ici là, souhaitons lui, ainsi qu'à chacun d'entre vous, un très bel été.

☺ Patricia Gobin

Bientôt le nouveau
Vues d'Ici ...



SOMMAIRE

PORTRAIT

Christelle Touzalin-Rey 3
Association de danse

INSTANTANÉS

Formation de chapiste 4
Pôle emploi international 5

MOUVEMENTS

Arrivées, mutations, départs, témoignages 6

CARTE D'IDENTITÉ

Service Prévention et traitement des Fraudes 8

VUES D'ICI #5

Juin 2014

Directeur de la publication : Gwenaél Prouteau

Ont contribué à ce numéro : Franck Boisseau, Patricia Gobin, Antoine Paye, Elisabeth Rousseau, Eric Rouzaut, Eloïse Rubeillon, Philippe Tamaillon.

Nous remercions, de leur disponibilité, les personnes interviewées et photographiées dans ce numéro

Conception graphique : Service Communication.

Crédits photos : Greta Charente - Studio Ludo - Service Communication - Philippe Legrand

PORTRAIT

Christelle Touzalin-Rey - Danse



A la découverte de la danse et de l'engagement associatif avec Christelle Touzalin-Rey, collaboratrice DDO – Pilotage et Qualité et présidente d'Arabesque.

Décrivez-nous votre association

Arabesque est une école de danse fondée en septembre 2009 à Saint-Georges-lès-Baillargeaux (86).

Cette association regroupe plus de 250 adhérents. Nos élèves ont entre 4 et 50 ans, et il est important de noter qu'une quinzaine de garçons font partie de nos rangs. La danse ce n'est pas qu'un sport de filles !

Trois disciplines sont enseignées : danse classique, modern'jazz et hip-hop.

Les trois professeurs diplômés d'État dispensent entre 3 et 8 heures de cours chacun. Soit plus d'une douzaine de créneaux à planifier sur cinq jours, de la sortie de l'école jusqu'en soirée.

Quelle est votre pratique de la danse ?

Je danse depuis l'âge de 6 ans. Actuellement, je pratique le Modern' Jazz. La pratique de la danse me procure toujours autant de plaisir. Et puis je suis heureuse car j'ai su le communiquer !

LE SAVIEZ-VOUS ?

"J'ai vu de la lumière et..."

c'est le titre du spectacle dont la représentation s'est déroulée le 14 juin au Palais des congrès du Futuroscope.



Pour en savoir plus :
www.arabesque86.jimdo.com

Mes trois filles font partie de l'école de danse. L'aînée pratique les trois disciplines, quant aux deux plus jeunes elles sont actuellement dans le cursus d'initiation, ce qui leur permet de prendre conscience de leurs corps, du rythme de la musique, d'apprendre à se déplacer dans l'espace seule et en groupe... C'est à 8 ans que les élèves choisissent leur(s) discipline(s) de prédilection.



Comment êtes-vous devenue présidente de l'association ?

J'étais adhérente au secteur danse de la Maison des Loisirs de Saint-Georges-lès-Baillargeaux.

En septembre 2009, à la suite de la démission du bureau et en accord avec la mairie, j'ai constitué une association dédiée à la danse. Il y avait une trentaine d'adhérents à l'époque. La municipalité nous a prêté les salles et nous avons pu maintenir les créneaux existants... et même en obtenir des supplémentaires !

Pour en revenir à l'engagement associatif, je crois qu'il est indispensable d'être passionnée par le sujet pour pouvoir s'y investir. Tant que cela me procure du plaisir, je continue. Le jour où cela deviendra une contrainte, j'arrêterai. Pour moi, c'est l'essence même du bénévolat. D'ailleurs cela n'a pas été facile, de constituer une équipe de bénévoles ayant cette même passion et le temps disponible pour s'y consacrer.

Désormais avec la secrétaire et la trésorière, nous constituons un noyau solide et motivé.

En quoi consiste le travail du bureau au sein d'Arabesque ?

Certaines de nos fonctions sont évidentes et communes à bon nombre d'associations : gestion administrative des inscriptions, gestion des paies, des charges et des cotisations, planning et réservation de salles, demande de subventions... Mais le relationnel est également très important :

il faut fréquemment faire le lien entre les parents, les professeurs et les élèves.

Une association c'est une petite entreprise dont l'objectif est tourné vers les autres, c'est toujours dans l'intérêt des adhérents et des enfants notamment.

Quels sont les temps forts de l'association ?

Il y a les portes ouvertes en décembre. Elles permettent notamment aux proches des élèves de venir assister



aux cours. Le spectacle de juin reste la manifestation la plus importante de l'année. Depuis 4 ans, il se déroule au Palais des Congrès du Futuroscope et plus de 1 000 places y sont vendues ! Les deux mois précédents, j'y consacre du temps quotidiennement car l'organisation est conséquente. C'est l'aboutissement de toute une saison !

© Propos recueillis par Antoine Paye

Formation chapiste

Une première en France

Depuis janvier 2014, 9 demandeurs d'emploi, dont 1 femme, suivent la première formation, en France, d'une formation de Chapistes au Greta BTP d'Angoulême.

En effet jusqu'à présent, il n'existait pas de formation pour ce métier, même si depuis vingt ans des ouvriers l'exercent sur les chantiers.



Philippe Carteron, conseiller Formation au Greta BTP d'Angoulême, nous explique la genèse de ce projet :

« Tout a débuté en 2011 au Salon BATICAP au cours duquel j'ai eu l'occasion de rencontrer un ingénieur allemand spécialisé dans la chape, qui m'a informé que dans son pays une formation diplômante de chapiste existait depuis 2001, qu'un syndicat professionnel réunissait les entreprises de la chape, et qu'un centre de formation spécialisé dans ce métier formait 150 apprentis par an et permettait à des professionnels de se perfectionner.

Fort de ces informations, j'ai pris contact avec de nombreuses entreprises françaises réalisant des chapes, et cela m'a permis d'identifier un triple besoin :

- anticiper une évolution du marché vers une chape de plus en plus technique et donc difficile à mettre en oeuvre,
- professionnaliser les salariés en place,
- faire émerger et reconnaître cette nouvelle identité professionnelle : **chapiste**.

Mettre en place cette première session de formation était donc indispensable, et cela a pu se faire grâce au partenariat avec l'agence Pôle emploi d'Angoulême-La Couronne et au soutien de la Région Poitou-Charentes. »

Annie Flous et Sylvie Declercq-Theas, référentes Formation dans cette agence, nous expliquent effectivement leur implication dans ce projet :

« Nous avons tout de suite été convaincues par la démarche de Philippe Carteron. De ce fait, nous avons appuyé le dossier du Greta BTP auprès de la Direction Régionale en demandant si un financement pouvait être dégagé pour une première session. Nous avons ainsi obtenu des financements en AIF.

Nous avons ensuite inventé, mis en place et participé à un process global de recrutement :

- invitation à une information collective grâce à GMS,
- sollicitation du réseau (agences, Mission Locale, Cap emploi, prestataires...),
- co-animation de l'information collective avec le Greta et un chef d'entreprise chapiste dont l'intervention a été particulièrement objective et éclairante,
- évaluation théorique à l'issue de la réunion puis entretiens individuels.



A cette étape, 11 personnes ont été retenues et ont pu passer une évaluation pratique au Greta, puis une EMT d'un jour dans une entreprise spécialisée en chapes.

C'est donc un exemple de partenariat parfait entre entreprises, organisme

de formation et Pôle emploi qui, par l'implication de tous, a permis cette innovation.

Et l'avenir ?

Selon Philippe Carteron, il se présente sous 3 enjeux : obtenir l'inscription de la formation au RNCP, faire naître une Association Nationale des Chapistes à même de représenter l'intérêt des professionnels du secteur, et créer à Angoulême le premier Forum de la Chape (une telle manifestation a lieu à Stuttgart en Allemagne et rassemble 300 exposants).

Pour Annie et Sylvie, participer dès sa naissance à cette innovation a été d'un riche enseignement.



« Nous sommes contentes d'avoir contribué à la mise en place d'une première en France, d'autant plus qu'elle apporte une réelle reconnaissance professionnelle dans le secteur du Bâtiment qui en a bien besoin. Nous sommes prêtes à renouveler l'expérience, d'ailleurs quelques idées commencent à circuler... »

☺ **Eric Rouzaut**

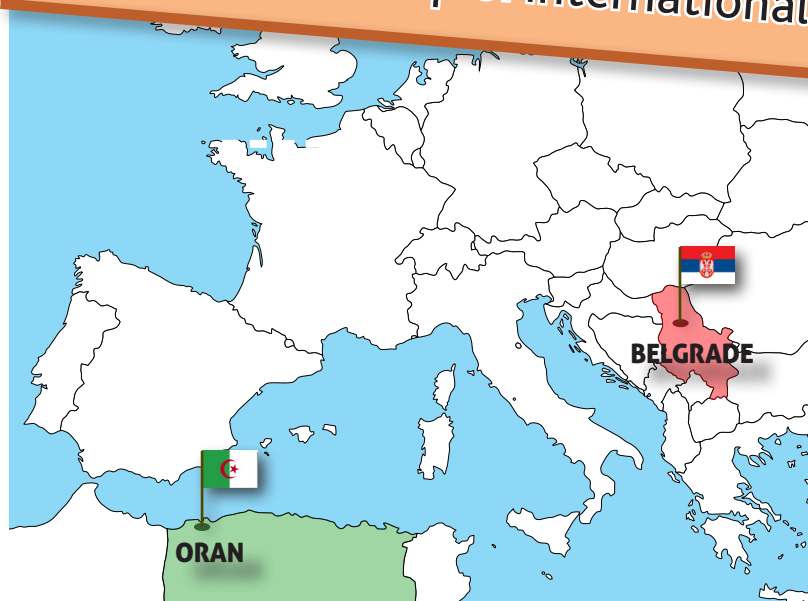
Pour en savoir plus sur la formation, c'est **ICI**



Les Experts à Belgrade & Oran



Piloté par la Direction des Affaires et Relations Internationales (DG), un réseau d'experts à l'international a été nouvellement constitué. Retours sur les 2 premières missions à l'étranger de nos experts picto-charentais.



Marielle Barré (A2S 16) : Accompagnement par la Méthode de Recrutement par Simulation pour un recrutement en nombre en Algérie



Avec Patrice Corbier (PE Lorraine), nous avons effectué une première mission courant avril 2013 à Oran pour former une équipe de 7 personnes à la Méthode de recrutement par simulation, dans le cadre de la future implantation d'une usine Renault dont les recrutements sont estimés à terme à près de 400 personnes.

Notre objectif était de permettre à l'équipe algérienne de l'Agence Nationale de l'Emploi (ANEM) de s'approprier les séances d'exercices pour le métier d'opérateur ainsi que la correction des exercices. Nous avons aussi accompagné chacune des étapes :

information collective, animation des séances, restitution des résultats mais également l'aspect logistique d'un recrutement et le suivi de l'opération.

Nous avons terminé notre accompagnement en participant à la deuxième vague de recrutement en janvier 2014. Cette expérience m'a permis d'être en contact avec une autre culture, d'autres règles et priorités, et concilier tous ces paramètres avec les fondements de la MRS.

Je retiens la gentillesse et la générosité des algériens ainsi que leur esprit d'équipe au travail. Mais surtout de riches rencontres avec nos homologues algériens sur un sujet professionnel que désormais nous partageons tous.



Fabrice Dufresne (Parthenay) : Structuration de l'offre de services Entreprises en Serbie



Le 12 et 13 juin dernier, Fabrice Dufresne accompagné de Ludovic Guillotin (DG) a participé à un atelier de coopération auprès des structures serbes en charge de l'emploi. En vue de l'intégration de la Serbie à l'Union Européenne (prévue en 2020), l'objectif de ce séminaire était d'apporter des éléments concrets à ce pays afin qu'il définisse et structure une offre de services à destination

des entreprises en lien avec les orientations des Etats membres. Lors de ces deux jours, des homologues autrichiens, allemands, slovènes et macédoniens ont également présenté

“ Cette première mission prend encore plus d'importance à mes yeux car elle s'inscrit dans le projet global de l'Union européenne auquel je suis profondément attaché. ”

leur organisation et répondu aux questions des dizaines de représentants du pays d'accueil.

Fabrice Dufresne intervenait sur les outils et moyens utilisés par les agences pour connaître leur environnement, les besoins en main d'œuvre, la prospection ciblée, la MRS, la promotion des profils. Ludovic Guillotin, lui, était en charge de la présentation des orientations nationales dans le cadre de Pôle emploi 2015 et les enjeux.

Le 3 avril 2014 se déroulait à Paris le 1^{er} séminaire des Experts Internationaux (250 au total) et des Correspondants Internationaux en région (Isabelle Roullier-Morin pour le Poitou-Charentes) avec pour objectifs de fédérer ce réseau, de fonder une vision partagée de l'expertise technique française à l'international, et positionner les équipes de Pôle emploi.



LE SAVIEZ-VOUS ?

Marina Swiatkowski

(Angoulême St Martial) est la troisième experte internationale en région Poitou-Charentes.

MOUVEMENTS

Du 1^{er} mars au 31 mai 2014

Ils nous ont rejoints

Angoulême La Couronne : ALBERT Aurélien (*Conseiller*)
MOREAU Nicolas (*Directeur Territorial*)

Aytré : GEAY Sonia (*Agent TCA*)

Châtelleraut : GOY Lucie (*Conseillère*)

Civray : LEGER Angélique (*Conseillère*)

La Rochelle Villeneuve : ... BERBUDEAU Emilie (*Conseillère*)

Niort - A2S 79 : PUAUD Sandrine (*Conseillère*)

Niort Garenne : MARCELLIN Isabelle (*Conseillère*)
OLIVERI Audrey (*Conseillère*)

Poitiers A2S 86 : OSMONT Loïc (*DAPE*)

Ils ont changé de poste

Angoulême DT 16 : CASSERON Bruno
(*Collaborateur DT 16*)

Angoulême La Couronne : CRETAUD Julien (*Conseiller*)

Angoulême Saint-Martial : MOREAU Marie-line
(*DAPE Adjoint*)

La Rochelle Villeneuve : .. SAUSSEAU Alexandra
(*Conseillère*)

Loudun : CLAIS Emmanuel (*REP*)
PIRE Katy (*Conseillère*)

Montmorillon : KAIL Stéphane (*REP*)

Niort Trévins : BOUGRAUD Gwénaelle (*Conseillère*)

Ils sont partis

Angoulême A2S 16 : GUINE Béatrice

Aytré : SANCHEZ Nelly

Châtelleraut : MESNIL Olivier

Cognac : MAYELLE Carole



Poitiers Gare : BALLU Adeline (*Conseillère*)
DUPONT Xavier (*Conseiller*)
JOUBERT Mylène (*Conseillère*)

Saintes : BENESSIS Pierrette (*Conseillère*)
LARTOU Patricia (*Gestionnaire Appui*)

Saint-Benoît DR : GAUTHIER Benoît (*Immobilier - Logistique*)
MAGNAN Alexandra (*RH - Gestion Administrative*)
ROUCHE Pauline (*Agent TCF*)

Thouars : LECIGNE Aurélia (*Conseillère*)



Poitiers Futuroscope :
GREGOIRE Audrey (*Conseillère*)

Poitiers Gare : ... LABBE Isabelle (*REP*)

Saint-Jean d'Angély :
MAGRE Laurent (*Conseiller*)

Royan : VELINA Patricia (*REP*)

Saint-Benoît DR : VARENNE Julie
(*Pilotage & Qualité DDO*)
DESLACHES Marina
(*Assistante DDO*)



Futuroscope : FAVRON Philippe

Niort A2S 79 : JACQUES Martine

Niort Garenne : ... MIGEON Jeanine
RAYMOND Claude

Nos pensées vont vers les familles et collègues de Philippe Gonin, Carole Grolleau et Rémi Ponti qui nous ont quitté prématurément.

MOUVEMENTS

Témoignages intégrations & mutations

Place aux témoignages de collègues ayant changé de poste, d'agence, et/ou de fonction ces derniers mois.

Alexandra SAUSSEAU

*de Conseillère Plateforme
à Conseillère Gestion des droits*



" C'est un changement radical mais c'était le but. En contact direct avec les demandeurs d'emploi, mon nouveau poste est plus vivant et enrichissant.

En parallèle, mes connaissances acquises à TCA me sont d'une précieuse aide. "

Marina DESBLACHES

*de Conseillère Plateforme
à Assistante de Direction*



" Ma prise de poste en tant qu'assistante DDO en mars dernier m'a permis de donner un nouveau souffle à mon parcours professionnel au sein de Pôle emploi Poitou-Charentes. "

Nicolas MOREAU

*de Directeur d'Agence
à Directeur Territorial*



" Changement de poste et changement de région. Après avoir visité les sites de la Charente et avoir échangé avec les collaborateurs, j'apprécie l'implication et la volonté d'innovation du département. "

Cathy LOUSSOT

*de Responsable d'Equipe
à Directrice adjointe*



" Un changement de poste est toujours un challenge, un défi à relever car nouveau métier, nouvel environnement, nouveaux collègues etc... "

Franck KALFON

*de Responsable d'Equipe
à Psychologue du travail*



" Au sein de Pôle Emploi nous avons des possibilités d'évolution et de changements de métier, je trouve que c'est une vraie chance. "

Katy PIRE

*de l'Intermédiation
à la Gestion des droits*



" J'ai l'opportunité grâce à ce changement de filière, d'avoir la double vision du dossier des demandeurs d'emploi. Je vais pouvoir conserver un petit portefeuille dans le cadre de l'accompagnement puis reprendre et développer mes activités sur la gestion des droits. "

Céline CANARIO

*Arrivée en tant que
Conseillère Gestion des Droits*



" J'ai intégré Pôle emploi en janvier 2014. Je suis très satisfaite de l'accompagnement des conseillers GDD débutants qui facilite leur intégration. "

Catherine TOLANTIN

*Arrivée en tant que Responsable
Gestion Administrative RH*



" Six mois après mon intégration, je peux affirmer ma satisfaction de faire partie d'une entreprise où la routine n'existe pas et au sein de laquelle le travail d'équipe est indispensable. "

Nathalie GEORGET

*d'une Agence
aux Ressources Humaines*



" Le changement de poste est un défi qui permet une évolution technique et intérieure. "

Lydie LOUCOUGARAY

*de Chef de Service
à Responsable d'Equipe*



" Essayer d'apporter ses connaissances en capitalisant sur d'autres domaines, c'était mon souhait. Je dois dire que je suis contente et satisfaite d'avoir pris ce virage. "

CARTE D'IDENTITÉ

Service Prévention et Traitement des Fraudes

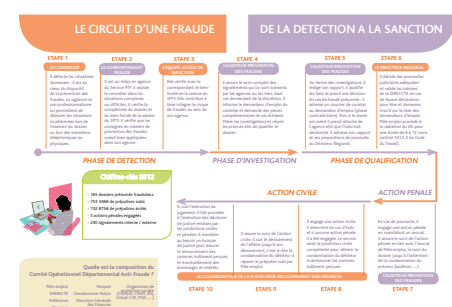
Service Prévention & Traitement des Fraudes

Anticiper, repérer, alerter et traiter des situations non conformes font partie du quotidien du Service Prévention et Traitement des Fraudes (rattaché à la Direction Maîtrise des Risques, Investigations et Informatique). Catherine Griffon, responsable du service, revient en détail sur les missions et répond à nos questions.

Qu'est-ce qu'une « fraude » ?

La fraude est une transgression volontaire de la règle de droit afin de bénéficier ou de faire bénéficier indument de prestations ou d'avantages.

Pour en savoir plus sur le circuit d'une fraude, c'est ICI



Quelle est la mission d'un « auditeur Fraudes » ?

« Notre travail consiste à instruire des dossiers présumés frauduleux, et de plus en plus, mener des actions de prévention, animer le réseau de correspondants fraudes basés en agence et surtout sensibiliser le personnel de Pôle emploi au risque de fraudes.

C'est bien grâce à la vigilance et à l'action du réseau que nous pouvons déjouer, ou à minima détecter, les tentatives de fraudes.

En parallèle, nous siégeons au CODAF (Comité Opérationnel Départemental Anti-Fraude) avec la DIRRECTE, la Préfecture, les Douanes, le Parquet, la Gendarmerie-Police, la Direction Générale des Finances



Publiques, les Organismes de Protection Sociale. L'objectif du CODAF est d'améliorer l'efficacité de la lutte contre toutes les fraudes notamment en organisant des opérations conjointes, en partageant les expériences et savoirs. »

Quels sont les moyens mis en place pour détecter ou prévenir d'une fraude ?

« Afin de renforcer, voire d'installer de nouveaux moyens de maîtrise des fraudes, nous avons lancé deux expérimentations en Poitou-Charentes :

- L'exploitation du fichier des Déclarations Préalables à l'Embauche. Plus de 1 000 courriers ont été expédiés pour réclamer aux employeurs les Bulletins de Salaire des Demandeurs d'emploi qui n'ont pas déclaré leur activité à Pôle Emploi de février à septembre 2013. Sur la période d'octobre, novembre, décembre 2012 et janvier 2013, avec 90 % des retours les préjudices s'élèvent à 693 138 euros.

- L'action préventive sur les indus récurrents avec un double objectif : sensibiliser les DE frauduleux et étayer un dossier si dépôt de plainte. Les personnes qui ne déclarent pas leur situation en cas de reprise d'activité plus de 5 fois sur les 12 derniers mois ou un montant supérieur à 2 500 euros reçoivent un courrier de rappel de leurs devoirs et les sanctions encourues si elles récidivent. Nous commençons à mesurer les effets de cette action. Les premiers résultats semblent démontrer une baisse de 60% à 75% du taux de « récidives » évitant ainsi de nouveaux indus. »

© Elisabeth Rousseau

Composition de l'équipe

Responsable : Catherine Griffon

Auditeurs Prévention des Fraudes :

Graziella Bouillaud, Lionel Ceugnietz, Sylvie Marie Sainte et Laurence Pouny

Chiffres clés 2013

- ⊕ 790 dossiers présumés frauduleux
- ⊕ 1 fraude c'est en moyenne un préjudice de 2 900 euros
- ⊕ Préjudices subis : 1 689 105 euros
- ⊕ Préjudices évités : 606 306 euros

Soit un total de 2 295 411 euros soit 30% au dessus de l'objectif fixé par le national.

- ⊕ 48 saisines de la DIRRECTE (27 exclusions définitives, 19 temporaires et 2 absences de sanction)
- ⊕ 30 actions pénales en cours depuis 2008 (dont 1 seul jugement rendu en 2013, favorable à PEPC)

Le saviez-vous ?



Spécimen carte professionnelle

Toute l'équipe est assermentée par le Tribunal de Police de Poitiers.

Leurs membres peuvent dresser des procès verbaux dans le cadre de leurs missions et être auditionnés par le tribunal ou les forces de l'ordre lors des poursuites judiciaires ou enquêtes.