

FAITS MARQUANTS 2013

RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DE PÔLE EMPLOI

DURABLEMENT
ENGAGÉ



53 000
AGENTS

75%

DE FEMMES DANS
L'EFFECTIF

90,9%

D'AGENTS EN CONTRAT
À DURÉE INDÉTERMINÉE

6,94%

TAUX D'EMPLOI LÉGAL
DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS
À PÔLE EMPLOI

51,74%

TAUX DE FEMMES
DANS L'ENCADREMENT
(CADRES ET CADRES
DIRIGEANTS)

31%

DES AGENTS UTILISENT
DES MODES DE
TRANSPORT DOUX
POUR SE RENDRE SUR
LEUR LIEU DE TRAVAIL



-4 %

BAISSE DES ÉMISSIONS
DE GAZ À EFFET
DE SERRE EN UN AN

5,53

TONNES ÉQUIVALENT
CARBONE / AGENT / AN

19

NOMBRE DE MARCHÉS
PÔLE EMPLOI NOTIFIÉS
EN 2013 INCLUANT
DES CLAUSES
ENVIRONNEMENTALES

15%

D'INTENTIONS D'EMBAUCHE
DANS LES SECTEURS DE LA
TRANSITION ÉNERGÉTIQUE
DÉCLARÉES PAR LES ENTREPRISES
(ENQUÊTE BESOIN EN MAIN
D'ŒUVRE 2013)



93,6%

DES DEMANDEURS
D'EMPLOI RÉSIDANT
À MOINS DE 30 KM
DE LEUR AGENCE PÔLE
EMPLOI

905

AGENCES DE PROXIMITÉ

NOS AVANCÉES, NOS DÉFIS

A Pôle emploi, la mise en œuvre de sa responsabilité sociétale est un engagement quotidien à travers trois axes majeurs définis dans le plan stratégique.

FAIRE PLUS POUR CEUX QUI EN ONT LE PLUS BESOIN

Favoriser la transparence et l'évolution du marché du travail, expérimenter de nouveaux modes de relations et de services aux publics en tenant compte de leurs besoins particuliers, autant d'actions qui s'inscrivent dans le plan stratégique Pôle emploi 2015 et qui répondent aux enjeux d'accessibilité et d'inclusion sociale.

FAIRE PLUS POUR NOS COLLABORATEURS

Poser la réussite de l'établissement sur son capital humain et sa qualité de vie au travail : Pôle emploi s'engage dans une relation de confiance avec ses collaborateurs pour construire un meilleur service.

FAIRE PLUS POUR L'ENVIRONNEMENT

Réduire son empreinte environnementale de façon significative en y associant tous les collaborateurs, s'appuyer sur les bonnes pratiques et prendre des engagements à long terme, toutes ces actions inscrites dans la stratégie de Pôle emploi répondent aux enjeux d'aujourd'hui pour anticiper ceux de demain.

« Pôle emploi fourmille d'initiatives locales et nous montre que la responsabilité sociétale est en passe de devenir une réalité de terrain. Un objectif sur lequel nous nous sommes engagés, en nous inscrivant dans la stratégie nationale de développement durable », Reynald Chapuis, directeur de l'innovation et de la RSE à Pôle emploi.

LE MOT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL DE PÔLE EMPLOI

La Responsabilité sociétale nous offre l'opportunité d'une mise en cohérence entre notre cœur de métier – agir pour le retour à l'emploi – et la façon dont nous mettons en œuvre cette mission de service public.

Dans une société en quête de sens, nous devons être exemplaires. Nous devons agir en étant attentifs à l'impact de nos actions sur l'environnement pour protéger notre planète et les générations futures. Mais aussi respecter les principes d'équité et de solidarité pour apporter une attention particulière aux plus fragiles, parce qu'ils sont éloignés de l'emploi depuis longtemps, parce qu'ils sont porteurs de handicap, ou parce qu'ils habitent dans un quartier urbain loin du centre ville.

Nous devons aussi nous appliquer à nous même ces principes de la responsabilité sociétale, en veillant en interne à la diversité de nos recrutements, et en travaillant à toujours améliorer la qualité de vie au travail de nos collaborateurs.

Nous sommes à la fois crédibles et efficaces lorsque nous menons nos missions en tenant compte de ces principes dans nos actions au quotidien. Notre établissement porte cette vision d'une responsabilité sociétale partagée.

La diversité des illustrations de ce document, toutes issues du terrain, est notre preuve.

JEAN BASSÈRES

1 - FAIRE PLUS POUR CEUX QUI EN ONT LE PLUS BESOIN

Proximité
Populations vulnérables
Transition écologique
Solidarités

2 - FAIRE PLUS POUR NOS COLLABORATEURS

Données sociales
Handicap
Qualité de vie au travail

3 - FAIRE PLUS POUR L'ENVIRONNEMENT

Immobilier
Déplacements
Achats
Déchets
Papier

4 - Vivre la RSE en innovant pour et avec tous Jour après jour : résultats sur cinq ans



FAIRE PLUS POUR CEUX QUI EN ONT LE PLUS BESOIN

La signature par J Bassères de la Charte des intermédiaires de l'emploi (*), initiée par le Défenseur des droits et l'Organisation Internationale du Travail, marque un temps fort de l'année 2013. Elle réaffirme la mission de service public de Pôle emploi d'accompagner les publics et notamment ceux qui en ont le plus besoin.

Intitulée « Ensemble pour l'égalité dans les recrutements » cette charte garantit l'engagement de « mener une politique active de promotion de l'égalité des chances et de refus des pratiques discriminatoires » car au-delà de la vulnérabilité qui affecte l'ensemble des personnes en situation de recherche d'emploi, il convient d'appréhender la spécificité des difficultés touchant certains publics.

Favoriser la transparence du marché du travail, expérimenter de nouveaux modes de relations et de services aux publics en tenant compte de leurs besoins spécifiques, autant d'actions qui s'inscrivent dans le plan stratégique Pôle emploi 2015 et qui répondent aux enjeux d'accessibilité et d'inclusion sociale.

Par ailleurs, la coopération avec un ensemble élargi d'acteurs des territoires, mais également au-delà des frontières, permet de développer des partenariats opérationnels et de nourrir notre réflexion pour s'ouvrir à d'autres modes d'organisation.

(*) Les signataires sont : l'APEC, le CNML, CHEOPS, Prism'emploi, le Syntec, Pôle emploi et A Compétences Egales.

PROXIMITÉ



AMBITION

Faire de Pôle emploi l'acteur de référence en matière de captation et de diffusion de données du marché du travail.

Renforcer la proximité avec les publics en termes d'accès aux informations et aux services.

FAITS MARQUANTS

Pôle emploi se doit de prendre en compte les difficultés périphériques à la recherche d'emploi, notamment celles liées à la mobilité. Il doit pouvoir anticiper et faire évoluer l'offre de services pour diminuer ces contraintes, en mettant en place la modalité de l'accompagnement global.

Grâce aux évolutions technologiques, des fonctionnalités et services nouveaux permettent une diversification des pratiques en direction des publics, et notamment de ceux qui sont éloignés, en termes d'accès physique ou en lien avec un handicap : personnes à mobilité réduite, personnes mal voyantes...

→ Ainsi, le site pole-emploi.org est accessible aux personnes en situation de handicap mais pas seulement. L'accessibilité numérique, aux enjeux multiples en termes de facilitation d'accès à l'information, profite à l'ensemble des publics. Ces aménagements conçus en conformité avec le référentiel général d'accessibilité pour les administrations (RGAA) assurent à la fois une navigation facilitée, un confort de consultation et une diversité dans les supports multimédia proposés.

→ Contribuer à la mise en relation transparente de l'offre et de la demande d'emploi pour permettre selon J Bassères, « d'améliorer la transparence du marché du travail en assurant un large degré de publicité des offres et des demandes d'emploi (...) un des premiers facteurs de diminution des inégalités sociales » :

La visibilité structurée des offres d'emploi émises par nos partenaires, rassemblées sous pole-emploi.fr, favorise l'accès à l'information et rationalise les démarches de recherches d'emploi à partir d'un unique portail de consultation.

Ce projet, débuté en octobre 2013 autour de deux directions régionales pilotes (Pays de la Loire et Poitou-Charentes) rassemble huit partenaires privés (Regionjob, Meteojob, Multiposting, Stepstone, Viadeo, Jobijoba Keljob, Qapa), l'Apec et un grand recruteur, EDF. Ce projet se poursuit en 2014 et s'enrichit régulièrement d'autres contributeurs.

→ Pôle emploi mobilise des solutions collaboratives dans la stratégie de délivrance des services. Cette stratégie repose sur l'optimisation de la présence des partenaires et de l'accès à leurs services et sur la mise en place de synergies croisées :

Renforcer la présence des services de Pôle emploi dans les quartiers dits prioritaires en consolidant les moyens (400 postes supplémentaires en 2013) et en les adaptant, et territorialiser les actions en étroite relation avec les partenaires de proximité, tels sont les objectifs de la convention signée entre le ministère de la Ville et Pôle emploi le 30 avril 2013.

OBJECTIFS

Visibilité et lisibilité des offres d'emploi : faire de Pôle emploi l'acteur de référence en matière de captation et de diffusion de données du marché du travail.

Renforcer la proximité avec les différents publics, en présence géographique ou au travers de services dématérialisés.

1 072 831

OFFRES D'EMPLOI
DÉPOSÉES EN LIGNE
ET VALIDÉES

8 523 180

TÉLÉ CANDIDATURES DÉPOSÉES EN LIGNE
ET VALIDÉES

SUR LE TERRAIN

ILE-DE-FRANCE

Mise en place de webdating avec un double objectif :

- Faciliter la mise en relation entre des demandeurs d'emploi issus de villes ou de quartiers prioritaires et des entreprises, en utilisant les nouvelles technologies de communication sous forme d'entretiens de 10 minutes en Visio système
- Promouvoir la non-discrimination en faisant évoluer les critères initiaux des recruteurs et favoriser l'intermédiation entre des compétences et des besoins grâce à des méthodes innovantes

Résultat : 7 agences de Seine-Saint-Denis (93) mettent en place ce webdating à fréquence mensuelle avec un pourcentage de demandeurs d'emploi embauchés avoisinant 68%.

BRETAGNE

L'Union Régionale des Associations de Parents d'Enfants Déficients Auditifs (URAPEDA), par l'intermédiaire de ses espaces publics numériques, et Pôle emploi Bretagne ont décidé de conjuguer leurs efforts afin d'optimiser leurs services. Les demandeurs d'emploi sourds et malentendants bénéficient au sein des antennes départementales de l'URAPEDA, d'une information pour optimiser l'usage des services de pole-emploi.fr

La convention de partenariat régional a été signée à l'occasion de la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées qui s'est tenue en novembre 2013.

RHÔNE-ALPES

Le salon transfrontalier IO LAVORO s'est déroulé les 14, 15, 16 mars 2013 (14^{ème} édition), puis les 10, 11, 12 octobre 2013 (15^{ème} édition) à Turin.

Pour ces deux occasions, Pôle emploi Rhône-Alpes avait organisé un transport en bus gratuit aller/retour depuis la Région Rhône-Alpes pour des demandeurs d'emploi français : 100 personnes au total ont pu ainsi rencontrer les employeurs présents sur le salon.

À SAVOIR

Depuis mai 2013, l'application mobile de Pôle emploi s'est enrichie d'un annuaire des agences. De plus, le service « mon indemnisation » permet d'accéder à la date, au montant du dernier paiement et à la mise à jour de l'actualisation effectuée sur l'application.

Appli Pôle emploi mobile :
267,8 millions de pages vues
16,7 millions de visites
975 591 téléchargements en 2013

POPULATIONS VULNÉRABLES



AMBITION

La lutte contre le chômage, cœur du métier de Pôle emploi, constitue en soi un objectif de responsabilité sociétale. Mais Pôle emploi s'attache particulièrement à développer une offre de services attentive aux besoins des demandeurs les plus éloignés du marché du travail, ou présentant des difficultés particulières.

FAITS MARQUANTS

→ Pôle emploi a déployé en 2013 la modalité « accompagnement renforcé » pour les personnes les plus éloignées du marché du travail et ayant besoin d'être fortement accompagnées pour l'élaboration de leur projet professionnel et leur recherche d'emploi. Cet accompagnement s'adresse à des demandeurs d'emploi fragilisés dont les difficultés peuvent relever de la recherche d'emploi, de la mobilité professionnelle, de freins périphériques à l'emploi, voire d'une combinaison de ces problématiques.

→ Les emplois d'avenir sont un dispositif gouvernemental en direction des jeunes les plus éloignés de l'emploi du point de vue de la qualification, de la persistance au chômage ou de la localisation sur certains territoires (zones urbaines sensibles : ZUS / zones de revitalisation rurale : ZRR). Ils relèvent d'une politique d'actions positives à mener dans le cadre d'une relation entreprise ciblée et partenariale. Ils s'appuient juridiquement sur les contrats aidés avec quelques spécificités. Une enveloppe de 100 000 emplois d'avenir a été allouée pour 2013.

85 202

PRESCRIPTIONS D'EMPLOIS D'AVENIR EN 2013
PARMI LES BÉNÉFICIAIRES D'EMPLOIS D'AVENIR :

PART DE JEUNES INSCRITS : 79,3%

JEUNES EN ZUS : 17,2%

JEUNES EN ZRR : 13,5%

JEUNES SANS DIPLÔME : 41,8%

64 156 offres d'emploi d'avenir ont été recueillies par Pôle emploi entre novembre 2012 et novembre 2013

→ L'Etat, les régions et les partenaires sociaux, partant du constat que des offres d'emploi ne sont pas pourvues faute de candidats ayant les compétences adaptées, se sont entendus sur un plan de formation professionnelle lors de la grande conférence sociale des 20 et 21 juin 2013. En juillet 2013, un plan « formation prioritaire pour l'emploi » a été lancé par le gouvernement pour amener les demandeurs d'emploi à se former sur des secteurs et des métiers offrant des opportunités d'emploi. C'est ainsi qu'un objectif de 30 000 demandeurs d'emploi a été identifié comme priorité. Cet objectif a été dépassé avec 35 475 inscriptions en stage.

→ Pôle emploi s'implique dans la lutte contre l'illettrisme, Grande Cause nationale en 2013, en sensibilisant les agents et en informant les demandeurs d'emploi sur les dispositifs dont ils peuvent bénéficier. Suite à l'enquête « Information Vie Quotidienne » réalisée par l'INSEE en 2011/2012 et rendue publique en janvier 2013, 2 500 000 personnes âgées de 18 à 65 ans ayant été scolarisées en France sont en situation d'illettrisme et 10% des demandeurs d'emploi sont confrontés à ce problème. Dans les régions, des actions concrètes ont été menées avec les référents régionaux de l'Agence Nationale de Lutte Contre l'Illettrisme (ANLCI).

→ Pour développer les actions de réinsertion professionnelle des personnes détenues et faciliter leur retour à l'emploi, la direction de l'administration pénitentiaire et Pôle emploi ont renouvelé en juin 2013 leur convention-cadre afin de permettre aux détenus volontaires et proches de leur sortie de prison, de s'inscrire sur la liste des demandeurs d'emploi en catégorie 4, et ainsi d'accéder aux services et aux prestations de droit commun proposés par Pôle emploi.

→ Par son positionnement, Pôle emploi a un rôle majeur à jouer pour faciliter l'insertion des publics éloignés de l'emploi, et les clauses sociales d'insertion des marchés sont un levier important.

Dans ce cadre, un groupe de travail national autour du thème « Pôle emploi et les clauses d'insertion dans les marchés publics » a été créé. Il a pour objectif de faire un état des lieux de l'offre de services des régions ayant déjà une expertise reconnue par les acteurs locaux dans ce domaine (Languedoc-Roussillon, Picardie, Rhône-Alpes), afin de produire un livrable à destination des autres régions souhaitant proposer une offre de services complémentaire sur le sujet.

La suite logique de ce groupe de travail sera la production, en 2014, d'un livrable visant à l'optimisation des politiques d'achats responsables de Pôle emploi, et notamment l'insertion de façon significative de clauses sociales dans ses propres marchés.



ZOOM SUR LA MRS (Méthode de recrutement par simulation)

→ Une méthode qui permet de lutter contre les risques de discrimination à l'embauche.

- > en s'attachant en premier lieu aux capacités développées par l'individu, transposables en situation de travail : ses habiletés.
- > en excluant toute présélection sur un critère discriminatoire (âge, sexe, apparence physique...).
- > en appliquant un processus de recrutement et des exercices identiques pour tous.

Une méthode qui permet la mobilité et la reconversion : 65% des personnes recrutées ont changé de secteur d'activité et plus de 80% ont changé de métier. Une méthode qui permet de répondre aux besoins des petites entreprises à faible recrutement.



RECRUTEMENTS MRS EN 2013

36% DE JEUNES DE –DE 26 ANS
58% DE FEMMES
11% RÉSIDANT EN ZUS
20% DE DEMANDEURS D'EMPLOI
LONGUE DURÉE
46% DE DEMANDEURS D'EMPLOI DE
FORMATION INFRA BAC

SUR LE TERRAIN

BRETAGNE

Dans le cadre du groupe de travail « emploi des femmes seniors en Bretagne » piloté par la Délégation Régionale aux Droits des Femmes (DRDFE), les participants au groupe, où Pôle emploi a joué un rôle majeur, ont travaillé sur un plan d'actions pour l'emploi des femmes seniors, à décliner sur des territoires cibles dans les départements, et articulé autour des axes suivants : l'accompagnement des projets professionnels et de la reconversion professionnelle des femmes seniors et la sensibilisation et la formation des prescripteurs et des responsables d'entreprises.

RHÔNE-ALPES

Un club intergénérationnel a été monté dans l'agence d'Annecy afin de « Faire se rencontrer au cours d'un atelier, des jeunes et des seniors pour échanger et trouver ensemble des solutions à leurs difficultés à (re)trouver un emploi, mais aussi pour faire tomber les préjugés ». Six jeunes de moins de 25 ans et huit seniors de 50 ans et plus se sont rencontrés dans ce club tous les 15 jours, et ce pendant trois mois, et ont démarché ensemble des entreprises.

La formule a fonctionné puisqu'à l'issue du club, 10 personnes ont retrouvé un emploi, une a créé son entreprise et trois sont proches de l'emploi.

ALSACE

Pôle emploi Alsace a organisé une semaine de l'emploi en milieu carcéral : 4 manifestations ont eu lieu au sein des établissements pénitentiaires de la région. L'objectif de cette action est de convier des employeurs des secteurs marchand et non marchand au sein de ces établissements pour rencontrer les personnes incarcérées, dans la perspective d'une proposition d'emploi, permettant l'aménagement de la peine et la préparation de la sortie de détention.

DSI (direction des systèmes d'information)

Dans le contexte de l'opération « Déployons nos elles » initiée par l'association IMS entreprendre, des binômes mixtes DSI ont été mis en place pour faire découvrir aux collégiens et aux collégiennes les métiers de l'informatique et encourager l'orientation des filles vers cette filière.

AQUITAINE

Pôle emploi Aquitaine a identifié sur la base d'un diagnostic approfondi, une « diagonale nord-est Aquitaine », délimitant une zone de plus grande fragilité régionale. Cela a permis de dégager davantage de moyens aux agences concernées pour mieux accompagner les personnes en situation de précarité.

- 1776 demandeurs d'emploi en grande difficulté, confrontés à des freins périphériques majeurs dans leur accès à l'emploi ont pu bénéficier d'une action de formation (remobilisation, redéfinition du projet professionnel et possibilité d'immersion en entreprise).
- Des prestations spécifiques permettant d'accroître la mobilité des demandeurs d'emploi, qu'elle soit géographique (atelier Mobilité) ou professionnelle (atelier Transférance) ont été mises en place à titre expérimental.
- Des partenariats renforcés avec d'autres acteurs de l'insertion et du social ont permis aux conseillers d'orienter les demandeurs d'emploi en fonction des freins périphériques repérés.

BASSE-NORMANDIE

Mise en place d'une démarche partenariale de repérage des compétences clés en situation professionnelle, visant à construire un parcours de formation, notamment au profit des personnes en situation d'illettrisme :

Création et mise à disposition d'outils pour les conseillers permettant ce repérage dans le cadre du projet, puis positionnement du demandeur d'emploi et construction de parcours adaptés par les organismes de formation. Ce travail a été mené en partenariat avec l'Agence Nationale de Lutte contre l'Illettrisme et en lien avec les acteurs régionaux (Conseil Régional, Etat, différents OPCA, le CNFPT et Organismes de formation, ...) partenariat matérialisé par la signature d'une convention régionale en mars 2013. L'établissement normand s'engage à démultiplier une démarche « de repérage des compétences-clés en situation professionnelle » auprès des demandeurs d'emploi et à former les conseillers à l'utilisation des outils en lien avec cette démarche.

MIDI-PYRÉNÉES

Pôle emploi Midi-Pyrénées a signé un Plan régional de prévention et de lutte contre l'illettrisme d'une durée de 3 ans avec pour objectif de « permettre à tous, à tous les âges de la vie, de réacquies et de consolider la base de la base : lecture, écriture, calcul, nécessaires pour faire face de manière autonome à des situations simples de la vie courante. »

Articulé autour de 3 axes (« Repérer, accompagner et orienter », « Sensibiliser et professionnaliser les acteurs » et « Former de l'école à l'entreprise »), ce plan propose de manière concrète 25 fiches actions. Plus particulièrement, le groupe de travail « Demandeur d'emploi », piloté par Pôle emploi a souhaité valoriser la démarche volontaire qui consiste à « renforcer ses savoirs de base tout en mettant en perspective son expérience professionnelle ».

MARTINIQUE

Le dispositif « Yonn a lot » a pour objectif de donner un coup de pouce à des demandeurs d'emploi de plus de 26 ans n'ayant pas travaillé depuis un à deux ans, et n'étant plus indemnisés. Bilan positif fin 2013 avec un objectif dépassé, puisque 37 demandeurs d'emploi ont intégré un poste de travail. Le dispositif « Yonn a lot » permet de faire la promotion de profils de demandeurs d'emploi, non indemnisés en ARE, sur des postes repérés auprès d'entreprises « volontaires et solidaires ».

Ces postes sont des CDD de 6 mois, en contrat de professionnalisation « PRODIAT ». Ils sont précédés d'une AFPR de 400h et d'une EMTPR.

PICARDIE

Une offre de services spécifique a été développée autour de la mise en œuvre des clauses sociales sur le département de la Somme et notamment sur Amiens-Métropole. Celle-ci a vu le jour dans le cadre du dispositif issu de la Loi de 2001 sur la lutte contre les discriminations et en lien avec la politique de la ville (quartier ZUS Amiens nord).

Depuis 2013, Pôle emploi Amiens-Métropole est la seule « porte d'entrée » des demandes d'entreprises qui recrutent dans le cadre des clauses sociales. Les offres « clausées » passent par l'équipe commune Pôle emploi et sont traitées ensuite par des équipes mixtes (Pôle emploi, Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi et Mission locale).

ÉCONOMIE VERTE



AMBITION

Le verdissement de l'économie est une réalité qui se traduit de plus en plus dans les modèles économiques des entreprises et dans l'exercice des métiers – nouveaux ou traditionnels. Face à ce qui s'apparente à une mutation de la société, l'enjeu est de faire de celle-ci une opportunité pour tous de retour à l'emploi, de reconversion professionnelle, mais aussi un gage d'employabilité.

FAITS MARQUANTS

→ **Pôle emploi a fixé des orientations nationales et régionales sur la période 2013 – 2014, réaffirmant ainsi sa volonté de soutenir le développement des emplois de l'économie verte.**

Les directions nationales poursuivent l'intégration dans leurs projets et activités des déclinaisons que peuvent proposer les différentes dimensions de l'économie verte - sans pour autant construire une offre de services parallèle. A titre d'exemple, l'atelier d'orientation des demandeurs d'emploi vers les métiers de la chaîne alimentaire, qui décrypte les enjeux et impacts liés au développement durable, a été créé en 2013.

Chaque direction régionale a défini des orientations qui répondent au plus près aux besoins des territoires. Trois axes ont été particulièrement privilégiés : la formation des demandeurs d'emploi (18 régions), les diagnostics territoriaux (14 régions), les partenariats professionnels (12 régions).

→ **Pôle emploi s'inscrit dans le cadre de l'action gouvernementale**

Lors de la seconde conférence environnementale qui s'est tenue en septembre 2013, une table ronde, présidée par le ministre du travail, a porté sur les emplois et la transition écologique.

Pôle emploi participe directement à la mise en œuvre de certaines mesures retenues par le gouvernement, aux côtés du MEDDE et de la DGEFP :

- fléchage de formations vertes dans le cadre du « Plan 30 000 »,
- orientation des jeunes sur des métiers verts dans le cadre des emplois d'avenir,
- collaboration à la mise en place de trois démonstrateurs territoriaux de soutien aux reconversions professionnelles, dans des bassins d'emploi particulièrement concernés par la transition écologique et énergétique, permettant de sécuriser les parcours de salariés ou de demandeurs d'emploi passant d'un métier fragilisé à un métier en développement lié à la transition écologique.

→ **Pôle emploi partage son expérience sur l'économie verte**

Pôle emploi participe depuis plusieurs années au salon POLLUTEC, salon professionnel de l'environnement, déchet, eau et énergie. Il est l'un des partenaires du stand Emploi. Pour l'édition 2013 qui se tenait à Villepinte, des conseillers de Pôle emploi se sont entretenus avec les demandeurs d'emploi et les recruteurs. Par ailleurs, un représentant de Pôle emploi a témoigné des actions et enjeux à la table ronde « L'impact de la transition écologique sur les métiers de l'Environnement ».

Dans le cadre des échanges internationaux, le service public de l'emploi du Monténégro a souhaité un retour d'expérience de Pôle emploi sur le thème de l'économie verte, cette préoccupation s'inscrivant dans la perspective d'une future adhésion du Monténégro à l'Union européenne. Deux experts français ont présenté l'approche de Pôle emploi, la stratégie nationale et les orientations retenues, ainsi que des exemples d'actions menées en région.

CHIFFRES CLÉS

Fin 2013, **13%** des offres d'emploi déposées à Pôle emploi et **14%** des demandeurs d'emploi inscrits en catégorie A,B,C sont concernés par l'économie verte.

15%

PART DES INTENTIONS D'EMBAUCHE DANS LES SECTEURS DE L'ÉCONOMIE VERTE EN 2013 DÉCLARÉES PAR LES ENTREPRISES (BMO 2013)

16,5%

PART DU BUDGET DES ACHATS DE FORMATIONS CONVENTIONNÉES EN FAVEUR DES MÉTIERS «VERTS ET VERDISSANTS» (CHIFFRE CONSTANT DEPUIS 2010)

4%

PART DES BÉNÉFICIAIRES DES ATELIERS PORTANT SUR L'ORIENTATION, QUI ONT DÉCOUVERT LES FILIÈRES EAU, DÉCHETS, ASSAINISSEMENT AIR, BÂTIMENT DURABLE, TRANSPORT & LOGISTIQUE DURABLE

7,4%

PART DES FORMATIONS EN RAPPORT AVEC L'ÉCONOMIE VERTE DANS LE CADRE DU PLAN «30 000». LES DEUX TIERS DES FORMATIONS CONCERNENT LES SECTEURS DU BÂTIMENT ET DES TRANSPORTS EN COMMUN





OBJECTIFS

S'inscrire dans la promotion du verdissement de l'économie en valorisant les métiers et les offres d'emplois concernés.
Participer aux travaux gouvernementaux sur la transition écologique.

SUR LE TERRAIN

PICARDIE

Pôle emploi propose des formations dans de nombreux secteurs de l'économie verte : des modules « développement durable » dans les formations de cuisiniers et techniciens du bâtiment, un module de sensibilisation à l'éco-conduite dans la formation de chauffeur routier, une formation au maraichage biologique, des sessions de formation au certificat BZEE (certificat allemand relatif à l'énergie éolienne) dans le secteur de l'éolien, des formations en lien avec le tri et la gestion des déchets.

PROVENCE-ALPES-CÔTE-D'AZUR

La direction territoriale des Alpes de Haute-Provence et des Hautes Alpes a profité de la Semaine du développement durable pour mener des actions d'information et de sensibilisation à la fois auprès des demandeurs d'emploi et des agents. Le partenariat entre les SIAE et l'agence de Briançon a permis de monter une action de formation au bénéfice de salariés en insertion : cette formation d'agents d'entretien des espaces ruraux (élagage, débroussaillage, entretien des sentiers et cours d'eau) a été lancée en faveur de stagiaires recrutés par l'équipe économie verte.

Une visite du complexe Ecocité de l'AFPA, éco-cité pédagogique de plus de 3000m² ouverte à Gap en mai 2012, a été organisée au profit de 22 demandeurs d'emploi. L'occasion pour eux de mesurer l'évolution des métiers du bâtiment depuis 10 ans, de comprendre l'enjeu des économies d'énergie et de faire le point sur les opportunités d'emploi de leur bassin. Par ailleurs, cinq agents de Pôle emploi ont eu l'opportunité de visiter une ferme éolienne et une ferme photovoltaïque.

GUYANE

L'accompagnement du développement forestier Guyanais passe par la réalisation d'actions complémentaires : mise en place d'une préparation opérationnelle à l'emploi collective sur le métier d'ouvrier forestier polyvalent, pour une usine qui fabrique du bois éco certifié (St Georges), contribution de Pôle emploi GUYANE à la manifestation « La Forestière » pour la promotion des métiers de la forêt à l'occasion de la fête communale, réunion avec des chefs d'entreprise de la branche exploitation forestière, l'OPCA et le CFPPA (Centre de Formation Professionnelle et de Promotion Agricole) pour identifier les besoins en recrutement et élaborer un cahier des charges sur mesure, en vue de 8 préparations opérationnelles à l'emploi collectives.

RHÔNE-ALPES

Le Pôle emploi Voiron a organisé avec la Maison De l'Emploi du pays voironnais, une journée dédiée aux métiers verts en avril 2013.

Au programme : présentation des métiers verts et jobdating. Les métiers verts ont été présentés à un public de demandeurs d'emploi et illustrés avec la visite d'un centre de compostage et d'une Ressourcerie. A l'occasion du jobdating, sept entreprises ont rencontré 54 candidats pour 35 postes proposés.

SOLIDARITÉS

AMBITION

Accompagner des organismes similaires dans des pays tiers et soutenir des actions citoyennes.

FAITS MARQUANTS

→ Pôle emploi poursuit au niveau institutionnel une politique de coopération internationale, mais mène également de façon plus spontanée des actions citoyennes ou soutient les initiatives de ses collaborateurs en ce sens :

Fort de son vivier d'experts, Pôle emploi conduit des actions de coopération et d'assistance technique internationales : en octobre 2013, Pôle emploi a habilité 250 experts internationaux amenés à exporter régulièrement leurs expérience et compétences à travers le monde : Maghreb, Afrique subsaharienne, pays de la zone de pré-adhésion et de voisinage avec l'Union européenne.

→ Par ailleurs, Pôle emploi maintient sa politique de soutien et d'emploi des sportifs de haut niveau : 6 d'entre eux occupent des postes en CDI au sein de l'organisme.

De nombreuses actions citoyennes sont menées dans nos régions. Elles sont le fruit de partenariat au long cours avec des associations ou des représentants de l'économie sociale et solidaire.

OBJECTIFS

Favoriser la mobilité et le placement européen et international

Transmettre notre expertise aux services publics de l'emploi étrangers et recueillir en interne leurs bonnes pratiques

Maintenir et développer le soutien aux différentes initiatives solidaires, individuelles ou régionales

SUR LE TERRAIN

LA DÉMATÉRIALISATION AU SERVICE DES RENCONTRES POUR L'EMPLOI DANS LA ZONE EUROPE

Lors du Forum « Paris pour l'emploi » qui s'est déroulé les 3 & 4 octobre 2013, dans le cadre des « European Job Days », et au sein du Village Europe et International organisé par Pôle emploi avec l'appui de la Commission européenne, des ateliers virtuels ont été proposés.

Les internautes européens avaient la possibilité de contacter en ligne les chargés de recrutement d'une vingtaine d'entreprises ainsi que des conseillers des services publics de l'emploi et d'EURES (réseau européen de l'emploi) d'une quinzaine de pays de l'Union européenne. Ces derniers ont animé des ateliers virtuels sur des thématiques telles que « Un emploi à l'international : pourquoi pas vous ? », « Trouver un emploi en Europe - comment utiliser EURES et les media sociaux ? », « Vivre et travailler en Allemagne », « Vivre et travailler au Royaume Uni ». Ces ateliers collectifs ont concerné plus de 1200 participants dans tous les pays d'Europe. Des contacts individuels en ligne ont permis de répondre aux questions de près de 3600 participants au cours de ces 2 jours. Cette initiative, qui était une première par son ampleur, a permis à des candidats à la mobilité géographique et professionnelle de se renseigner et d'échanger en direct sur leurs propres attentes, dans les mêmes conditions qu'un entretien physique et sans avoir à se déplacer, économisant ainsi des frais de déplacement et d'émission de CO2.

SUR LE TERRAIN

UNE ACTION DE RSE DANS LA COOPÉRATION INTERNATIONALE DE PÔLE EMPLOI

Le projet TEAM s'inscrit dans le cadre du programme « Migrations et Asile » mis en place par l'Union européenne pour aider les pays tiers à mieux gérer les flux migratoires dans toutes leurs dimensions.

La mise en œuvre du projet TEAM a conduit à poser les bases solides d'un service public de l'emploi en Mauritanie, « l'ANAPEJ » (Agence Nationale Pour l'Emploi des Jeunes), susceptible ensuite d'intégrer une offre de services spécifique en matière de migration légale pour le travail. (Dans le cadre de cette agence, une action s'inscrivant parfaitement dans l'esprit du développement durable a été mise en place et est décrite plus loin dans le chapitre « déchets »).

PÔLE EMPLOI ET LE DÉVELOPPEMENT DURABLE EN AFRIQUE SUBSAHARIENNE DANS LE CADRE DU PROGRAMME APERP

La France apporte son soutien au programme APERP (Appui à la Promotion de l'Emploi et à la Réduction de la Pauvreté) à travers le programme de coopération avec le BIT. Il s'agit de : 1) favoriser la mise en œuvre des politiques

nationales de l'emploi, de la formation professionnelle, et d'investissement ; 2) favoriser l'insertion dans l'emploi des populations vulnérables (en particulier, les jeunes et les femmes), en complémentarité avec les politiques de protection sociale ; 3) renforcer les capacités techniques des acteurs de l'emploi. C'est sur ce dernier axe que l'expertise de Pôle emploi est mobilisée, et vise le renforcement des capacités des SPE d'Afrique francophone. Ce partenariat avait déjà été développé pour les SPE du Bénin et du Togo en 2012. Il s'est étendu en 2013 à d'autres pays (le Tchad, la Côte d'Ivoire et le Burkina-Faso), en mobilisant 5 experts pour une trentaine de journées d'expertise.

En 2013, Pôle emploi a également accentué son appui au projet APERP en mettant à disposition du BIT un expert de haut niveau pendant 6 mois. Son objectif : réaliser une analyse comparative approfondie des structures et des acteurs du marché du travail en Afrique francophone (étude étendue à la question de l'indemnisation du chômage pour 3 pays du continent africain).

Une véritable capitalisation des connaissances et des actions mises en œuvre dans chacun des pays, est attendue pour assurer la durabilité des évolutions des SPE concernés, et de leurs interventions en faveur de l'emploi.

ILE-DE-FRANCE

Pôle emploi Ile de France dispose de locaux inoccupés. La région a mis à disposition d'Emmaüs Solidarité des locaux pour l'hébergement de sans abris durant la trêve hivernale. 34 personnes ont pu être ainsi accueillies durant l'hiver.

LANGUEDOC-ROUSSILLON

Pôle emploi Languedoc-Roussillon s'est mobilisé pour réaliser l'ingénierie de recrutement des entreprises ayant à mettre en œuvre une clause d'insertion sur les chantiers de l'A 9 et du TGV.

BASSE-NORMANDIE, PAYS DE LA LOIRE

La Basse-Normandie pérennise une démarche de recyclage des téléphones portables en collaboration avec un ESAT. En Pays de Loire, les téléphones portables obsolètes sont récupérés par l'entreprise d'insertion Les « Ateliers du Bocage » qui propose leur réemploi via des réseaux de reventes solidaires, ou vers des filières de recyclage adaptées pour alimenter le programme « Clic vert en Afrique » (programme de dépollution et de lutte contre la fracture numérique).



FAIRE PLUS POUR NOS COLLABORATEURS

Au regard des missions qui lui sont confiées en tant qu'opérateur de services, Pôle emploi se doit de mener une politique interne de ressources humaines exemplaire : sa performance résulte avant tout de l'action des hommes et des femmes qui composent son organisation.

C'est pourquoi, dans le cadre de son plan stratégique, Pôle emploi s'est engagé à renouveler les termes de son contrat social, fondé sur trois grands objectifs : développer les compétences de chacun, positionner les managers comme porteurs de la stratégie, accompagner les changements avec une attention particulière portée aux conditions de travail. Ces priorités du plan stratégique inscrites dans le contrat social font ainsi écho aux attentes des agents.

Dans le cadre du déploiement des chantiers de Pôle emploi 2015, l'Établissement a déployé et concrétisé ses engagements en matière d'accompagnement, de développement des ressources humaines et d'amélioration des conditions de vie au travail.

DONNÉES SOCIALES



AGENTS EN CDI

AMBITION

Déployer une politique de ressources humaines qui, dans le cadre d'une recherche d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, favorise le développement personnel et la mise en œuvre d'un service de qualité auprès des demandeurs d'emploi et des entreprises.

QUI SOMMES-NOUS ?

EFFECTIFS

→ Au 31 décembre 2013, Pôle emploi compte 53 000 salariés inscrits tous statuts confondus, dont 50 358 CDI, un chiffre en hausse de 4,3% par rapport à 2012. La répartition est de 75% de femmes et de 25% d'hommes.

ÂGE

→ L'âge moyen s'élève à 43,9 ans ; les agents de plus de 50 ans constituent 29,7% de l'effectif total, tandis que les agents de moins de 30 ans représentent 8,4% du personnel. 15,5% des femmes et 19,1% des hommes ont plus de 54 ans.

ANCIENNETÉ

→ Près de la moitié des agents ont moins de 10 ans d'ancienneté (47,6%) et plus du quart ont moins de 5 ans d'ancienneté (27,6%).

TEMPS PARTIEL

→ La part des salariés à temps partiel au sein des effectifs est de 32,5%.

→ Les femmes représentent 87% des temps partiels.

MOBILITÉ-RECRUTEMENT

→ 3 656 personnes ont été embauchées en CDI en 2013, dont 40,9% de moins de 25 ans, soit 1498 agents. Pôle emploi a également recruté 130 emplois d'avenir issus prioritairement des ZUS, dans l'objectif d'une intégration à moyen terme dans ses effectifs. En 2013, le nombre de mutations interrégionales est de 674, ce qui représente 1,3% de l'effectif moyen mensuel.

FORMATION

Pôle emploi met en œuvre une offre de formation interne pour garantir l'acquisition et le développement des compétences nécessaire. 4,89% de la masse salariale sont consacrés à la formation continue. Cela représente 5,4 jours de formation par agent. Un parcours de formation spécifique est dédié aux conseillers nouvellement embauchés. Il comprend deux étapes : un tronc commun obligatoire d'une durée de 24 jours et une étape optionnelle d'une durée de 11 jours. Ce parcours est à réaliser dans les 12 mois qui suivent l'embauche. Au terme de ce parcours de formation, un accompagnement tutoral est assuré sur une période de 3 mois.



ÂGE MOYEN
DES SALARIÉS EN CDI

ACCUEILLIR ET INTÉGRER LE HANDICAP



AMBITION

Pôle emploi s'attache à prévenir les discriminations et à promouvoir la diversité au travers de l'ensemble de ses processus de gestion des ressources humaines.

FAITS MARQUANTS

→ Les enjeux liés à la diversité et au handicap se déploient auprès des agents à l'occasion de différentes actions de sensibilisation ou de formation : non-discrimination, lutte contre les stéréotypes...

Un diagnostic a été mené en collaboration avec l'ensemble des directions régionales sur leurs initiatives et orientations sur les champs de la diversité et du handicap.

→ Sur la vague de recrutement des 2000 conseillers décidée en 2013 par le gouvernement, la Direction générale a fixé aux régions des objectifs précis concernant le recrutement de personnes en situation de handicap et l'emploi des seniors.

→ La convention avec le FIPHFP (Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) a permis notamment de financer les actions en faveur de l'emploi des salariés en situation de handicap (aménagement de postes de travail, aides versées pour améliorer les conditions de vie, formations, études informatiques...) Ainsi, ce sont 559 postes de travail, qui ont pu ainsi être aménagés.

SUR LE TERRAIN

PÔLE EMPLOI SERVICES (PES)

PES inscrit une sensibilisation au handicap au programme de la réunion annuelle de l'ensemble des managers.

Par ailleurs, lors de la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées en novembre 2013, de nombreuses actions ont été menées dans les régions, et au sein des structures de Pôle emploi.

PROVENCE-ALPES-CÔTE-D'AZUR

Lors de la semaine de l'emploi des personnes handicapées, pour combattre certaines idées reçues, et encourager les collaborateurs concernés à se faire reconnaître travailleurs handicapés, Pôle emploi PACA a diffusé sur l'intranet les témoignages d'agents en situation de handicap.

LORRAINE

La région Lorraine a proposé une nouvelle campagne de communication autour de conseillers disposant d'un aménagement spécifique en raison de leur handicap, afin de sensibiliser les collègues, et pour encourager les personnes concernées à entamer les démarches pour bénéficier de tels aménagements.

413

BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION
D'EMPLOI RECRUTÉS EN 2013

6,94%

TAUX D'EMPLOI LÉGAL (EMPLOI DIRECT +
ACHATS DANS LE SECTEUR PROTÉGÉ) DES
TRAVAILLEURS HANDICAPÉS À PÔLE EMPLOI

TAUX D'EMPLOI DIRECT : 6,56 %

3072

AGENTS EN SITUATION
DE HANDICAP

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL



AMBITION

Assurer à ses agents un contexte de travail sécurisant ; prévenir les situations difficiles et limiter les impacts sur la santé.

FAITS MARQUANTS

→ Un dispositif qui favorise l'intégration

En amont du programme de formation spécifique à chaque métier, deux journées institutionnelles sont proposées sur « La connaissance de Pôle emploi » pour tous les nouveaux embauchés. Par ailleurs, un livret d'accueil est remis à chacun. Une politique de communication interne avec la publication du magazine interne de Pôle emploi « Actions », qui donne la parole aux agents, rend compte de leur travail au quotidien, de leur mission et de leurs pratiques.

→ Un renforcement du soutien psychologique des agents et de la prévention de l'apparition de stress post traumatique

Afin de soutenir les agents face aux situations difficiles auxquelles ils peuvent être confrontés dans le cadre de leur activité, un dispositif d'écoute psychologique « Ma ligne d'écoute », anonyme et gratuit, est à disposition des agents 24h/24. Ce dispositif leur permet de bénéficier auprès de professionnels d'une écoute attentive, de mettre des mots sur certaines émotions, de souligner un passage difficile dans sa vie professionnelle ou privée et d'être informé, orienté, accompagné vers des solutions adaptées. En plus de la ligne téléphonique, le dispositif permet deux nouvelles modalités de contact : le tchat, pour un échange écrit en temps réel, ou la messagerie, avec une réponse sous 48 heures. En 2013, près de 453 demandes ont été prises en charge par ce dispositif.

En cas d'événements traumatisants, situations de violences ou d'événements graves et exceptionnels, un dispositif de débriefing psychologique peut être mobilisé, offrant la possibilité aux agents de partager leurs réactions comportementales et leurs ressentis, pendant et après le traumatisme. Le débriefing est également l'occasion d'identifier les agents fragilisés et de proposer une orientation adaptée si nécessaire.

→ L'intégration des conditions de travail dès la réflexion des projets

Dans le cadre des chantiers Pôle emploi 2015, le département conditions de travail est intervenu auprès des chefs de projet pour assurer une meilleure prise en compte de l'intégration des conditions de travail en amont du déploiement des projets. Les projets sur l'accueil, sur l'Entretien d'Inscription – Diagnostic ont notamment fait l'objet d'un travail tout particulier.

→ Une animation dynamique du réseau des responsables conditions de travail et santé au travail :

Afin d'assurer le portage au plus près du terrain de sa préoccupation en matière de conditions de vie au travail, la Direction Générale anime un réseau de « responsables conditions de travail et santé au travail ». Ces professionnels qui travaillent en réseau sont essentiels à triple titre :

- ils contribuent sur le terrain à l'amélioration de la qualité de vie au travail des agents,
- ils alimentent, par leur retour d'expérience, les réflexions nationales,
- ils portent et déploient les actions nationales relatives à la santé au travail et aux conditions de travail.

→ Une écoute régulière des attentes des agents

Afin d'être plus à l'écoute des agents, un baromètre social semestriel a été mis en place depuis 2012 dans le cadre du contrat social de Pôle emploi. Ce baromètre permet aux agents de s'exprimer sur leur vécu du travail, guidant la direction dans les actions à mettre en place ou les aspects à prendre en compte dans les projets, afin d'améliorer à la fois la qualité de service et la qualité de vie au travail. En 2013 la part des agents satisfaits de la qualité de vie au travail est passée de 60% fin 2012 à 64% fin 2013, et de 54% à 59% s'agissant des conditions matérielles de travail.

→ Un plan d'actions pour améliorer la qualité de vie au travail

a été élaboré sur la base des enseignements du baromètre social et porte sur différentes dimensions. Ce plan décliné en 26 actions concerne la qualité de l'information, la réduction du nomadisme et du reporting, le renforcement des appropriations des évolutions métier et système d'information, l'amélioration de la qualité de l'environnement physique, la réduction du temps de connexion aux applicatifs...



SUR LE TERRAIN

AU NIVEAU RÉGIONAL

Au cœur de la qualité de vie au travail, les responsables conditions de travail et santé au travail ont mis en œuvre de nombreuses actions sur leur thématique.

Dans ce cadre, différentes régions se sont mobilisées sur la Semaine qualité de vie au travail, dont la région Champagne-Ardenne, la Direction générale, la Franche-Comté ou le Limousin.

Cette semaine a été l'occasion de sensibiliser et d'informer les agents sur des sujets tels que l'utilisation des courriels, la santé – à travers par exemple le sommeil, l'équilibre alimentaire et la tension artérielle – ou l'ergonomie.

GUADELOUPE

La direction régionale a participé à un séminaire sur les violences externes, organisé par la Caisse générale de sécurité sociale avec différentes institutions recevant du public (la Poste, CAF, Carrefour, etc.). Ce séminaire a été l'occasion d'échanger les pratiques et d'identifier les synergies pour une meilleure gestion et une plus forte prévention des agressions.



FAIRE PLUS POUR L'ENVIRONNEMENT

Réduire son empreinte environnementale de façon significative en y associant tous les collaborateurs, s'appuyer sur les bonnes pratiques et prendre des engagements à long terme, toutes ces actions inscrites dans la stratégie de Pôle emploi répondent aux enjeux d'aujourd'hui pour anticiper ceux de demain.

Dès sa création, Pôle emploi s'est engagé dans la réduction de son empreinte environnementale en réalisant son premier bilan carbone.

L'engagement de réduction est fort : -20% d'émission de gaz à effet de serre d'ici 2020.

Aussi, les plans de réduction s'attachent à tous les domaines de l'activité susceptibles de l'impacter : le bâtiment et l'énergie, le papier (compte tenu des volumes générés par les échanges avec nos publics), les déchets qui en résultent, les déplacements (que ce soit ceux des salariés pour se rendre au travail ou pour l'exercice de leur activité, mais aussi ceux de ses visiteurs) et enfin, les achats. Pour mieux cibler ses actions, Pôle emploi s'est doté d'un outil qui mesure l'impact de son activité en termes de CO₂, et qui trace l'évolution de l'organisme sur le chemin de son éco responsabilité.

Des progrès ont d'ores et déjà été enregistrés, dans les domaines du papier et des déchets, ainsi que sur le poste le plus important pour les gaz à effet de serre à Pôle emploi : les déplacements.

IMMOBILIER



AMBITION

Le plan stratégique Pôle emploi 2015 prévoit le déploiement du programme immobilier, en privilégiant les solutions les moins énergivores.

Dans le cadre de la finalisation de ce schéma immobilier à l'horizon 2015, Pôle emploi s'assure que tous ses bâtiments nouveaux sont conformes à la réglementation thermique 2012, et que son parc ancien, majoritairement locatif, est progressivement rénové en prenant en compte la performance énergétique.

FAITS MARQUANTS

→ En 2013, Pôle emploi a installé ses équipes dans 42 nouveaux bâtiments BBC ou conformes à la réglementation thermique 2012. Par ailleurs, le parc immobilier de 3 régions s'est enrichi de bâtiments HQE.

→ Les efforts entrepris depuis plusieurs années sur l'équipement en éclairage basse consommation ou en chasses d'eau économes se poursuivent.

→ 27 régions sur 29 se sont dotées d'outils de suivi de leurs consommations énergétiques :

- le dispositif SIC (Suivi Internet des Consommations) d'EDF
- le suivi par la maintenance des sites (Ces 2 cas représentent 67% des régions outillées)
- l'élaboration d'outils propres à la région, pour 33% d'entre elles.

→ 40% des régions s'obligent à un suivi mensuel des résultats produits par un de ces outils.

→ Certaines régions affinent leur approche en procédant à des audits externes permettant d'identifier des plans d'actions pour l'optimisation de la consommation.

→ La quasi-totalité des régions s'est investie dans une vaste opération de sensibilisation des collaborateurs aux comportements éco-responsables : ce sont près de 160 sites qui ont bénéficié de ce type d'information en 2013.

OBJECTIFS

Ne pas dépasser 60% de sites énergivores (c'est-à-dire de sites dont la consommation énergétique est supérieure à 230 kWh ep/m²/an) fin 2014

Atteindre une moyenne de consommation du parc immobilier de 250 kWh ep/m²/an fin 2014, 230kwh ep/m²/an fin 2015 (hors DSI)

Garantir le pilotage régulier des consommations énergétiques

Faire adopter les comportements éco-responsables par les collaborateurs

61%

PART DES SITES PÔLE EMPLOI
DONT LA CONSOMMATION
ÉNERGÉTIQUE EST SUPÉRIEURE
À 230 KWH EP/M²/AN

268 KWH/M²

CONSOMMATION ÉNERGÉTIQUE
MOYENNE EN 2013 DES BÂTIMENTS
DE PÔLE EMPLOI RECEVANT DU PUBLIC



SUR LE TERRAIN

FRANCHE-COMTÉ

L'agence Pôle emploi de Saint-Claude dans le Jura a ouvert ses portes en novembre 2013, et elle est reconnue BBC. Par ailleurs, elle est certifiée NF HQE Bâtiment tertiaire pour l'atteinte d'un très haut niveau de performance sur 3 cibles du référentiel HQE : la gestion de l'énergie, la maintenance -pérennité des performances environnementales et le confort hygrométrique.

CORSE

La région sensibilise de façon permanente ses collaborateurs aux gestes éco-responsables. C'est ainsi qu'après une opération nationale de mise à niveau informatique nécessitant la suspension de l'arrêt des postes de travail le soir, une invitation à reprendre les bonnes pratiques en matière d'extinction des postes (et à l'occasion le rappel de certaines autres) a été adressée à l'ensemble des collaborateurs.

BOURGOGNE

Pôle emploi Bourgogne a réalisé un audit sur 5 agences pour analyser les performances énergétiques et les habitudes de fonctionnement : Ceci a permis la mise en place d'un plan d'actions et de bonnes pratiques.

CHAMPAGNE-ARDENNE

En 2013, Pôle emploi Champagne-Ardenne a engagé une action d'optimisation tarifaire avec EDF Entreprises, consistant à revoir et adapter l'ensemble des abonnements souscrits lors des livraisons des agences et sites pérennes. La région a ainsi dégagé une source d'économies par la souscription d'abonnements mieux adaptés aux besoins réels des implantations. Sur un an, le gain est d'environ 35k€. Gain que la région a réinvesti auprès de ce partenaire afin de mener sur l'ensemble des sites de la région un ambitieux programme de sensibilisation aux économies d'énergie, qui s'étendra de 2014 à 2015. A noter que Midi-Pyrénées a mené une opération similaire.

DÉPLACEMENTS

AMBITION

Réduire l'impact environnemental des déplacements, celui des demandeurs d'emploi comme celui des collaborateurs, en optant pour des modes de transports doux ou moins consommateurs. Par exemple, favoriser des modes de déplacements alternatifs à la voiture ainsi que les réunions dématérialisées.

En effet, les déplacements représentent le premier poste d'émission de gaz à effet de serre du bilan carbone de Pôle emploi.

FAITS MARQUANTS

Une politique de déplacements responsable

→ **Les régions s'engagent dans une politique de déplacements responsables.** Les actions prennent diverses formes : participation à des PDIE (Plans de Déplacement Interentreprises), introduction de véhicules hybrides dans la flotte de véhicules de service, promotion des transports en commun et du covoiturage, expérimentation de l'auto-partage.

→ **2013 est l'année de la reconnaissance :** Les Pôle emploi Bretagne, Midi-Pyrénées, Languedoc-Roussillon et Rhône-Alpes sont sollicités pour faire part de leur expérience dans ce domaine par différents partenaires : CNFPT, Collectivités locales, opérateurs de transports...

L'évolution des modalités d'accompagnement et la promotion d'une offre de service dématérialisée ont contribué à la baisse des déplacements des demandeurs d'emploi sans pour autant leur faire perdre le contact avec leur agence Pôle emploi.

OBJECTIFS

Optimiser le recours aux réunions dématérialisées en favorisant l'utilisation de la visioconférence

Favoriser les transports en commun ou les transports moins consommateurs



25%

PROGRESSION DU RECOURS
À LA VISIOCONFÉRENCE
À PÔLE EMPLOI EN UN AN



93,6%

DES DEMANDEURS D'EMPLOI RÉSIDANT
À MOINS DE 30 KM DE LEUR AGENCE
PÔLE EMPLOI

31 %

DES COLLABORATEURS UTILISENT
DES TRANSPORTS DOUX (VÉLO,
TRANSPORT EN COMMUN)

>>>

SUR LE TERRAIN

Semaine de la mobilité : les prix s'accumulent

PÔLE EMPLOI BRETAGNE

s'inscrit depuis 2010 à la Semaine de la mobilité en participant à des défis interentreprises. Elle a remporté en 2010 le diplôme d'or du covoiturage et en 2011 le premier prix « catégorie marche à pied ». La région a participé pendant la Semaine de la mobilité 2013 au défi « Tous éco mobiles » organisé par Rennes Métropole et a remporté de nouveau le premier prix de la catégorie « marche à pied ».

PÔLE EMPLOI RHÔNE-ALPES

a participé au défi « aller au travail autrement » et a reçu la mention spéciale « Transports en commun ».

PÔLE EMPLOI MIDI-PYRÉNÉES

a remporté deux années de suite les trophées Ecomobilité de TISSEO. En 2013, il a été distingué d'un Trophée d'argent pour son PDIE concernant la direction régionale.

SUR LE TERRAIN

BASSE-NORMANDIE

Véritable choix environnemental, 67% de la flotte de véhicules de service est composé de véhicules hybrides.

HAUTE-NORMANDIE

Nombre de demandeurs d'emploi n'ont pas de permis de conduire ou de véhicule, ce qui entrave le retour à l'emploi. La solution imaginée par l'équipe de Forges-les-Eaux est simple : Répertoire tous les moyens de transport sur le secteur de Forges-les-Eaux, sur la Haute-Normandie, mais aussi sur des départements limitrophes, comme l'Oise et la Somme, lister les trains, les TER, les bus, les petits transports mis en place par les communes ou les « minibus76 » des cantons, sans oublier les solutions originales comme l'auto-école sociale, le garage social ou le covoiturage. Puis relever les gares desservies, les horaires, les correspondances, les sites internet, les prix, les formules d'abonnements et les formulaires adéquats. Résultat : un « support qui vaut de l'or » avec toutes les réponses pour faire disparaître les problèmes de déplacement des demandeurs d'emploi. 20% des demandeurs d'emploi de Forges-les-eaux ont bénéficié de ces précieux conseils et 15% ont ainsi élargi leur secteur géographique de recherche d'emploi.

PÔLE EMPLOI SERVICES (PES)

Avec deux sites distants de plusieurs centaines de kilomètre, la visioconférence est devenue un outil de réunion intégré dans l'organisation, tant pour les Comités de direction, Comités d'entreprise, que pour les revues de processus, qui se tiennent via ce media. Grâce à l'ajout d'une salle supplémentaire, ce sont trois réunions en visioconférences qui peuvent se dérouler simultanément. Sans surprise, PES est le deuxième plus gros utilisateur à Pôle emploi de visioconférence, avec des avantages reconnus : confort pour les collaborateurs qui n'ont plus à se déplacer et baisse des coûts de déplacements.

ACHATS

AMBITION

Etre un établissement public responsable en matière d'achats constitue un enjeu majeur du plan stratégique Pôle emploi 2015. Cela se concrétise par l'intégration dans nos marchés de clauses sociales et environnementales.

Pôle emploi agit dans ce domaine totalement en cohérence avec le décret du 16 juillet 2013, demandant aux établissements publics de réaliser des achats performants qui respectent des objectifs de développement durable et de développement social.

FAITS MARQUANTS

En 2013, Pôle emploi poursuit ses efforts en matière d'achats responsables avec la volonté que ceux-ci soient respectueux de l'environnement et des hommes, et agissent en direction de ceux qui en ont plus besoin. Cela se traduit concrètement au sein des marchés par :

→ **Des exigences relatives à la protection de l'environnement** (impact sur les ressources naturelles, conditions de production et de recyclage, modes de livraison, réalisation des prestations ...)

C'est le cas des marchés nationaux du papier reprographique (ajout en particulier d'une gamme de papier recyclé), des enveloppes personnalisées, de l'archivage et de la signalétique externe. En région, il s'agit principalement de la mise en œuvre des marchés délégués¹ du multi technique et du nettoyage.

→ **Le recours au secteur protégé** principalement pour la réalisation de l'entretien des espaces verts, de travaux administratifs (mise sous plis, etc.) ou du traitement et du transport du courrier.

→ **L'introduction de clauses sociales** (exigence faite dans l'appel d'offre au titulaire du marché, de réserver une partie des heures de prestations réalisées à des publics éloignés de l'emploi²) :

- dans le marché délégué de collecte et de recyclage du papier usagé (80% des déchets de Pôle emploi) mis en œuvre progressivement en région en 2013
- dans deux marchés de prestations de service de la Direction Générale (facility management³ et restauration)
- dans le marché national de prestations intellectuelles informatiques d'assistance à maîtrise d'œuvre : une initiative innovante dans le secteur de l'informatique.

¹ Un marché délégué est un marché dont le cahier des charges est national et la mise en œuvre régionale.

² Publics éloignés de l'emploi : les demandeurs d'emploi de longue durée, les allocataires du revenu de solidarité active ou de minima sociaux, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, les jeunes sortis sans qualification à l'issue de leur scolarité ou sans expérience professionnelle, ou tout autre personne rencontrant des difficultés particulières suite au diagnostic territorial effectué par les directions régionales de Pôle emploi

³ Le Facility management comprend à la Direction générale, les prestations d'accueil, de sécurité des locaux, de prestations multi techniques, du nettoyage et du transport de plis.

OBJECTIFS

Développer des clauses sociales dans nos marchés, en particulier dans les marchés de prestations pour les demandeurs d'emploi et sécuriser le suivi des engagements

Développer le recours au secteur protégé dans de nouveaux secteurs d'activités

19

NOMBRE DE MARCHÉS NOTIFIÉS EN 2013 (HORS PRESTATIONS AUX DEMANDEURS D'EMPLOI) INCLUANT DES CLAUSES ENVIRONNEMENTALES

3

NOMBRE DE MARCHÉS PÔLE EMPLOI NOTIFIÉS EN 2013 INCLUANT DES CLAUSES SOCIALES D'INSERTION



SUR LE TERRAIN

.....

LA COLLECTE ET LE RECYCLAGE DU PAPIER

7 régions ont contracté en 2013 avec le secteur de l'économie sociale et solidaire pour la réalisation de la collecte et du recyclage de leur papier. 11 établissements et services d'aide par le travail (ESAT) et 9 entreprises d'insertion ont été retenus comme prestataires pour ces marchés régionaux. Ce résultat a été obtenu par l'insertion d'une clause sociale imposant l'embauche de publics en difficulté d'insertion, à hauteur de 30% des heures effectuées pour cette prestation, et par la possibilité de faire des lots réservés exclusivement à des entreprises accueillant des publics en situation de handicap.

DSI

Un grand marché de prestations intellectuelles d'assistance à maîtrise d'œuvre, mis en œuvre en 2013 par la DSI de Pôle emploi, a déjà permis l'embauche de 12 personnes (à fin avril 2014) grâce à l'introduction d'une clause demandant aux titulaires de réserver au moins 3% des heures de prestations réalisées à des personnes éloignées de l'emploi : en priorité des jeunes ou des seniors chômeurs de longue durée, et de préférence pour travailler sur les métiers informatiques.

.....

DÉCHETS



AMBITION

Développer des comportements respectueux de l'environnement en rationalisant l'utilisation des ressources naturelles et en sensibilisant les collaborateurs au gaspillage et au recyclage des déchets, en particulier des déchets papier.

Organiser la collecte de tout type de déchets (papier, cartouches imprimantes, piles, plastique, etc.) en permettant en priorité aux acteurs de l'économie sociale et solidaire de se positionner sur cette prestation de valorisation, créatrice d'emplois non délocalisables. Privilégier le réemploi du matériel informatique, téléphones portables obsolètes, mobilier en fin de vie, plutôt que le recyclage.

FAITS MARQUANTS

→ La politique de valorisation des déchets à Pôle emploi a été impulsée par une instruction nationale en 2011, suivie d'une lettre de consultation déléguée, avec pour objectif d'aider les régions à mettre en place la collecte du papier usagé et son recyclage dans tous les sites de Pôle emploi.

La forme de la mise en concurrence (marché avec clause d'insertion de 30% d'heures de prestations réservées aux publics en difficultés, lots réservés, clauses environnementales) a permis à 11 établissements et services d'aide par le travail (ESAT) et 9 entreprises d'insertion dans 7 régions différentes, d'être retenus comme prestataires pour ces marchés régionaux de collecte (cf. ci dessus chapitre « achats »).

Par ses résultats, Pôle emploi est en avance de phase par rapport aux recommandations du Plan national de prévention des déchets 2014 – 2020.

→ **Concernant les autres types de déchets**, et mis à part le recyclage des cartouches d'imprimantes qui est désormais quasi généralisé sur la totalité du territoire, d'autres types d'actions se sont mis en place ou ont été complètement installés en 2013 : piles, batteries, cartons, bouteilles et gobelets plastiques, canettes, etc. On peut également signaler la collecte et le recyclage des téléphones portables obsolètes via l'économie sociale et solidaire (reconditionnement, reversement des bénéfiques à des associations humanitaires, etc.). 7 régions ont participé activement à la Semaine européenne de la réduction des déchets 2013.

Par ailleurs, le reconditionnement du matériel informatique en fin de vie et du mobilier obsolète à des fins caritatives et humanitaires se poursuit.

OBJECTIFS

A fin 2014 : 100% des déchets papier de Pôle emploi recyclés

68%

DES SITES PÔLE EMPLOI PRATIQUENT LE TRI SÉLECTIF POUR LE PAPIER USAGÉ

65%

DES RÉGIONS FONT APPEL À L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE (ESAT, ENTREPRISE D'INSERTION) POUR TOUT OU PARTIE DE LA COLLECTE DE LEUR DÉCHETS



SUR LE TERRAIN

PAYS DE LA LOIRE

La politique de gestion des déchets de Pôle emploi Pays de la Loire se veut exemplaire et elle y réussit : 100% de ses sites étant désormais en tri papier, la région s'est attaquée en 2013 à la collecte et au recyclage des consommables informatiques : une nouvelle convention à titre gratuit s'est mise en place avec l'entreprise régionale LVL qui les collecte sur tous les sites de la région et reverse une partie de ses bénéfices à l'association « Enfance et Partage ». La région organise également des vide greniers solidaires pour donner une seconde vie aux mobiliers obsolètes : les sièges, plans de travail, caissons et armoires sont ainsi proposés gratuitement à des associations locales. Plusieurs autres initiatives sont à signaler, dont une particulièrement innovante : la récupération des plots plastiques (situés sous les planchers) pour recyclage dans la filière appropriée.

DIRECTION DES SYSTÈMES D'INFORMATION (DSI)

La DSI poursuit sa politique RSE en 2013 avec une action remarquable à la fois au regard du recyclage et de l'humanitaire : la livraison de matériel informatique reconditionné pour équiper le service public de l'emploi de Mauritanie (ANAPEJ). Sur la base d'un financement de la communauté européenne, et sous la responsabilité de la Direction des Relations Internationales de Pôle emploi, 15 postes venant des Ateliers du Bocage et 15 autres postes venant des Ateliers sans frontières ont été livrés par la DSI. Pôle emploi a complété avec 10 imprimantes neuves provenant du marché DSI, ainsi qu'un stock de cartouches d'encre correspondant à 3 ans de fonctionnement.

PROVENCE-ALPES-CÔTE-D'AZUR

La mise en œuvre du tri et de la collecte du papier dans 100% de ses sites a permis à la région de garantir la valorisation et la traçabilité des déchets papier, de créer des emplois dans la sphère de l'économie sociale et solidaire et de réduire son impact CO2. En 2013, 62 tonnes de papier ont été collectées pour être recyclées et 55 tonnes de nouveau papier blanc 100% recyclé ont été fabriquées à partir de cette collecte.

Par ailleurs, la région a initié en 2013 la collecte des bouteilles, gobelets plastiques et des canettes, via des containers dédiés à ces types de déchets sur 67 sites dans trois départements.

Poids de la collecte : 1,9 tonnes de plastique et 294 kg de canettes.

PAPIER



AMBITION

Développer des moyens de fonctionnement et des comportements respectueux de l'environnement en optimisant notre consommation de papier et notre utilisation du matériel d'impression et de photocopies.

Conserver notre 3^{ème} place sur 50 institutions et administrations du secteur public interrogées sur leur politique papier, dans une enquête menée par WWF et Riposte verte en 2011, 3^{ème} place obtenue au regard du caractère responsable de nos actions dans ce domaine (achat, consommation, recyclage).

FAITS MARQUANTS

→ La baisse de consommation de papier bureautique (ramettes A4, A3 et papier à en tête) observée depuis 2010 continue, bien que marquant un peu le pas en 2013 : 7% de baisse en 2013 contre 9% de baisse en 2012, soit une consommation de 43 kg/agent/an en 2013 (46 kg/agent/an en 2012).

→ On observe également une diminution de 9% de l'achat de papier dit de « post production » sur la même période. Cela concerne les courriers envoyés directement aux demandeurs d'emploi et aux entreprises via des centres d'impression centralisés reliés aux serveurs informatiques. Cette diminution était de 10% en 2012.

→ Les régions peuvent s'approvisionner en papier recyclé, en sus du papier issu de forêts gérées durablement (label PEFG ou FSC). Trois régions ont commencé à s'approvisionner ainsi : Auvergne, Provence-Alpes-Côte-d'Azur, Pays de la Loire.

→ Le paramétrage en recto verso automatique et par défaut de tous les copieurs multifonctions XEROX initié fin 2012, a permis de baisser considérablement les éditions de feuilles de papier.

→ Les initiatives régionales ont été poursuivies : rappel des éco gestes et sensibilisation des agents aux impacts environnementaux, rappel des procédures de paramétrage recto verso des imprimantes individuelles et réduction de leur nombre, suivi et communication aux agents du papier consommé par site.

→ Le programme de dématérialisation et de rationalisation des courriers aux demandeurs d'emploi et aux entreprises (courriers imprimés sur une page en recto verso, regroupement de plusieurs courriers dans une même enveloppe, etc.), ainsi que les actions en région pour le consentement des demandeurs d'emploi à la réception de leurs courriers sous forme dématérialisée, ont contribué à optimiser les impressions de courrier.

OBJECTIFS

40 kg de papier bureautique/
agent/an en 2015

43 KG

POIDS DE PAPIER BUREAUTIQUE
CONSOMMÉ PAR AGENT EN 2013

7%

BAISSE DE PAPIER BUREAUTIQUE ACHETÉ
CONSTATÉE EN 2013 SUR UN AN

SUR LE TERRAIN

LANGUEDOC-ROUSSILLON

Désormais, les dossiers présentés à l'instance paritaire régionale sont dématérialisés, et présentés sur tablettes numériques. L'économie de papier ainsi réalisée est évaluée à hauteur de la consommation en papier de 4 agents.

Par ailleurs, une action de sensibilisation a été menée auprès de 500 conseillers et du réseau des correspondants locaux informatique, sur le paramétrage recto verso des imprimantes

BOURGOGNE

La déclinaison de la consommation de papier par site a permis de sensibiliser l'ensemble des agents et de rappeler les gestes « éco-responsables » dans ce domaine.

PAYS DE LA LOIRE

- Actions pour le consentement des demandeurs d'emploi pour les courriers dématérialisés.
- Lors de séminaires, mise en ligne des supports de présentation.
- Pour la gouvernance, mise à disposition des documents et supports sur un serveur commun pour éviter d'imprimer.

VIVRE LA RSE

La réussite de la politique de Pôle emploi en matière de RSE passe par la mobilisation de l'ensemble de ses collaborateurs sur les enjeux et les objectifs du développement durable, et par l'adoption de leur part d'une démarche éco-responsable. Cela suppose de mettre à leur disposition les informations, les connaissances et les moyens nécessaires à l'intégration des principes de la RSE dans la pratique quotidienne de leur métier. Mais l'autre facteur clé de succès réside dans le portage de la démarche par le top management, notamment avec l'élaboration d'une politique de RSE, fondée sur des objectifs en lien avec les missions et les ambitions de l'organisation et les attentes de ses parties prenantes. Certaines régions, comme PACA ou Pays de la Loire, se sont inscrites dans de telles démarches et disposent d'un processus de construction et de pilotage de plans d'actions RSE.

LES OUTILS

- Pour animer sa politique en matière de RSE, Pôle emploi dispose d'un réseau de correspondants dans chaque région.
- En matière de communication, la politique RSE est relayée par un intranet dédié, complété par des actualités régulières en première page de l'intranet national de Pôle emploi.
- Une newsletter mensuelle interne rassemblait, fin 2013, près de 3 500 abonnés.
- Pôle emploi met également en œuvre plusieurs volets de formation :
 - Une formation générale, créée et animée en interne pour présenter les enjeux et concepts fondamentaux de la RSE.
 - Deux formations plus techniques, destinées aux correspondants RSE sur le développement durable dans les achats et l'immobilier. Également ouvertes aux professionnels des fonctions d'appui concernées, elles ont permis un partage d'objectifs et une collaboration renforcée dans les différents services. Le public concerné ayant majoritairement suivi ces formations, seule la formation achats a connu une session en 2013.
 - Une formation à caractère pratique pour agir au quotidien, notamment en matière d'achats, de gestion du papier ou d'organisation des déplacements.
- Enfin, Pôle emploi a produit en 2013 un outil spécifique, permettant le traitement de l'ensemble des informations nécessaires à la production du bilan carbone et du bilan réglementaire des gaz à effet de serre (GES).

SUR LE TERRAIN

LIMOUSIN

Pôle emploi Limousin est engagé dans une démarche volontaire et structurée de RSE labellisée régionalement « Limousin entreprises durables » (LED) avec le soutien du Conseil régional.

35 entreprises se sont regroupées pour promouvoir la RSE et mettre en place une démarche d'auto-évaluation. La méthode, élaborée en commun, est simple. Une quarantaine de questions sont soumises au comité de direction de chaque entreprise adhérente au consortium, dont Pôle emploi Limousin fait partie. Des évaluateurs issus des entreprises du consortium analysent ensuite les réponses et formulent des préconisations.

Grâce aux efforts consentis, Pôle emploi Limousin se situe dans le segment « exemplarité », mais doit poursuivre ses efforts sur le portage et la communication de la démarche au plus près des collaborateurs, ainsi que sur le volet environnemental et pour actualiser les enjeux liés aux attentes des parties prenantes. Des préconisations qui permettent de clarifier la feuille de route : « Le Limousin est l'une des premières régions à avoir mené cette auto-évaluation, sous ce format, agrémenté d'un regard d'entreprises externes sur l'ensemble des champs de la RSE », se réjouit Francis Denat, animateur du volet Social Sociétal de LED et Directeur pilotage performance et réseau à Pôle emploi Limousin. « Limousin Entreprises Durables est une vraie opportunité et une ressource RSE pour les entreprises régionales », confirme-t-il.

SUR LE TERRAIN

LANGUEDOC-ROUSSILLON

La région a construit son plan d'actions RSE à partir d'une démarche participative et pragmatique originale :

- Plan d'actions suggéré par un groupe pluridisciplinaire formé de 6 conseillers, 1 directeur d'agence, 1 responsable d'équipe, 3 chargés de mission direction générale.
- Définition d'actions opérationnelles au plus près du terrain.
- Gouvernance intégrée (pas de nouvelles instances de pilotage, mais recours aux structures décisionnaires existantes : COMEX, CODIR).
- Information du personnel via l'intranet, espace dédié, communication en flux sur les résultats, séminaire.



C'EST LE NOMBRE DE
BILANS CARBONE RÉALISÉS
DEPUIS 2009 À PÔLE
EMPLOI SUR LA TOTALITÉ
DE SON TERRITOIRE ET DE
SES SITES

LES ÉVÈNEMENTS NATIONAUX RSE : UNE AUTRE FAÇON DE COMMUNIQUER

Les événements nationaux RSE sont également un levier de communication pour faire connaître l'engagement de Pôle emploi dans ce domaine. C'est aussi l'occasion de :

- sensibiliser les collaborateurs et, si possible, les demandeurs d'emploi et les entreprises aux enjeux de la RSE,
- apporter des solutions concrètes pour agir,
- inciter chacun à adopter au quotidien des comportements responsables et à participer aux actions citoyennes.

En 2013, la quasi-totalité des régions et établissements de Pôle emploi (28 sur 29) ont organisé au moins un événement lié aux thèmes de la RSE organisé par le Ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie. Notamment, les 2 événements incontournables programmés chaque année, **la Semaine du développement durable et la Semaine européenne de la mobilité** (24 régions et établissements sur 29).

Parmi les autres événements nationaux couverts en région, on note la Semaine européenne de la réduction des déchets (8 régions), la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées (24 régions), la Semaine de la qualité de vie au travail (1 région) ainsi que la participation à des manifestations de promotion de l'économie verte (Semaine de l'industrie, Forum énergie climat, etc.).

Ces manifestations ont permis de sensibiliser ou d'écouter l'ensemble des nos parties prenantes, dont les collaborateurs, nos partenaires, les demandeurs d'emploi et les entreprises.

Selon le thème, ces événements ont aussi été l'occasion de valoriser des actions citoyennes d'agents impliqués dans des actions humanitaires ou citoyennes (don du sang, course inter entreprises pour la lutte contre le cancer, ...).

Enfin, ces événements RSE permettent d'organiser des actions régionales innovantes en lien ou non avec d'autres acteurs partenaires : Conseils régionaux, départementaux, associations, universités, sur des sujets généraux comme la réduction des émissions de gaz à effet de serre, la transition énergétique, etc.. ou plus ciblés comme la mise en place d'un plan de déplacement inter-entreprises.

SUR LE TERRAIN

.....

MIDI-PYRÉNÉES

Dans le cadre de la semaine européenne de la mobilité, la région a organisé un pique-nique à vélo avec l'équipe de l'agence de Labège. Tous les agents, y compris la Directrice territoriale, y ont participé, à vélo, à pieds ou en covoiturage. Cette animation avait pour objectif initial la sensibilisation à l'utilisation du vélo et la découverte des principales pistes cyclables existantes autour de l'agence, permettant de venir en vélo au travail.

Dans la cadre de la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées, la région a mis en place la collecte des téléphones portables au sein de la DR et des DT volontaires. Ces portables ont ensuite été démontés par des personnes en situation de handicap et recyclés dans les filières adaptées en France.

PROVENCE-ALPES-CÔTE-D'AZUR

A l'occasion de la semaine du développement durable, une animation à l'agence Pont-de-Vivoux a permis de communiquer sur les différentes thématiques liées à la consommation énergétique, au papier (guide impression recto verso), à la collecte des déchets (papier, cartouches, bouchons), aux déplacements (affiche plan de déplacement entreprise, dépliants d'information, présentation du futur site de co-voiturage et test de voitures électriques). Au Forum des métiers de l'Eco'Parc de Mougins, plusieurs événements sur le développement durable ont été organisés : une conférence sur les métiers verts, des formations, le témoignage d'un entrepreneur ayant bénéficié de formations « métiers verts » attribuées par Pôle emploi, un atelier Eau Air Déchets Assainissement pour informer les demandeurs d'emploi sur ces métiers.

BRETAGNE

A l'occasion de la **Semaine européenne de la mobilité**, une opération « gravure » de vélos (carte grise de la bicyclette) ainsi qu'un café co-voiturage avec l'association rennaise Covoiturage ont été organisés à la direction régionale.

PICARDIE

Lors de la **Semaine du développement durable**, une réunion a été organisée au sein de l'agence de Château Thierry, avec la participation d'un représentant de l'espace « info énergie » de Château Thierry, pour présentation du guide des comportements éco-responsables à Pôle emploi et échanges sur la transition énergétique avec l'ensemble du personnel du site. La même opération a été reproduite à la direction régionale.

.....



UN ÉTABLISSEMENT QUI INNOVE POUR TOUS ET AVEC TOUS

Fin 2012, Pôle emploi passe du développement durable à la responsabilité sociétale et environnementale, manifestant ainsi la volonté de l'organisme de prendre la pleine mesure des 3 volets du développement durable, et de contribuer ainsi à ses enjeux, notamment dans le champ sociétal. Désormais, la préoccupation de la RSE rejoint l'innovation, pour former une nouvelle direction, inscrite dans le pôle Stratégie de l'établissement.

.....

A côté d'un dispositif RSE bien implanté et déjà fort de nombreuses réussites, 2013 a été consacré au déploiement de la démarche d'innovation. Pour devenir force de proposition et renouveler l'offre de service, Pôle emploi a lancé un programme d'expériences et de démonstrateurs.

Certains ont déjà pu livrer leurs fruits, comme le club jeunes ZUS pour faciliter l'insertion des jeunes des quartiers sensibles, l'équipe dédiée au contrôle de la recherche d'emploi, les services dédiés aux très petites entreprises ou les conseillers dédiés en agence à la relation entreprise.

Par ailleurs, cette année a également vu la mise en place d'un espace collaboratif, où les salariés sont invités à proposer des idées innovantes et bonnes pratiques, dans le but de les généraliser.

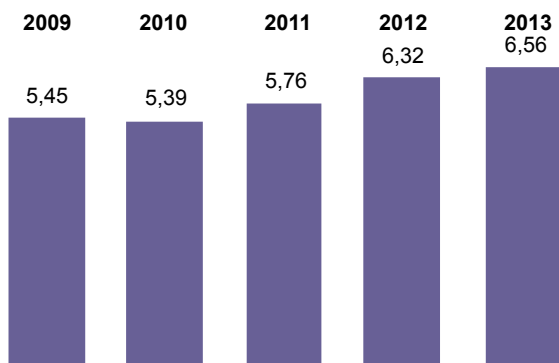
Cette politique signe ainsi sa vocation responsable, en poursuivant à la fois une finalité sociétale, qui est l'amélioration du service fourni à nos publics - et plus particulièrement les plus fragiles-, et une finalité sociale, en associant les salariés à l'évolution de l'offre de service. Pôle emploi se veut un établissement qui innove pour tous et avec tous, où la RSE s'appuie sur l'innovation et où l'innovation contribue au mieux être sociétal.

JOUR APRÈS JOUR

Depuis sa création, Pôle emploi mène des actions concrètes sur tous les volets de la RSE. Chaque année, l'établissement mesure leur progression par rapport à l'objectif fixé. Arrêt sur l'évolution des principaux indicateurs depuis 2009.

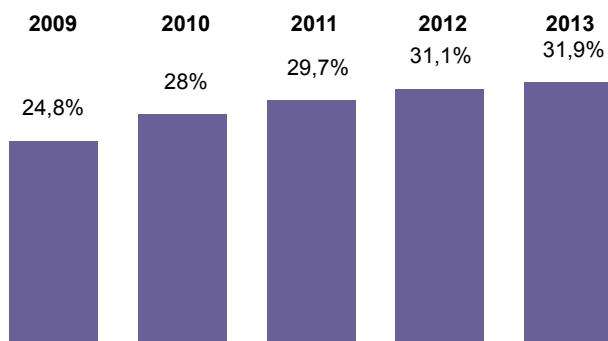
HANDICAP

→ % travailleurs handicapés à Pôle emploi (taux d'emploi direct)



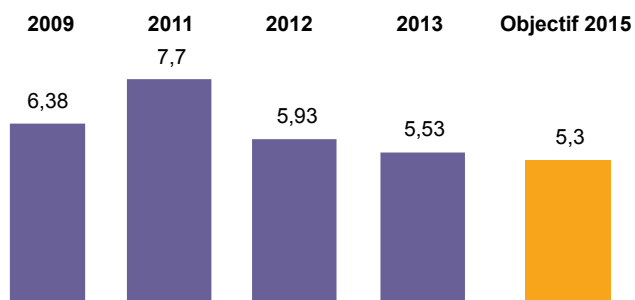
INSERTION

→ Poids des sorties de demandeurs d'emploi de longue durée pour reprise d'emploi durable (chiffre arrêté au 30/09 de chaque année)



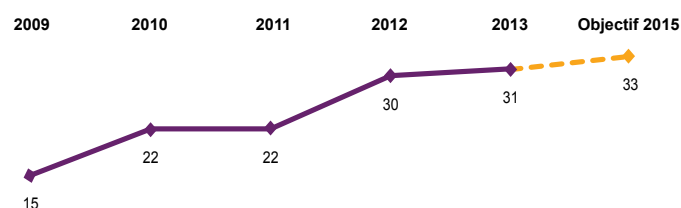
BILAN CARBONE

→ Tonnes dioxyde de carbone/agent/an



TRANSPORTS «DOUX»

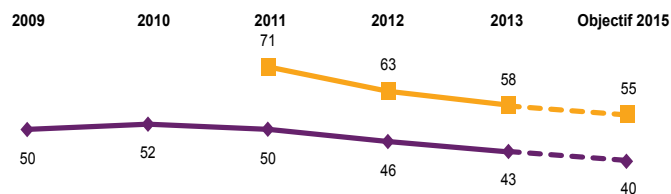
→ % km domicile travail en transports «doux»



PAPIER

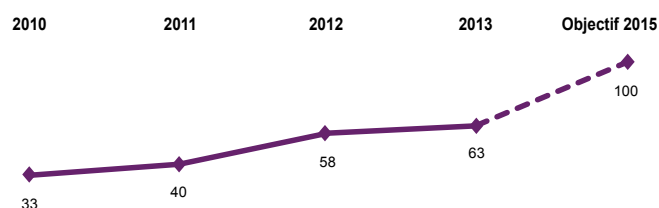
→ Kg de papier/agents/an

— Kg papier reprographique/agent/an — Kg Tous papiers/agent/an



TRI SÉLECTIF PAPIER

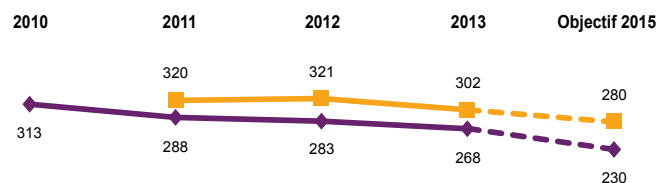
→ % de sites en tri sélectif



ENERGIE

→ Nombre de kWh ep/m²/an

— kWh ep/m²/an (hors DSI) — kWh ep/m²/an (tous sites)



GLOSSAIRE

AFPA : Association pour la formation professionnelle des adultes

AFPR : action de formation préalable au recrutement

ANAPEJ : agence locale de promotion de l'emploi des jeunes (Nouakchott)

APEC : Association pour l'emploi des cadres

ARE : allocation d'aide au retour à l'emploi

BBC : bâtiment basse consommation

BIT : Bureau international du travail

BMO : besoins en main d'œuvre

CAF : Caisse d'allocations familiales

CDI/CDD : contrat à durée indéterminée / déterminée

CNFPT : Centre national de la fonction publique territoriale

CNML : Conseil national des missions locales

CO2 : dioxyde de carbone

CODIR : comité de direction

COMEX : comité exécutif

DGEFP : Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle

DR : direction régionale

DT : direction territoriale

EMTPR : évaluation en milieu de travail préalable au recrutement

ESAT : établissement et services d'aide par le travail

ETT : entreprise de travail temporaire

FSC : Forest stewardship council

HQE : haute qualité environnementale

INSEE : Institut national de la statistique et des études économiques

KWH EP : kilowatt heure énergie primaire

MEDDE : Ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie

OPCA : Organisme paritaire collecteur agréé

PDIE : plan de déplacement inter entreprises

PEFG : Program for the Endorsement of Forest Certification Schemes

SIAE : structure d'insertion par l'activité économique

SPE : service public de l'emploi

TCO2 : tonne équivalent carbone

TER : train express régional

WWF : world wide fund

**CONTACT
DIRECTION DE L'INNOVATION
ET DE LA RSE:
INNOVEZRESPONSABLE@POLE-EMPLOI.FR**

JUILLET 2014