



Réunion de l'ANDRH Midi-Pyrénées

Mardi 13 Décembre 2011

ESC Toulouse

L'emploi en Midi-Pyrénées : tendances et dispositifs d'accompagnement.



Compte rendu des étudiants du Master Management International des Ressources Humaines de l'IAE Toulouse :

Aliona Caus (aliona.caus@iae-toulouse.fr)
Magali Andreu (magali.andreu@iae-toulouse.fr)
Amélia Lagesse (amelia.lagesse@iae-toulouse.fr)
Clément Marchand (clement.marchand-le-poittevin@iae-toulouse.fr)

La réunion ANDRH de ce mardi 13 décembre 2011, organisée par Gilles Souyris, président de l'association, s'est déroulée au sein de l'ESC Toulouse.

Suite à cette présentation, Gilles Souyris a laissé la parole aux intervenants du jour :

- **Madame D'Hervé, Directrice Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi Midi-Pyrénées, DIRECCTE**
- **Monsieur Toubeau, Directeur Régional de Pole Emploi Midi-Pyrénées,**
- **Madame Geoffriault, Directrice Formation Professionnelle et Apprentissage au Conseil Régional**

Madame D'Hervé et Monsieur Tombeau viennent de prendre leurs fonctions.

Préambule

Cette réunion a eu pour vocation de faire le point sur les principales évolutions concernant les tendances et dispositifs d'accompagnement de l'emploi en Midi-Pyrénées.

La DIRECCTE est organisée autour de :

- ✚ **3 pôles** : le Pôle « Entreprises, Economie, Emploi », le Pôle « Concurrence, Consommation, Répression des fraudes et Métrologie » et enfin le Pôle « Politique du Travail »
- ✚ **8 Unités territoriales** : Ariège, Aveyron, Haute-Garonne, Gers, Lot, Hautes-Pyrénées, Tarn et Tarn-et-Garonne.

1) Madame D'Hervé, Directrice Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi Midi-Pyrénées,

L'effectif de la DIRECCTE est de 513 personnes, dont 200 dans les équipes régionales et 313 dans l'administration territoriale près des préfets de département. L'intérêt de la création de la DIRECCTE est le regroupement de l'ensemble d'équipes, de métiers, de compétences, de savoirs-faire et d'outils au service des entreprises et des consommateurs. Les collaborateurs se focalisent sur la création d'emploi et la politique de travail (conditions de travail et relations sociales).

La DIRECCTE trace 6 grandes lignes politiques à mettre en place de manière cohérente :

- ✚ Les **services ont pour but de conseiller et d'aider les entreprises** dans leurs démarches au niveau régional mais aussi départemental, également de les inciter à se regrouper (ex : travail en filière) afin de développer la complémentarité entre entreprises du même secteur.
- ✚ **Développement des Ressources Humaines** : anticiper les évolutions (telles que les mutations économiques), avoir les ressources nécessaires pour permettre aux salariés de rester dans l'entreprise, sécuriser l'emploi.
- ✚ **Mission de prévention des exclusions** des jeunes, des seniors, des handicapés et leur permettre d'accéder à l'emploi.

- ✚ **Mise en œuvre de la politique du travail** : s'assurer que les conditions de travail soient respectées (santé/sécurité, rémunération...) dans le but de permettre aux entreprises de se développer.
- ✚ **Anticipation des mutations économiques** : aider/prévenir les entreprises en difficulté par exemple par la mise en place d'actions spécifiques (chômage partiel ou plans sociaux pour faciliter la mobilité professionnelle).
- ✚ **Mission de surveillance des marchés** : assurer la conformité des produits (protection des consommateurs) et le respect des règles de concurrence (les systèmes de sous-traitance).

Enjeu : Les 6 politiques doivent être mises en œuvre de façon cohérente afin que les consommateurs n'aient pas l'impression qu'il y ait plusieurs organismes qui interviennent, mais un seul. C'est pour cette raison que la DIRECCTE privilégie le management de proximité et de collaboration.

2) Monsieur Frédéric Toubeau, Directeur Régional de Pole Emploi Midi-Pyrénées

En poste depuis 3 mois (12 septembre) – il vient du pôle emploi en Auvergne.

Situation économique en Allemagne : les chefs d'entreprises sont peu confiants, mauvaise tendance et ralentissement de l'activité économique, surtout depuis la crise du 2008 (*figure 1*). Le moral des chefs d'entreprises diminue fortement. La France a énormément d'échanges avec ce pays.

En France, le climat des affaires continue de se dégrader (*figure 2*). La consommation des ménages recule (-0,5%) en septembre (*figure 3*) et continue de décélérer annuellement. La situation économique des ménages baisse (*figure 4*).



Les graphiques (*figure 1 – figure 6*) sont disponibles en annexes

- ✓ La **variation annuelle de la consommation des ménages** : décélère en matière de consommation des ménages.
- ✓ **la confiance des ménages** : est en baisse, en dessous de la moyenne (depuis 2008).
- ✓ La **situation de l'emploi salarié en Midi-Pyrénées**. 2^{ème} région pour l'emploi des intérimaires, moins de dégradation en Haute Garonne grâce à l'aéronautique (*figure 5*).
- ✓ Les **offres d'emplois enregistrées à pôle Emploi** : 1^{ère} ou 2^{ème} région concernant l'emploi durable (CDD de plus de 6 mois et CDI) => 12 989 offres d'emplois enregistrées (*figure 6*).

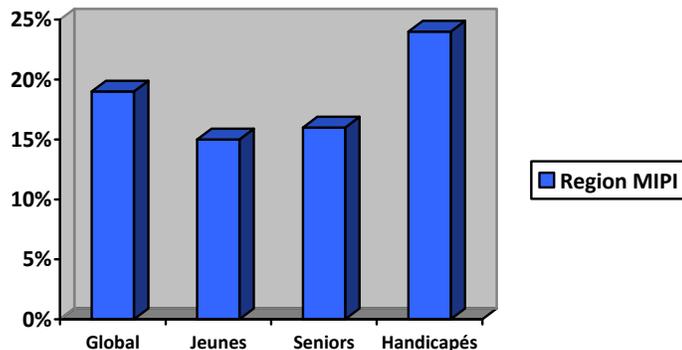
Ce résultat est possible grâce à 2 facteurs : l'activité économique de la région et le travail des collaborateurs du pôle emploi.

- ✓ **Nombre de demandeurs d'emploi** : la situation est plus défavorable qu'au niveau national. Ce paradoxe vient du fait que l'on ne crée pas assez d'emploi pour atténuer les flux migratoires (ex : problème du conjoint qui suit son partenaire ayant trouvé un emploi dans la région mais qui lui se retrouve en recherche d'emploi). On note une hausse de 20% de demandeurs d'emploi depuis 1997.

Les motifs d'entrées sur le marché du travail :

Différents motifs	Octobre 2011	Evolution Annuelle
Rupture conventionnelle	1208	+20%
Licenciement économique	524	-3,9%
Autre licenciement	1832	-4,1%
Démission	969	-5,4%

Répartition des DEFM (Demandeurs d'Emploi de Fin de Mois) bénéficiaires du RSA :



=> On constate 24% de demandeurs d'emploi handicapés en Midi-Pyrénées par rapport à 13% au niveau national.

Le but de Pôle Emploi : Etablissement public administratif, avec une gestion de droit privé a pour mission de trouver des compromis entre les partenaires sociaux et le législateur.

Les missions de Pôle Emploi :

- ✚ Au service des demandeurs d'emploi :
 - ✓ Accueil des inscriptions des demandeurs d'emploi
 - ✓ Versement des allocations des demandeurs d'emploi indemnisés
 - ✓ Accompagnement de chaque demandeur d'emploi dans sa recherche d'emploi jusqu'à placement
 - ✓ La prospection du marché du travail en allant au devant des entreprises

- 🚧 Au service des entreprises : (demandes satisfaites à 88%) : Aide aux entreprises dans leurs recrutements : analyse des besoins, sélection des candidats, information sur les mesures d'aide à l'embauche et recouvrement des cotisations au titre de l'assurance chômage.

Pôle Emploi : Organisation territoriale de proximité :

- ✓ Une direction Régionale à Toulouse
- ✓ 5 directions territoriales
- ✓ 2 agences thématiques
- ✓ 9 agences spécialisées (CRP, EOS...)
- ✓ 33 Visio guichets
- ✓ 1800 collaborateurs

Cartographie du réseau Pole Emploi en Midi-Pyrénées :



On note que 96% des demandeurs d'emploi sont situés à moins de 30kms de leur site de rattachement.

Jean BASSERES, nouveau Directeur Général (à compter du 19 Décembre 2011) définit 3 orientations prioritaires :

1. La gouvernance : « *Dynamiser la gouvernance de Pôle emploi* », en permettant au Conseil d'administration d'être « *plus associé aux décisions stratégiques de Pôle emploi* »
2. L'offre de service : des « *interventions plus ciblées sur les entreprises* », « *passer de mesures très générales à du sur-mesure, avec une segmentation des demandeurs d'emploi* » en fonction de leurs besoin.
3. La Territorialisation : plus forte « *territorialisation* » de l'action de Pôle Emploi, en s'appuyant sur des « *relations de confiance* » et « *d'ouverture* » vers des acteurs territoriaux.

Un constat est que plus que l'entreprise est grande, plus elle fait appel à Pôle Emploi.

Les aides au recrutement :

- **MRS (Méthode de Recrutement par Simulation)** : jugement des habiletés de la personne. (méthode anti-discrimination). Exemple : Michelin à Clermont-Ferrand utilise cette méthode et Airbus prévoit de la mettre en œuvre en 2012. Depuis l'instauration de cette méthode en 1998, il y a eu 200 000 recrutements.
- **AFPR (l'Action de Formation Préalable au Recrutement)** : Adaptation à un poste de travail pour bénéficier de la formation à l'emploi (aidé par l'OPCA).
- **POE (la Préparation Opérationnelle de l'Emploi)** : reste une procédure très lourde, car 6 signatures nécessaires.
- **Contrat de Professionnalisation** : La probabilité d'être embauché suite à un contrat de professionnalisation est positive en Midi Pyrénées.

Question d'un participant :

Qu'en est-il du statut d'auto-entrepreneur ? => Évolution constante comme pour la création des entreprises. Plus la situation économique se dégrade, plus les demandeurs d'emploi augmentent, plus le nombre d'auto-entrepreneurs croît. C'est une situation difficile car on ne peut pas vivre de cette activité, c'est plutôt un revenu complémentaire. De plus l'artisanat voit çà d'un mauvais œil (concurrence déloyale).

Il est important de noter que la mission du pole emploi est difficile dans le démarrage de cette fusion car les collaborateurs font face à une évolution de 36% de parts de marché (demandeurs d'emploi) entre 2008 et 2011.



Service à distance : téléphone : 3995 ou www.poleemploi.fr => le 3^{ème} site le plus consulté pour la recherche d'emploi en Europe

3) Madame Geoffriault, Directrice Formation Professionnelle et Apprentissage au Conseil Régional

Depuis les années 80, il y a une décentralisation des gestions des compétences. Aujourd'hui la compétence Formation Professionnelle représente 234 millions d'euros pour la région Midi-Pyrénées. En juin 2011, il y avait 18700 apprentis, on remarque une petite diminution par rapport à l'an dernier, néanmoins il y a une tendance d'augmentation (+23%) depuis 2005. Il y a 758 formations accessibles par apprentissage dans la région.

Le Conseil Régional privilégie une politique de développement de l'apprentissage : à travers le financement des centres de formation des apprentis et le versement de primes aux employeurs :

- **Prime d'Aide à l'embauche** pour les entreprises qui ont moins de 20 salariés (915€) ;
- **Prime à l'effort de formation** : pour toutes les autres entreprises pour leur aide à la formation
- **Prime incitative au recrutement de l'apprenti** : Prime versée à l'apprenti à la fin de chaque année d'étude en fonction de son assiduité, si l'apprenti ne suit pas sa formation, l'entreprise ne pourra pas bénéficier de cette prime. C'est important, mais pas toujours accepté par les entreprises. Ce mécanisme est mis en place pour stimuler les entreprises à intervenir dans la formation et responsabiliser les maitres d'apprentissage.

⇒ 11000 contrats sont gérés pour un budget de 33millions €

Politique d'apprentissage (24.11.2011) : Engagement dans le développement de l'apprentissage dans les 5 ans. Mise en place d'une bourse nationale pour l'apprentissage et d'un site dédié aux entreprises pour leur permettre de déposer des offres d'apprentissages et ainsi faciliter la relation jeune/entreprise. On constate effectivement que les jeunes ont du mal à rentrer en contact avec les entreprises et vice versa.

La POE et l'AFPR

Le projet d'embauche vise un :	- Contrat à durée indéterminée (CDI) - Contrat à durée déterminée (CDD) d'au moins 12 mois - Contrat de professionnalisation à durée indéterminée (CDI)	POE
	- CDD de 6 mois à moins de 12 mois - Contrat de professionnalisation à durée déterminée, quelle que soit sa durée - Contrat de travail temporaire d'au moins 6 mois au cours des 9 mois suivant la formation (si lien étroit des missions prévues avec l'AFPR)	AFPR

La POE est une formation professionnelle pour un emploi promis par l'employeur. La région prend en charge le programme de formation dès possession d'une promesse d'embauche dans l'entreprise. Il est également prévu le financement éventuel de tout ou partie du reliquat du coût horaire de la formation par l'OPCA du futur employeur dans des conditions fixées par une convention-cadre nationale conclue avec le Pôle emploi.

L'AFPR permet de valider une formation ou toute qualification reconnue. C'est un engagement de la région pour accompagner les demandeurs d'emploi, pour la sécurisation/garantie des parcours mais aussi une prévention en termes de précarité afin d'assurer l'employabilité des personnes.

La Conseil Régional détient un rôle de partenaire entre les services de l'Etat et les partenaires sociaux à travers la mise en œuvre de ses formations.

La Région Midi Pyrénées met en application un principe simple : « *Former plutôt que licencier* »

Ce programme régional s'appuie sur le nouveau Plan Régional de Développement des Formations (PRDF) élaboré en juin 2006 par la Région Midi-Pyrénées, en concertation avec l'ensemble des acteurs de la formation. Plus de 1300 professionnels dans les huit départements, ont participé à la rédaction de ce schéma des formations professionnelles. La Région élabore son Programme Régional de Formation Professionnelle (PRFP) avec l'objectif de mettre en œuvre des formations menant à l'emploi et de développer un dispositif pour lutter contre la précarité des personnes peu qualifiées.

Des actions sont également menées dans le domaine sanitaire et social avec un budget de 40 millions d'euros. En effet la région verse des bourses aux étudiants au niveau médical et paramédical, elle anticipe les besoins de recrutement et formation. La région midi Pyrénées met en place des contrats de fidélisation pour permettre aux étudiants infirmiers / manipulateurs radio ...de bénéficier de 400 euros de leurs futurs employeurs. On peut dire que l'agglomération toulousaine reste très attractive. En effet, les étudiants perçoivent une rémunération de 400 € de l'employeur et 400€ en 2^{ème} et 3^{ème} année par la région. Il y a 7000 élèves en Midi-Pyrénées et un budget de 40€millions. Enfin une convention avec les OPCA du secteur pour l'accompagnement à l'obtention du diplôme



ANNEXES

Figure 1 :

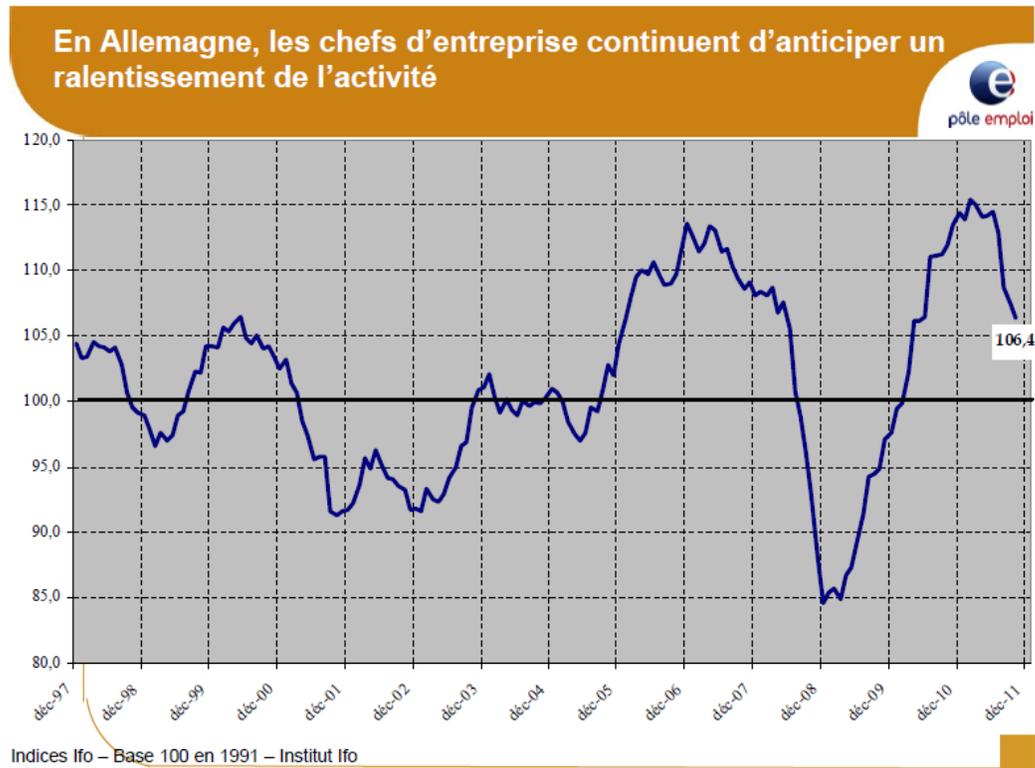


Figure 2 :

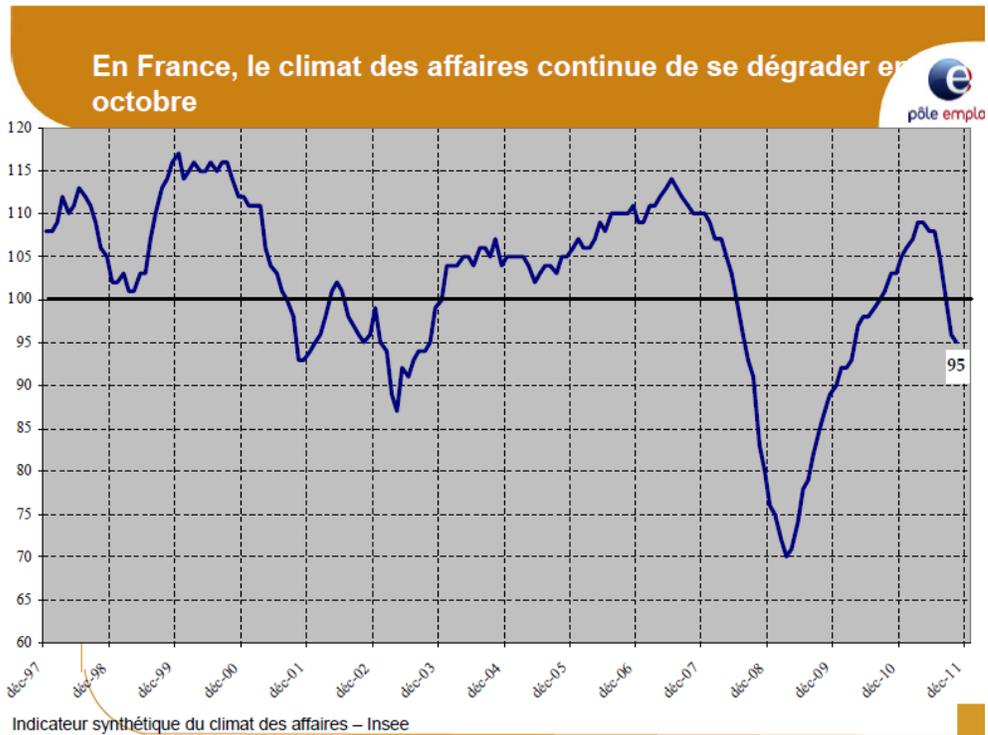


Figure 3 :

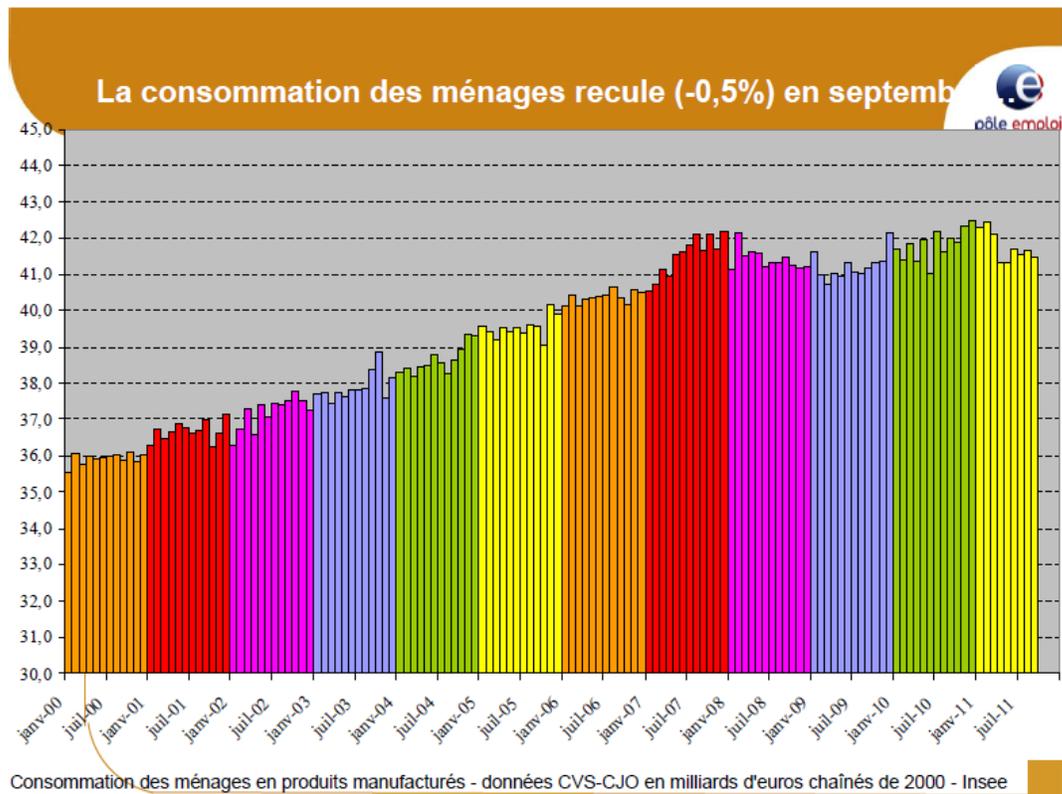


Figure 4 :

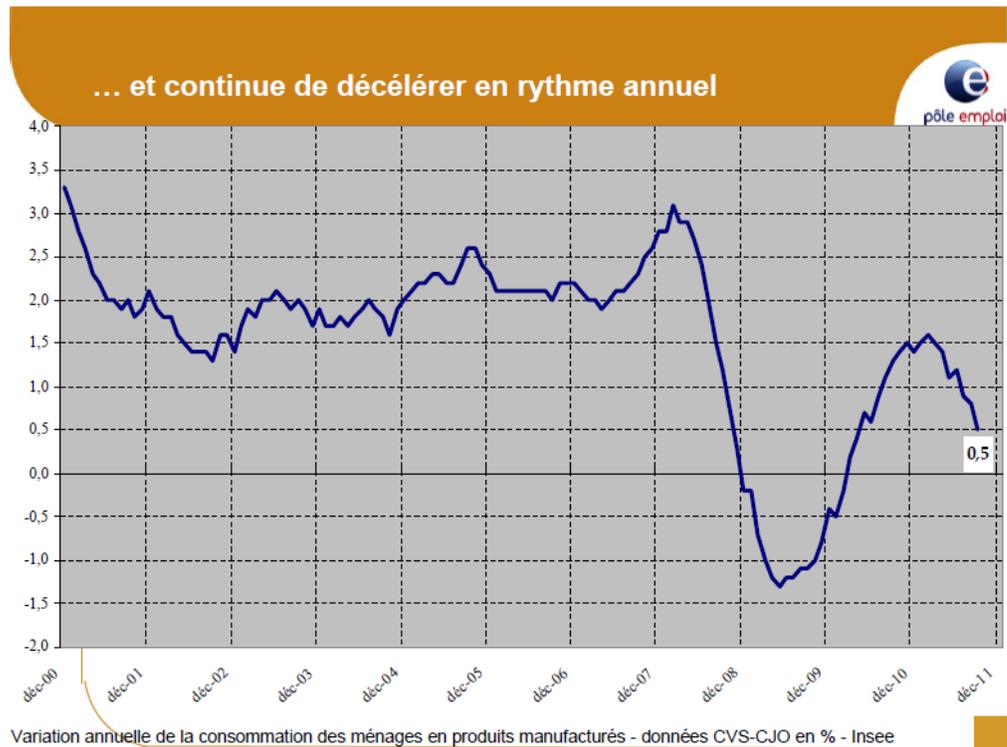


Figure 5 :

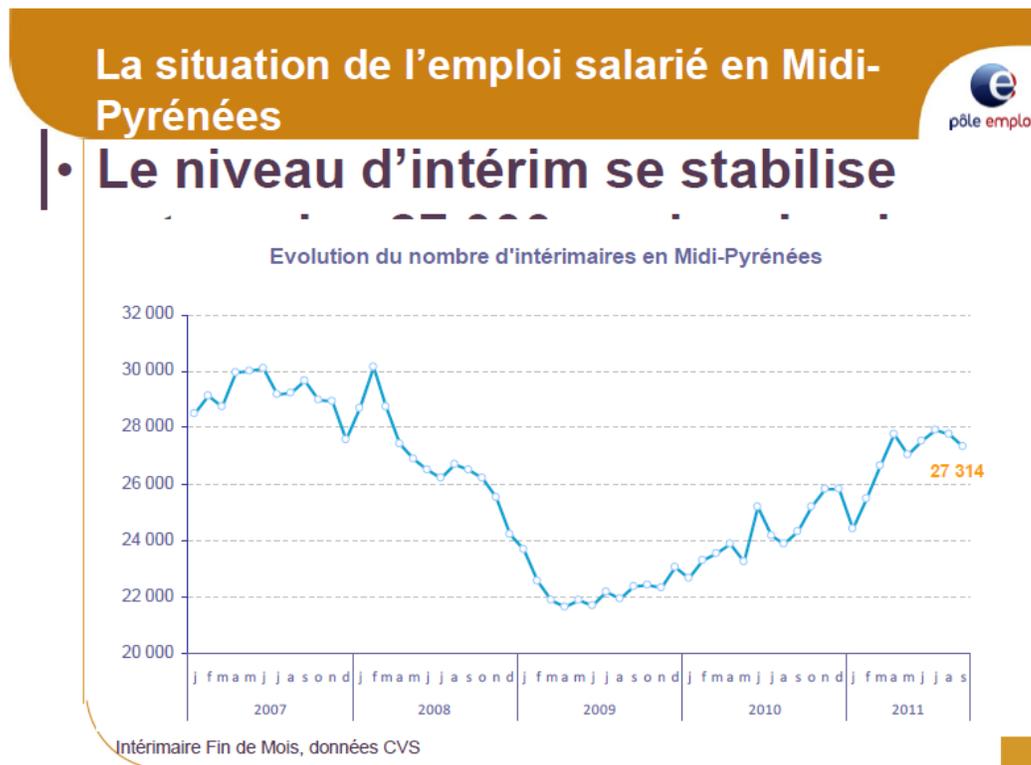
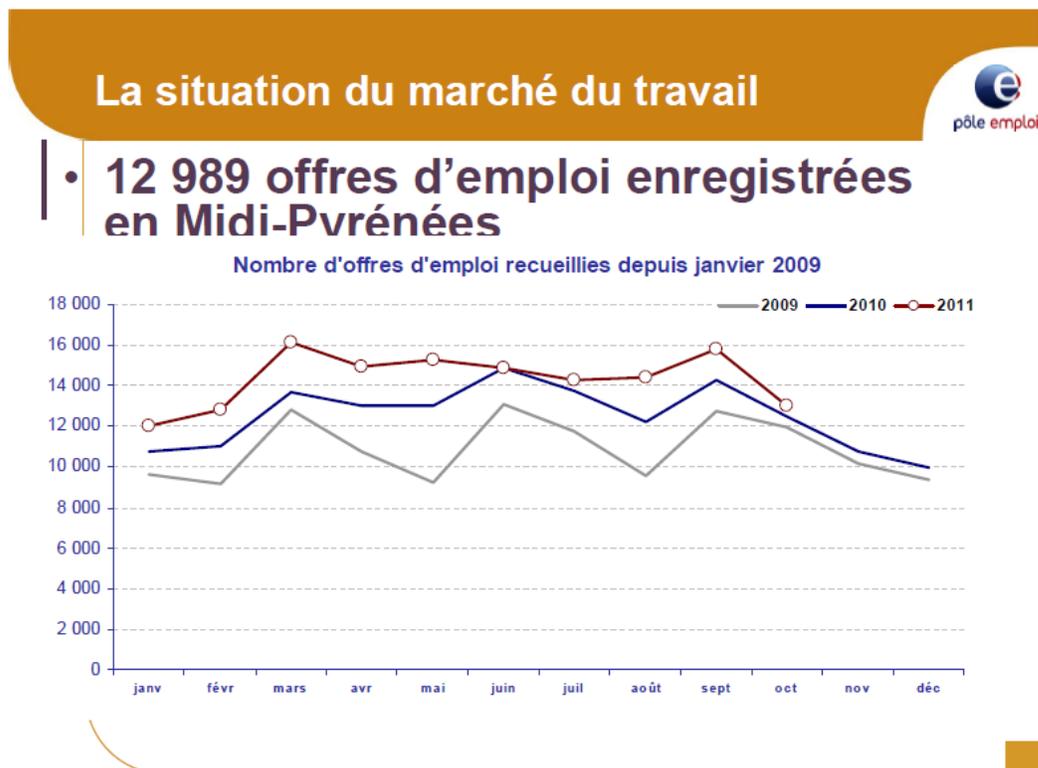
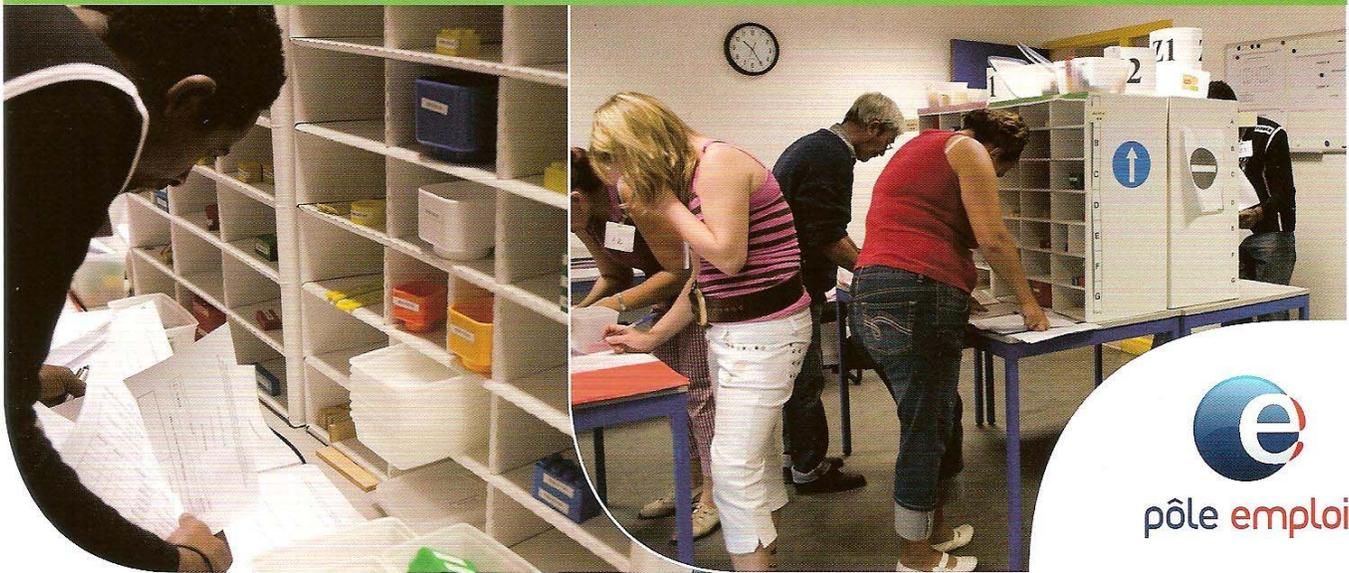


Figure 6 :





Sélectionnez des candidats autrement



Les habiletés

- Constituent l'ensemble des capacités nécessaires pour réaliser un travail.
- Sont développées tant dans la sphère professionnelle que personnelle.
- Sont transférables d'une situation à une autre.

Exemples d'habiletés

- respecter des normes et des consignes,
- travailler sous tension,
- maintenir son attention dans la durée,
- travailler en équipe,
- agir dans une relation de service.

Vous rencontrez des difficultés de recrutement :

- Peu ou pas de candidats ? Ou au contraire trop de candidatures ?
- Candidatures inadaptées ?
- Manque de temps pour la sélection des candidatures ?
- Fort turnover ?

Une solution : sélectionnez autrement et efficacement avec la méthode de recrutement par simulation.

Une méthode novatrice, développée par Pôle emploi

L'originalité de la méthode

- Alors que le recrutement classique est fondé sur l'expérience et le diplôme, la Méthode de Recrutement par Simulation privilégie le repérage des habiletés nécessaires au poste de travail proposé, permettant ainsi d'élargir la recherche de candidats.

Cette méthode permet de recruter des candidats adaptés au poste de travail sans tenir compte du niveau de diplôme, de l'expérience et du CV.

La méthode de recrutement par simulation consiste à :

- Repérer les habiletés nécessaires à la tenue du poste de travail, par le biais d'analyses de poste menées en entreprise.
- Construire des exercices permettant d'évaluer les candidats sur les habiletés nécessaires à la tenue du poste. Ces exercices simulent par analogie des situations professionnelles significatives.
- Présenter à l'entreprise les candidats sélectionnés lors de la séance d'exercices (un score à atteindre est déterminé, en fonction des spécificités de chaque entreprise).

Les plates-formes de vocation :

110 structures
Pôle emploi dédiées
à la mise en œuvre de la
méthode de recrutement
par simulation pour vos
recrutements.



Comment ça se passe ?

Si vous souhaitez utiliser cette méthode pour vos recrutements, parlez-en à votre conseiller Pôle emploi. Il évaluera avec vous si elle est pertinente par rapport à vos besoins et vous proposera, le cas échéant, la modalité de mise en œuvre la plus adaptée à votre recrutement :

- **Vous recrutez sur un métier pour lequel nous menons régulièrement des recrutements :** Une équipe d'une plateforme de vocation prend en charge votre recrutement et évalue les candidats par le biais d'exercices adaptés à vos besoins. Ceux-ci ont été construits en collaboration avec des entreprises de votre secteur et étalonnés par des salariés en poste. Les candidats sélectionnés vous sont présentés pour l'entretien de motivation.
- **Vos besoins en recrutement sont spécifiques** (type de poste particulier, recrutement en nombre, ouverture d'un nouveau site...) : nous vous proposons de monter une opération sur mesure. Les postes à pourvoir sont analysés et des exercices spécifiques sont créés si nécessaire. Vous bénéficiez d'une ingénierie complète de recrutement adaptée à votre situation.

Les avantages pour vous

Cette méthode innovante pour permet :

- D'élargir vos recherches de candidats.
- De diversifier les candidatures.
- De sélectionner les candidats les plus adaptés aux exigences de votre entreprise.
- De bénéficier d'un processus de recrutement complet qui vous fait gagner du temps : toutes les étapes sont prises en charge.
- De prévenir concrètement les risques de turnover : en mettant les candidats en situation de résoudre les difficultés liées au poste de travail
- De bénéficier d'une méthode de recrutement non discriminatoire, labellisée par la Halde, permettant une sélection objective sur des critères mesurables, identiques pour tous.

Un engagement réciproque

Nous nous engageons à :

- Réaliser un diagnostic de pertinence à partir de l'analyse et de votre problématique de recrutement.
- Fixer avec vous les différentes étapes de l'opération.
- Vous présenter les candidats adaptés à votre besoin.

Vous vous engagez à :

- Ne pas utiliser de modes de sélection additionnels.
- Proposer une offre d'emploi durable.
- Recevoir tous les candidats présentés pour un entretien axé sur la motivation pour le poste.

Parce qu'elle permet chaque jour d'agir pour l'égalité des chances, la Méthode de Recrutement par Simulation a été récompensée par le label de la Haute Autorité De Lutte contre les Discriminations et pour l'égalité (HALDE)



2007 — Année européenne de l'égalité des chances pour tous