

Sommaire chronologique

Décision ChA-RH n°2007-149 du 3 avril 2007 Liste des reçus à la sélection externe sur épreuves de cadre opérationnel à l'ANPE (sélection sur diplôme), session de février 2007 (Champagne Ardenne).....	2
Décision ChA-RH n°2007-150 du 3 avril 2007 Liste des reçus à la sélection externe sur épreuves de conseiller à l'ANPE (sélection sur diplôme), session de février 2007 (Champagne Ardenne).....	3
Instruction DI n°2007-24 du 14 juin 2007 Augmentation du volume des offres d'emploi négociées par la méthode de recrutement par simulation (MRS) et délégation des mises en relation aux plates-formes de vocation	5
Décisions DGRHRS-AC n°2007-99 du 14 juin 2007 Mouvements après avis de la commission paritaire nationale n° 6 du 14 juin 2007 (3e mouvement)	8
Accord cadre du 15 juin 2007 Accord de collaboration avec Conforama.....	9
Instruction DASECT n°2007-685 du 20 juin 2007 Mise en œuvre de la convention-type de mise à disposition au titre de l'article 25 du statut du personnel	13
Textes signalés.....	17

Décision ChA-RH n°2007-149 du 3 avril 2007

Liste des reçus à la sélection externe sur épreuves de cadre opérationnel à l'ANPE (sélection sur diplôme), session de février 2007 (Champagne-Ardenne)

Vu les articles L.311-7 et R.311-4-1 à R.311-4-22 du code du travail,
Vu le décret n°2003-1370 du 31 décembre 2003 modifié, fixant les dispositions applicables aux agents contractuels de droit public de l'Agence nationale pour l'emploi, et notamment son article 8,
Vu la décision n°2004-1 du directeur général de l'ANPE, en date du 19 janvier 2004, déléguant le pouvoir relatif à l'organisation des recrutements externes pour les niveaux I à IVA,
Vu la décision n°2006-1386 du directeur général de l'ANPE en date du 21 novembre 2006 autorisant l'ouverture d'une sélection externe sur épreuves, déconcentrée au niveau régional, de cadre opérationnel à l'ANPE, dans la filière management opérationnel (sélection sur diplôme),
Vu la décision n°2006-543 du 21 novembre 2006, organisant la sélection externe sur épreuves de cadre opérationnel à l'ANPE en Champagne-Ardenne,
Vu la décision n°2007-246 du 1er mars 2007, nommant les membres du jury régional de la sélection externe de cadre opérationnel en Champagne-Ardenne,

Article unique

Le jury régional, après avoir délibéré le 27 mars 2007, a arrêté la liste principale et la liste complémentaire des reçus à la sélection externe sur épreuves de cadre opérationnel à l'ANPE, session février 2007. Ces listes classées par ordre alphabétique sont annexées à la présente décision.

Fait à Reims, le 3 avril 2007.

Le président du jury régional
en Champagne Ardenne,
Guy Lemarie

**Liste principale des lauréats à la sélection externe
de cadre opérationnel de février 2007**

Région	Nom du candidat	Prénom	Date de Naissance
Champagne-Ardenne	DIDIER	Sophie	01/10/60
Champagne-Ardenne	JOURDAIN	Emma	20/09/79

**Liste complémentaire des lauréats à la sélection externe
de cadre opérationnel de février 2007**

Région	Nom du candidat	Prénom	Date de Naissance
Champagne-Ardenne	BRACHET	Anne Gaëlle	30/04/70
Champagne-Ardenne	RIGAUD	Chantal	12/05/49

Décision ChA-RH n°2007-150 du 3 avril 2007

Liste des reçus à la sélection externe sur épreuves de conseiller à l'ANPE (sélection sur diplôme), session de février 2007 (Champagne-Ardenne)

Vu les articles L.311-7 et R.311-4-1 à R.311-4-22 du code du travail,
Vu le décret n°2003-1370 du 31 décembre 2003 modifié, fixant les dispositions applicables aux agents contractuels de droit public de l'Agence nationale pour l'emploi, et notamment son article 8,
Vu la décision n°2004-1 du directeur général de l'ANPE, en date du 19 janvier 2004, déléguant le pouvoir relatif à l'organisation des recrutements externes pour les niveaux I à IVA,
Vu la décision n°2006-1385 du directeur général de l'ANPE en date du 21 novembre 2006 autorisant l'ouverture d'une sélection externe sur épreuves, déconcentrée au niveau régional, de conseiller à l'ANPE, dans la filière conseil à l'emploi (sélection sur diplôme),
Vu la décision n°2006-542 du 21 novembre 2006, organisant la sélection externe sur épreuves de conseiller à l'ANPE en Champagne-Ardenne,
Vu la décision n°2007-245 du 1er mars 2007, nommant les membres du jury régional de la sélection externe de cadre opérationnel en Champagne-Ardenne,

Article unique

Le jury régional, après avoir délibéré le 23 mars 2007, a arrêté la liste principale et la liste complémentaire des reçus à la sélection externe sur épreuves de conseiller à l'ANPE, session février 2007. Ces listes classées par ordre alphabétique sont annexées à la présente décision.

Fait à Reims, le 3 avril 2007.

La présidente du jury régional
en Champagne-Ardenne,
Catherine Aubel

Liste principale des lauréats à la sélection externe de conseiller de février 2007

Région	Nom du candidat	Prénom	Date de Naissance
Champagne-Ardenne	CATOIRE	Sandra	25/11/79
Champagne-Ardenne	COELHO	Gladys	13/03/78
Champagne-Ardenne	LEMAITRE	Marie	01/10/80
Champagne-Ardenne	LORD	Marilyn	02/05/71
Champagne-Ardenne	MATHIEU	Arnould	07/11/80
Champagne-Ardenne	NONON	Véronique	18/08/65
Champagne-Ardenne	SADADOU	Karima	19/06/74
Champagne-Ardenne	SAUBUSSE	Karine	25/04/79
Champagne-Ardenne	TENET	Julie	25/03/78
Champagne-Ardenne	VARLOTEAUX	Céline	17/03/74

**Liste complémentaire des lauréats à la sélection externe
de conseiller de février 2007**

Région	Nom du candidat	Prénom	Date de Naissance
Champagne-Ardenne	AKYUZ	Kamiriye	16/04/85
Champagne-Ardenne	BELHOMMET	Jessica	29/04/79
Champagne-Ardenne	BENOIT	Valérie	20/05/67
Champagne-Ardenne	DESMEDT	Elisa	29/03/71
Champagne-Ardenne	DRABING	Alexandra	01/05/79
Champagne-Ardenne	DUBUIS	Cécile	02/02/80
Champagne-Ardenne	GEAY	Ludovic	03/08/69
Champagne-Ardenne	GERBEAU	Marjorie	01/09/80
Champagne-Ardenne	GONCALVES	Olivia	18/05/75
Champagne-Ardenne	KADRI	Mohamed	03/11/80
Champagne-Ardenne	LEVASSEUR	Estelle	11/05/78
Champagne-Ardenne	MARICAL	Gaëlle	12/07/83
Champagne-Ardenne	MIGUET	Olivier	15/10/67
Champagne-Ardenne	MIHOUB	Abdel Baki	21/06/83
Champagne-Ardenne	PEROSA	Ludovic	21/09/83
Champagne-Ardenne	PERRIGAULT	Magali	04/04/79
Champagne-Ardenne	PREVOST	Julie	16/04/78

Instruction DI n°2007-24 du 14 juin 2007

Augmentation du volume des offres d'emploi négociées par la méthode de recrutement par simulation (MRS) et délégation des mises en relation aux plates-formes de vocation

Les plates-formes de vocation font aujourd'hui partie intégrante de l'offre de service d'intermédiation de l'agence : 104 plates-formes et antennes réparties sur le territoire contribuent au travail de placement effectué par les agences locales de l'ANPE et les missions locales.

La satisfaction des offres d'emploi de l'Agence s'en trouve améliorée. On peut ainsi noter que le taux de satisfaction par mise en relation positive des offres « MRS » est nettement supérieur à celui des offres avec une présélection classique : 84% au lieu de 70% observés en moyenne sur les 6 derniers mois.

L'efficacité globale du dispositif « plates-formes de vocation » en terme de placement est cependant étroitement liée à une alimentation régulière et soutenue des plates-formes de vocation en offres MRS. Or, cette alimentation en offres d'emploi est aujourd'hui insuffisante : le volume actuel d'offres MRS enregistrées mensuellement est inférieur à 3000 et progresse peu.

Entre octobre 2006 et avril 2007, 15 000 offres d'emploi ont été estampillées MRS, ce qui est insuffisant au regard des 51 200 jeunes et adultes évalués positivement sur les plates-formes de vocation dans le même temps.

Aussi, il est nécessaire d'augmenter le volume d'offres négociées MRS par les agences locales et d'assurer l'ouverture des mises en relation aux plates-formes de vocation pour l'ensemble de ces offres afin de leur permettre de remplir leur objectif d'évaluation et de placement des demandeurs d'emploi qui leur sont adressés : 40 000 placements en 2007 et 60 000 à partir de 2008

Quatre axes de progrès devront être développés dans ce but :

1. Augmenter le volume d'offres d'emploi négociées MRS

Les exercices d'évaluation MRS couvrent aujourd'hui la plupart des métiers de base dans les différents secteurs économiques. La MRS peut donc être proposée aux employeurs chaque fois qu'un risque de difficulté de recrutement est avéré ou chaque fois que la recherche de candidats peut être élargie aux demandeurs d'emploi (jeunes ou adultes) sans diplôme ou expérience professionnelle dans le métier concerné.

Un objectif national va être créé pour suivre la montée en charge du nombre d'offres MRS enregistrées.

Les directions régionales de l'ANPE devront définir dans le cadre du dialogue de gestion des objectifs quantitatifs de progrès permettant au réseau d'atteindre l'objectif national de 10.000 offres MRS enregistrées par mois dès janvier 2008.

2. Rendre automatique la délégation de la mise en relation aux plates-formes de vocation pour les offres MRS

Les mises en relation des offres estampillées MRS lors de leur enregistrement ou de leur modification seront automatiquement déléguées aux plates-formes de vocation à partir du 25 août 2007. En attendant, il est demandé aux unités de déléguer systématiquement la mise en relation aux plates-formes de vocation pour toute offre estampillée MRS.

La délégation n'empêche nullement une agence locale d'effectuer elle aussi des mises en relation sur ses offres MRS.

Par ailleurs, le système d'information sera adapté pour faciliter la recherche par les plates-formes de vocation des offres négociées MRS par les équipes professionnelles.

3. Modifier le calcul des indicateurs impactés par la délégation des mise en relation

La délégation de la mise en relation impacte aujourd'hui défavorablement 3 indicateurs stratégiques pour les unités détentrices des offres : le taux de satisfaction des offres, le taux de satisfaction par mise en relation positive des offres ainsi que le nombre d'offres satisfaites par mise en relation positive.

Pour encourager la délégation des mise en relation, le mode de calcul de ces indicateurs sera modifié au 1er janvier 2008, de façon à redonner à l'agence locale détentrice de l'offre le bénéfice de la satisfaction de cette offre quelle que soit la structure qui réalise la mise en relation positive.

Dès lors, le taux de satisfaction des offres, le taux de satisfaction par mise en relation positive des offres ainsi que le nombre d'offres satisfaites par mise en relation positive de l'agence locale détentrice de l'offre seront impactés favorablement par les mise en relation positive réalisées par la plate-forme de vocation.

La mise en relation et la mise en relation positive (classique ou MRS) resteront comptabilisées pour la structure qui a réalisé la mise en relation.

4. Renforcer l'information des conseillers sur la méthode de recrutement par simulation pour encourager la promotion de ce service auprès des employeurs

Deux messages importants devront être relayés auprès du réseau :

- Des exercices de simulation existent aujourd'hui pour évaluer les candidats sur une soixantaine de métiers dans la plupart des secteurs d'activité (la liste des métiers couverts est donnée en annexe de ce document). Environ la moitié des offres totales enregistrées par l'Agence au niveau national l'est sur les métiers couverts aujourd'hui par la MRS.

Bien entendu, la MRS doit être utilisée pour les offres d'emploi difficiles à pourvoir de façon classique et/ou pour les demandeurs d'emploi n'ayant pas les critères habituellement requis pour ces métiers et après négociation avec l'entreprise de l'ouverture du poste proposé aux critères d'habiletés.

- Les plates-formes de vocation sont en mesure d'intervenir sur tout recrutement par simulation, qu'il s'agisse de recrutement à l'unité ou en nombre. Elles peuvent prendre en charge tout ou partie du processus de recrutement, selon le partenariat établi avec chaque ALE et en fonction de la problématique de recrutement.

Pour des recrutements en très petit nombre, (recrutements au fil de l'eau) elles mutualisent les besoins de plusieurs entreprises et/ou travaillent en anticipation de leurs besoins. A ce titre, le travail avec les branches professionnelles permet d'affiner les besoins dans les différents métiers concernés.

Les axes de progrès décrits précédemment ne peuvent être engagés que si la ligne hiérarchique se les approprie et les relaie auprès du réseau. Le rôle du directeur délégué est ainsi particulièrement important pour impulser une dynamique au niveau des agences locales.

Ceci pourra se matérialiser par la mise en œuvre de plans d'action, conçus au niveau de chaque bassin (EDD) et pilotés par les équipes locales professionnelles, pour promouvoir le recrutement par simulation.

Il peut être pertinent par exemple de proposer systématiquement le recrutement par simulation sur des métiers cibles rencontrant des difficultés de recrutement ou pour des offres répondant à des critères prédéfinis (en stock depuis plus d'un mois dans un secteur en tension, par exemple). Les outils de pilotage permettent aujourd'hui de suivre au niveau de chaque bassin ou structure les offres MRS saisies.

Parallèlement à la mise en œuvre de cette instruction, une expérimentation de la délégation automatique de l'ensemble des mises en relations aux plates-formes de vocation, quel que soit le type d'offre saisie, sera menée en région Aquitaine au cours du 2ème semestre 2007. Cette expérimentation sera suivie par la direction générale et les résultats obtenus seront comparés à ceux obtenus par l'augmentation des offres MRS et la délégation automatique de leur mise en relation aux plates-formes de vocation.

Dans le cadre du dialogue de gestion 2008, l'augmentation des offres MRS avec mise en relation déléguées aux plates-formes de vocation fera l'objet d'une discussion particulière, y compris en termes qualitatifs.

Fait à Noisy-le-Grand, le 14 juin 2007.

Le directeur général,
Christian Charpy

Mouvements après avis de la commission paritaire nationale n° 6 du 13 juin 2007 (3e mouvement)

POSTE DIFFUSE			CANDIDAT RETENU		
REGION	AFFECTATION	EMPLOI	NOM-PRENOM	AFFECTATION	EMPLOI
ALSACE	<i>Direction régionale</i>	<i>Directeur régional</i>	<i>LECLERCQ Pierre-Yves</i>	DDA Roubaix-Tourcoing-Douai	<i>Directeur délégué</i>
AUVERGNE	<i>DDA Nord Auvergne</i>	<i>Directeur délégué</i>	<i>MEYER Daniel</i>	DDA Pays de Savoie	<i>CM appui et gestion</i>
BOURGOGNE	<i>DDA Bourgogne Ouest</i>	<i>Directeur délégué</i>	<i>CAMUS Joëlle</i>	Ale Lyon Vaise	<i>DALE</i>
BOURGOGNE	<i>Direction régionale</i>	<i>Conseiller technique</i>	<i>DROSNE Michel</i>	DDA Bourgogne Ouest	<i>Directeur délégué</i>
BRETAGNE	<i>DDA Ille et Vilaine</i>	<i>Directeur délégué</i>	<i>JULIN Charles</i>	DRA Pays de la Loire	<i>CM Conseil à l'emploi</i>
BRETAGNE	<i>Direction régionale</i>	<i>Directeur régional</i>	<i>MUTELET Gérard</i>	DRA Paca	<i>Dirrecteur régional adjoint</i>
CENTRE	<i>DDA Indre et Loire</i>	<i>Directeur délégué</i>	<i>PAILOT Jacques</i>	DDA Rouen	<i>Directeur délégué</i>
CENTRE	<i>DDA Loiret</i>	<i>Directeur délégué</i>	<i>FERRANDEZ Paul</i>	DDA Indre et Loire	<i>Directeur délégué</i>
CENTRE	<i>Direction régionale</i>	<i>Directeur régional</i>	<i>DUMONTIER Florence</i>	DRA Alsace	<i>Directrice régionale</i>
CHAMPAGNE	<i>Direction régionale</i>	<i>Conseiller technique</i>	<i>DEL COURT Jean-Philippe</i>	Dpt organisation du réseau et qualité de service	<i>CM appui et gestion</i>
CHAMPAGNE	<i>Direction régionale</i>	<i>Directeur régional</i>	<i>VERMOREL Jean-Marc</i>	Direction de l'Animation du réseau	<i>Directeur</i>
LIMOUSIN	<i>Direction régionale</i>	<i>Directeur régional</i>	<i>NICOL Michèle</i>	DDA Vaucluse	<i>Directrice déléguée</i>
HAUTE NORMANDIE	<i>DDA Rouen</i>	<i>Directeur délégué</i>	<i>WATTEAU Marie-France</i>	DDA Littoral Caux Bray	<i>Directrice déléguée</i>
MIDI PYRENEES	<i>Direction régionale</i>	<i>Adjoint au DRA</i>	<i>CAUNES Gérard</i>	DRA Limousin	<i>Directeur régional</i>
NORD-PAS DE CALAIS	<i>DDA Hainaut Cambresis</i>	<i>Directeur délégué</i>	<i>VASSEUR Philippe</i>	DDA Littoral Pas de Calais	<i>Directeur délégué</i>
PAYS DE LA LOIRE	<i>Direction régionale</i>	<i>Directeur régional</i>	<i>LAILLER BEAULIEU Michèle</i>	DRA Champagne Ardenne	<i>Directrice régionale</i>
PACA	<i>Direction régionale</i>	<i>Conseiller technique</i>		Rediffusion	
MARTINIQUE	<i>DRA Martinique</i>	<i>Conseiller technique</i>	<i>LIMOL Léo</i>	DRA Martinique	<i>Conseiller technique</i>
ILE DE FRANCE	<i>DDA Seine et Marne Nord</i>	<i>Directeur délégué</i>	<i>NACHIT Abdelhak</i>	DRA Ile de France	<i>CM appui et gestion</i>
ILE DE FRANCE	<i>DDA Hauts de Seine Sud</i>	<i>Directeur délégué</i>	<i>BIRON Gilles</i>	DDA Seine et Marne Nord	<i>Directeur délégué</i>
ILE DE FRANCE	<i>Direction régionale</i>	<i>Conseiller technique</i>		Rediffusion ou recrutement externe	
ILE DE FRANCE	<i>Direction régionale</i>	<i>Conseiller technique</i>	<i>LEBEAUX Geneviève</i>	DDA Hauts de Seine Sud	<i>Directrice déléguée</i>
SIEGE	<i>Direction de la Stratégie</i>	<i>Conseiller technique</i>	<i>BREJOU Nicole</i>	Département Internet et Multimédia	<i>Conseiller technique</i>
SIEGE	<i>Département Internet et Multimédia</i>	<i>Conseiller technique</i>		Recrutement externe	
SIEGE	<i>Dpt MOA SIOP</i>	<i>Conseiller technique</i>	<i>HUIN Myriam</i>	SDIR Projets	<i>Conseiller technique</i>
INTERREGION NORD EST		<i>Conseiller technique</i>		Rediffusion ou recrutement externe	

Le directeur général adjoint
chargé des ressources humaines

Jean-Noël THOLLIER

Accord cadre du 15 juin 2007

Accord de collaboration avec Conforama

Accord entre Conforama France, représentée par son directeur général, monsieur Jean-Brice Hernu et
L'Agence nationale pour l'emploi, représentée par son directeur général, monsieur Christian Charpy

Préambule

Filiale du groupe PPR (anciennement Pinault-Printemps-Redoute), Conforama est présent dans 8 pays européens. En France, avec 16% de part de marché, l'entreprise est n°1 de l'ameublement et n°2 de l'électroménager. Elle compte sur le territoire national 156 magasins gérés en propre dont 11 dans les DOM-TOM.

Pour renforcer son positionnement de n°1, Conforama s'appuie sur la modernisation de son image à travers ses campagnes de communication et sur la rénovation et l'agrandissement de ses magasins. Sa force commerciale repose sur une offre produit au meilleur prix, sur la proximité de ses magasins - 80% des foyers français qui fréquentent régulièrement Conforama ont un magasin Conforama à moins de 20 minutes de leur domicile - et sur la mise en ligne de son catalogue.

En 2006, Conforama a recruté 3926 collaborateurs en France dont près de 72% en CDD dans ses magasins, plates-formes de service après-vente et au siège. 90% de ces recrutements concernent :

- les métiers de la vente, notamment les postes d'encadrement,
- les métiers d'hôte/hôtesse de caisse,
- les métiers du dépôt.

L'entreprise joue un rôle majeur dans l'intégration des publics rencontrant des discriminations : en 2004, un état des lieux de la diversité réalisé dans l'enseigne par l'Institut du mécénat solidaire (IMS) a montré que 30% de l'effectif est composé de personnes d'origine étrangère.

Malgré un faible turn-over global (5 à 10%), Conforama a aujourd'hui de forts besoins en recrutement liés aux perspectives de développement de l'activité des magasins. Sur les postes de responsables de rayon dont le turn-over est plus élevé (8% à 10%), l'entreprise rencontre des difficultés de recrutement particulières en raison des tensions du marché du travail sur les profils de jeunes diplômés et d'un déficit de candidatures locales. De plus la saisonnalité de l'activité et en particulier un dernier quadrimestre très fort en chiffres d'affaires amène à recruter un nombre important de CDD sur ces périodes. Pour faire face à cette situation, Conforama a mis en œuvre une politique RH qui s'appuie principalement sur les points suivants :

- Attirer, recruter et intégrer davantage de jeunes diplômés en leur offrant de réelles opportunités d'évolution professionnelle, en interne ou au sein du groupe PPR.
- Développer l'employabilité de l'ensemble de ses équipes par la formation et la gestion des carrières.
- Elargir ses cibles et diversifier ses méthodes de recrutement.
- Assurer la diversité de ses collaborateurs et promouvoir l'égalité des chances.
- Intégrer plus largement des travailleurs handicapés. C'est dans ce sens qu'un accord d'entreprise a été signé avec les organisations syndicales en 2007.
- Décentraliser le recrutement aux responsables régionaux des ressources humaines à partir de 2007.

Dans cette perspective, Conforama souhaite renforcer la collaboration qui existe entre l'ANPE et son propre réseau.

Dans le contexte de la loi de cohésion sociale, du programme de prévention et lutte contre l'exclusion, l'Agence se doit de développer des coopérations accrues avec les entreprises pour favoriser le retour à l'emploi rapide des demandeurs d'emploi et garantir la fluidité du marché du travail en répondant aux besoins de recrutement. Sa mission est de renforcer son rôle d'intermédiaire actif sur le marché du travail :

- en proposant aux entreprises un service adapté, défini à partir d'une analyse partagée de leurs besoins en recrutement et du marché du travail,
- en les accompagnant dans la conception et la mise en œuvre de stratégies spécifiques pour répondre aux difficultés de recrutement rencontrées,
- en accompagnant les demandeurs dans leur recherche d'emploi, particulièrement pour prévenir le chômage de longue durée et l'exclusion et faciliter l'insertion des jeunes, des femmes et des personnes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi.

Par le présent accord, l'ANPE et Conforama s'engagent à développer sur l'ensemble du territoire des collaborations de proximité renforcées entre les agences locales et les responsables RH régionaux, pour réussir les recrutements de l'enseigne et favoriser l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi. Conforama et l'ANPE associeront leurs moyens et leurs efforts pour mettre en œuvre les actions prévues dans cet accord.

La collaboration s'exerce, pour Conforama, dans le cadre de la charte de la diversité dont le groupe PPR est signataire, et, pour l'ANPE, dans le cadre de la charte du service public de l'emploi contre les discriminations, pour l'égalité des chances et la promotion de la diversité et dans le cadre de son accord avec le ministère de la parité et de l'égalité professionnelle, portant sur la promotion de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans tous les secteurs d'activité.

Les signataires

Conforama France, c'est :

Une grande enseigne du groupe PPR.

- 156 magasins gérés en propre et 11 plates-formes de service après-vente dont les équipes interviennent en atelier ou à domicile.
- 11 directions régionales, ayant chacune la responsabilité de 8 à 16 magasins, et disposant d'un/e responsable des ressources humaines chargé notamment du recrutement et de la gestion des carrières des cadres locaux.
- Un effectif de 9 800 salariés.
- L'ambition de renforcer son leadership dans son domaine et d'être le champion des enseignes locales.
- Des engagements dans la lutte contre les discriminations : adhésion aux principes de la charte de la diversité dans l'entreprise signée par le groupe PPR, déploiement d'une politique de recrutement de travailleurs handicapés, participation à l'opération « Nos quartiers ont des talents » organisée par le MEDEF.

L'ANPE, c'est :

- 22 directions régionales, 120 directions déléguées, près de 28 000 collaborateurs.
- 824 agences locales et services spécialisés et 1 700 équipes professionnelles spécialisées par secteur d'activité.
- Plus de 3,5 millions d'offres d'emploi confiées par les entreprises en 2006 et plus de 3 millions de recrutements réussis.
- Une expertise dans tous les domaines touchant à l'emploi : recrutement, orientation, formation, insertion dans l'emploi, développement de l'emploi.
- Le premier site emploi en France, anpe.fr, avec :
 - près de 12 millions de visites par mois en 2006
 - 890 000 profils disponibles sur le site
 - 587 000 offres d'emploi directement mises en ligne par les employeurs en 2006 (16,8% des offres en lignes).
- La volonté d'apporter des services de qualité au plus près des besoins de ses clients, dans le cadre d'une démarche de certification de services pour l'ensemble de ses agences locales.
- L'engagement à agir dans le cadre de la charte du service public de l'emploi contre les discriminations, pour l'égalité des chances, la promotion de la diversité et l'égalité professionnelle hommes-femmes.

Les enjeux

Pour Conforama :

- Réussir ses recrutements et permettre à chaque magasin de couvrir ses besoins en ressources humaines pour l'ensemble de ses postes d'employés, d'agents de maîtrise et de cadres.
- Mieux faire connaître auprès des demandeurs d'emploi l'enseigne, ses métiers et les perspectives de carrière qu'elle offre, notamment auprès des publics jeunes.
- Diversifier ses modes de recrutement et élargir ses cibles en utilisant la méthode de recrutement par simulation de l'ANPE.
- Affirmer sa position d'entreprise engagée dans la lutte contre les discriminations en recrutant davantage de candidats ciblés par les dispositifs et les mesures d'aide au retour à l'emploi,

notamment les jeunes, les femmes, les personnes appartenant à une minorité visible, les seniors et les travailleurs handicapés.

Pour l'ANPE :

- Aider Conforama à couvrir ses besoins en recrutement.
- Développer une collaboration au plus près du terrain au niveau local et régional pour répondre aux besoins en recrutement de chaque magasin et aux besoins mutualisés sur un bassin d'emploi ou un territoire.
- Aider Conforama à recruter autrement et à lutter contre les difficultés de recrutement en mobilisant ses différentes prestations d'évaluation des compétences et capacités professionnelles, notamment sa méthode de recrutement par simulation.
- Réussir, notamment avec la contribution de Conforama, à atteindre ses objectifs d'insertion professionnelle des jeunes, diplômés ou non, dont ceux résidant dans les quartiers sensibles, des femmes, des seniors et des travailleurs handicapés.

Les actions et les engagements

Réussir les recrutements dans le cadre de relations de proximité

Conforama s'engage à :

- Transmettre à l'ANPE l'ensemble de ses offres pour les postes de cadres et non cadres ouverts au recrutement externe, en définissant précisément les caractéristiques des postes et les compétences recherchées, en respectant l'objectif de 2 000 offres d'emploi dès la première année.
 - Examiner l'ensemble des candidatures adressées par l'ANPE et présélectionnées selon les modalités définies avec les responsables Conforama chargés de ces recrutements.
 - Assurer le suivi des candidatures transmises par les agences locales en les informant des embauches réalisées et en explicitant les décisions relatives aux candidatures non retenues afin de leur permettre de mettre en place l'appui approprié à ces candidats.
 - Communiquer aux agences locales des offres d'emploi correspondant aux métiers évalués sur les plates-formes de vocation.
 - Recevoir en entretien les demandeurs d'emploi évalués positivement par lesdites plates-formes sur ses métiers pour les intégrer sur les postes ouverts au recrutement.
 - Accueillir des candidats dans ses magasins dans le cadre de l'évaluation en milieu de travail préalable au recrutement.
- Mobiliser l'action préparatoire au recrutement permettant de former des candidats proches du profil recherché pour les recruter sur les offres difficiles à pourvoir.
- Recourir aux actions de formation préalables à l'embauche (AFPE) pour permettre à des candidats de s'adapter aux caractéristiques des postes proposés, en vue de leur intégration en CDI ou en CDD de 6 mois minimum.
 - Favoriser l'intégration des publics cibles dans ses équipes, notamment les jeunes, les femmes, les personnes appartenant à une minorité visible, les seniors et les travailleurs handicapés.
 - Identifier dans chaque magasin les possibilités d'accueil de demandeurs d'emploi intéressés par la découverte des métiers de la distribution au moyen d'une évaluation en milieu de travail (EMT).
 - Participer aux manifestations, forums et salons, organisés par l'ANPE, en fonction de la disponibilité de ses équipes.

L'ANPE s'engage à :

- Désigner un interlocuteur régional chargé des relations avec les responsables ressources humaines régionaux de Conforama et mettre en relation chaque directeur de magasin avec une agence locale de proximité pour définir localement les modalités de la collaboration.
- Proposer le service le plus adapté aux caractéristiques des offres d'emploi communiquées, notamment le service de présélection des candidats.
- Proposer les candidatures des demandeurs d'emploi qui possèdent la qualification attendue par Conforama ou sont susceptibles de l'acquérir.
- Informer les magasins sur l'organisation de salons ou forums emploi auxquels ils pourront participer en vue de présenter leurs opportunités d'insertion et de rencontrer des demandeurs d'emploi.
- Mobiliser pour favoriser l'accès à l'emploi et les chances de réussite en poste :
 - les dispositifs d'évaluation des compétences et des capacités professionnelles des demandeurs d'emploi (ECCP),
 - les dispositifs d'évaluation en milieu de travail préalable au recrutement (EMTPR) selon les modalités régionales.

- Mettre en oeuvre la méthode de recrutement par simulation pour évaluer les capacités ou habiletés des demandeurs d'emploi à occuper les postes proposés, sous réserve que les capacités et habiletés attendues soient évaluables par cette méthode.
- Présenter sur les offres d'emploi des magasins la candidature des demandeurs d'emploi évalués positivement par les plates-formes de vocation sur les métiers concernés par ces offres.
- Mobiliser les actions préparatoires au recrutement et les actions de formation préalables à l'embauche (AFPE) pour permettre à des candidats de s'adapter aux caractéristiques des postes proposés par Conforama.
- Mobiliser ses réseaux de partenaires cotraitants (missions locales et cap emploi) pour développer le nombre de candidatures de jeunes et de travailleurs handicapés sur les offres déposées à l'Agence.

Développer l'échange d'informations et de savoir-faire

Conforama s'engage à :

- Favoriser une meilleure connaissance de ses activités, de son organisation, et des évolutions significatives des métiers de la distribution en accueillant dans les magasins les équipes professionnelles « commerce et distribution » des agences locales.
- Communiquer sur son site Internet sur le présent accord.

L'ANPE s'engage à :

- Favoriser une meilleure connaissance par les directeurs de magasin et les responsables régionaux des ressources humaines :
 - de son savoir-faire en matière de recrutement,
 - de sa connaissance du marché local de l'emploi et de ses caractéristiques en termes de compétences disponibles sur les bassins d'emploi,
 - des informations sur les dispositifs et mesures pour l'emploi en vigueur susceptibles d'être mis en oeuvre dans les magasins.
- Communiquer sur Conforama et ses opportunités d'insertion professionnelle sur son site Internet.

Pilotage, suivi et évaluation

Pour décliner l'accord national au plus près du terrain, des conventions locales, régionales ou interrégionales pourront être signées entre Conforama et l'ANPE. Les acteurs régionaux se fixeront des objectifs de retour à l'emploi des publics visés dans le présent accord, notamment les jeunes, les femmes, les personnes appartenant à une minorité visible, les seniors et les travailleurs handicapés.

Conforama et l'ANPE nommeront chacun dans chaque région un interlocuteur responsable de la mise et œuvre et du suivi de l'accord, permettant ainsi de favoriser les échanges et le développement d'actions concertées.

Un comité de pilotage national regroupant les représentants des signataires de l'accord se réunira dans les 18 mois suivant la signature. Il réalisera un bilan des résultats quantitatifs et qualitatifs de la collaboration mise en oeuvre par l'ANPE et Conforama, et aura pour mission de faire évoluer l'accord en fonction d'axes de progrès identifiés et de prévoir les actions de communication à mener au sein de chacun des réseaux des deux partenaires.

Durée de l'accord

Cet accord national est conclu pour une période de 3 ans à compter de sa date de signature. Il peut être résilié à l'initiative de l'une des parties en respectant un préavis de trois mois.

Fait à Noisy-le-Grand, le 15 juin 2007.

Le directeur général de l'ANPE,
Christian Charpy

Le directeur général de Conforama,
Jean-Brice Hernu

Instruction DASECT n°2007-685 du 20 juin 2007

Mise en œuvre de la convention-type de mise à disposition au titre de l'article 25 du statut du personnel

Vous trouverez, en annexe, la convention-type de mise à disposition au titre de l'article 25 du statut du personnel visée par le contrôleur général, économique et financier près l'ANPE.

Cette convention doit être utilisée comme modèle pour l'établissement de toutes les conventions de mise à disposition effectuées à ce titre.

Celles-ci n'ont donc plus à être soumises individuellement au visa du contrôleur général, économique et financier. En revanche, elles requièrent systématiquement l'accord préalable du directeur général.

Vous voudrez bien, pour ce faire, transmettre une note d'opportunité signée par vos soins via l'appli @lliance, pour chaque convention de mise à disposition au titre de l'article 25 du statut.

Le directeur des affaires sociales
de l'emploi et des conditions de travail,
Moïse Rashid

Convention-type de mise à disposition

Convention de mise à disposition d'un agent de l'ANPE auprès de (structure d'accueil) n°

Entre d'une part :

L'Agence nationale pour l'emploi, établissement public national, doté de la personnalité civile et de l'autonomie financière, placée sous l'autorité du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, régie par les articles L.311. 3. et R.311.4.1. à R.311.4.22. du code du travail, dont le siège social est à Noisy-le-Grand 93198 cedex, immeuble Le Galilée, 4, rue Galilée,
Représentée à la présente convention par son directeur général, M. Christian Charpy,
Ci-après désignée "l'ANPE" d'une part,

Et d'autre part :

(la structure d'accueil),
Représenté(e) par son (qualité), M. (prénom, Nom),
Ci-après désigné(e) « la structure d'accueil »

Il est convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1 Mise a disposition d'un agent ANPE

L'ANPE met à la disposition de la structure d'accueil un agent dont l'identité et le temps de mise à disposition figurent dans l'annexe financière jointe à la présente convention.
L'agent concerné continue d'être régi par le statut du personnel de l'ANPE et reste soumis aux règles internes de l'ANPE.

Article 2 Attributions de l'agent mis à disposition

Pendant toute la durée de la mise à disposition, l'agent ANPE est maintenu sous l'autorité hiérarchique du directeur (du siège et des services généraux, ou régional de...) de l'ANPE en matière de gestion administrative, de rémunération, de bénéfice des avantages sociaux et congés ; il se soumet cependant aux horaires, au régime de gestion du temps de travail et aux règlements de fonctionnement de la structure d'accueil.

Cet agent apporte la compétence liée à sa fonction et participe sous l'autorité fonctionnelle du responsable de la structure d'accueil à la mise en oeuvre du programme de travail qui lui aura été dévolu.

Article 3
Maintien des liens fonctionnels avec l'ANPE

L'agent participera, chaque fois que nécessaire, aux réunions d'échanges institutionnels et aux actions de formation décidées par l'ANPE, sous réserve de l'accord de la structure d'accueil qui sera préalablement informée de leur date et de leur objet.

Article 4
Congés

L'agent mis à disposition conserve le bénéfice des droits à congés acquis au sein de l'ANPE. A cet effet, le point sera fait sur le reliquat de ses droits à congés annuels au jour de sa mise à disposition. Les demandes de congés seront soumises à l'avis du responsable de la structure d'accueil.

Article 5
Maladie - accidents du travail - congés exceptionnels

En cas de maladie ou de congés, l'agent informera la structure d'accueil et l'ANPE. Les cas d'accident du travail seront examinés en commun avant que l'ANPE ne caractérise l'acte et ne le prenne en charge en tant que tel.

Article 6
Dispositions financières

6-1 Frais salariaux

La structure d'accueil remboursera les frais salariaux sur la base de l'indice de rémunération de l'agent et du niveau moyen du régime indemnitaire correspondant au niveau d'emplois dont celui-ci relève, tel que défini par le statut du personnel de l'ANPE. L'affectation des charges se fait par application d'un taux forfaitaire de 59 %. En outre, pour couvrir les frais de gestion, le montant de la rémunération chargée sera majoré de 10 %. La compensation financière des frais salariaux versée par la structure d'accueil sera régularisée à chaque fin d'exercice en fonction du montant du salaire brut réellement perçu, au cours de cet exercice, par l'agent mis à disposition, majoré du taux de charge et des frais de gestion comme indiqué ci-dessus.

6-2 Déduction des absences

Ledit remboursement aura lieu au prorata des jours travaillés, déduction faite des jours d'absence pour maladie, accident du travail, mandats, quelle que soit leur nature, au-delà d'une absence de 22 jours ouvrés cumulés dans les périodes de référence et sur la base d'un trentième du montant mensuel de la convention par jour d'absence pendant la durée de la convention.

Le temps consacré aux actions évoquées à l'article 3 de la présente convention n'est pas assimilé à une absence au sens du précédent paragraphe.

Les périodes de suspension éventuelle de la convention ne donnent pas lieu à facturation par l'ANPE.

6-3 Modalités de règlement

Dans le courant du mois de (1), le (structure d'accueil) procédera au versement d'un acompte forfaitaire correspondant à 50% du montant de la période annuelle prévue à l'annexe financière de la présente convention.

Dans le courant du mois de (2), pour les périodes révolues, il sera procédé au règlement du solde intégrant les événements survenus au cours de celles-ci (variation de la valeur du point d'indice de la fonction publique et droits à avancement de l'agent ANPE).

Les règlements seront effectués sans appel de fonds de la part de l'ANPE, à l'exception du solde si des changements sont intervenus dans la rémunération de l'agent mis à disposition au cours de la période de référence ou s'il faut appliquer les dispositions de l'article 6-2. Chaque règlement sera effectué par virement à l'ordre de monsieur l'agent comptable de l'ANPE sur le compte ouvert à la recette générale des finances sous le numéro RGFIN PARIS BOBIGNY TG 10071 93000 0000 1000 587 16.

(1) : 7ème mois de chacune des périodes prévues à l'annexe financière

(2) : mois suivant l'échéance de chacune des périodes annuelles prévues à l'annexe financière

Article 7
Remboursement des frais engagés par l'agent mis à disposition

Les frais de déplacement engagés par l'agent de l'ANPE pour le compte de la structure d'accueil seront directement pris en charge par celle-ci suivant les règles qui lui sont propres.
Les frais engagés par l'agent de l'ANPE pour participer aux réunions et actions de formation à l'initiative de l'ANPE, telles que décrites à l'article 3 de la présente convention, seront prises en charge par celle-ci.

Article 8
Durée de la convention

La présente convention est conclue pour la période du au Elle pourra être renouvelée par voie d'avenant.

Article 9
Résiliation de la convention

La présente convention peut donner lieu à résiliation en cours de période sur l'initiative de l'une ou l'autre des parties, moyennant un préavis de trois mois notifié par lettre recommandée avec accusé de réception.

Fait à Noisy-le-Grand en deux exemplaires originaux le :

Le représentant de (structure d'accueil)
(prénom, Nom)
(qualité)

Le représentant de l'ANPE
Christian Charpy
Directeur général

**Annexe financière à la convention de mise a disposition de M. (NOM, prénom),
agent de l'ANPE, auprès de (structure d'accueil)**

N° de la convention :

Pour effectuer les missions entrant dans le cadre de la convention susvisée, l'ANPE met à disposition de la structure d'accueil :

- NOM, prénom
 - Niveau d'emplois
 - Service correspondant à l'ANPE
 - Périodes de mise à disposition
- du au
du au
du au

- Quotité de temps de mise à disposition auprès de la structure d'accueil
- Valeur annuelle du point d'indice fonction publique
- Montant mensuel prévu (charges et frais de gestion compris)
- Durée de la convention
- Total général (charges et frais de gestion compris)

Autres mentions, le cas échéant :

Eléments de calcul des frais salariaux (base 1ère année)

niveau d'emplois échelon/indice	rémunération principale annuelle	régime indemnitaire moyen annuel	rémunération annuelle hors charges	frais salariaux annuels chargés (+59%)	Total annuel, y compris les frais de gestion (+10%)

Fait à Noisy-le-Grand en deux exemplaires originaux le :

Le représentant de (structure d'accueil)
(prénom, Nom)
(qualité)

Le représentant de l'ANPE
Christian Charpy
Directeur général

Textes signalés

Note DASECT-ENC n° 2007-100 du 21 juin 2007 relative au 4^{ème} mouvement 2007 pour les emplois du niveau V/A et V/B – mouvement exceptionnel