

OCTOBRE - NOVEMBRE
DÉCEMBRE 2011

LA LETTRE
DE PÔLE EMPLOI
À SES PARTENAIRES

n° 8

Partenaires pour L'EMPLOI



Dès fin octobre,
retrouvez sur
pole-emploi.org
la nouvelle newsletter
sur l'actualité du marché
du travail.

P2

Pôle emploi et les missions locales au cœur du territoire

Céline Martin, directrice de la mission locale du Nord-Est 77 (Meaux) explique comment Pôle emploi et les missions locales travaillent ensemble au quotidien.

Aides à la mobilité : efficacité confirmée

Retour sur les résultats de l'enquête « aides à la mobilité », réalisée en avril dernier, qui souligne l'importance et l'efficacité de ces aides.

P4

Regards croisés

Entre Bruno Croiset, responsable de l'Emploi et des Systèmes Éducatifs Accor Hôtellerie France et Sabine Frantz, directrice régionale adjointe de Pôle emploi Île-de-France sur la mobilisation autour de l'emploi des seniors.

Chômage de longue durée : Pôle emploi mobilisé

Le chômage de longue durée est incontestablement la priorité de Pôle emploi en cette rentrée 2011 puisqu'il concerne plus d'un demandeur d'emploi sur trois. Entre l'été 2010 et l'été 2011, le nombre de demandeurs d'emploi (catégories A, B et C) inscrits

depuis plus d'un an a bondi de 9,2 % en France métropolitaine, touchant 1,57 million de personnes en juillet 2011. Face à cette situation d'urgence, Pôle emploi mobilise ses forces pour éviter que la tendance ne s'installe.

SUITE p3

EDTO Christian Charpy



Depuis plus de deux ans et demi que nous bâtissons ensemble Pôle emploi, nous avons beaucoup avancé grâce à la mobilisation depuis le premier jour des collaborateurs de Pôle emploi. Pour autant, dans un contexte économique difficile, nous devons continuer à nous battre sur tous les fronts. Notre première exigence a toujours été d'assurer l'indemnisation de tous les demandeurs d'emploi, sans aucun retard. Malgré la hausse brutale du nombre d'inscrits, les agents de Pôle emploi ont été

mobilisés et ont assuré un service optimal. Notre seconde exigence est de démarrer au plus vite le retour à l'emploi en s'adaptant à chacun. Que ce soit en matière d'orientation professionnelle, de connaissance des secteurs qui recrutent sur le territoire, ou d'accès à la formation, les conseillers mobilisent au maximum leur palette d'outils au service des

demandeurs d'emploi. Nos efforts portent également sur l'adaptation de notre offre de services à chaque bassin d'emploi, ce qui implique d'avancer main dans la main avec les autres acteurs locaux de l'emploi : préfecture, conseils régionaux et généraux, missions locales comme c'est le cas en Île-de-France (voir page 2) mais aussi acteurs de l'insertion par l'activité économique. Les récents travaux conduits au Sénat et au Conseil économique, social et

environnemental (CESE) sur l'action de Pôle emploi rendent bien compte à la fois du chemin parcouru et de cette nécessité d'un renforcement de nos partenariats. Notre stratégie de territorialisation, dans la droite ligne des recommandations de la mission présidée par Rose-Marie Van Lerberghe « Pour une dynamique

« C'est en mutualisant nos expertises et nos efforts que nous trouverons les solutions adaptées à chacun. »

territoriale de l'emploi », promeut une responsabilisation accrue du management tant au niveau régional que local. L'objectif : redonner des marges de manœuvre pour négocier des partenariats, notamment aux directeurs territoriaux et aux directeurs d'agence, et lancer des expérimentations locales en mettant à leur disposition les outils nécessaires à l'initiative partenariale.

Ces partenariats avec les acteurs de l'emploi seront d'autant plus

pertinents qu'ils seront à la disposition des publics les plus éloignés de l'emploi comme les jeunes, les seniors, les demandeurs d'emploi longue durée... En effet, les freins à l'emploi pour ces personnes sont souvent multiples (difficultés d'accès au logement, santé, parfois illettrisme, etc.) et c'est en mutualisant nos expertises et nos efforts que nous trouverons les solutions adaptées à chacun. Car entre un jeune, un senior ou un demandeur d'emploi longue durée, les situations et les actions à mobiliser sont distinctes. Pour les demandeurs d'emploi âgés, le retour à l'emploi est compliqué et parfois aléatoire. C'est pour cela que les efforts doivent aussi porter sur le maintien dans l'emploi, ce qui est à la main des entreprises, et sur les modalités d'accompagnement spécifique pour les différentes catégories de demandeurs d'emploi. C'est une priorité qui requiert plus que jamais la mobilisation de tous les acteurs. ■

Pôle emploi et les missions locales au cœur du territoire

REPÈRE

Un accord cadre pour favoriser les partenariats sur le terrain

Le Conseil national des missions locales, Pôle emploi et l'État ont signé, en janvier 2010, un accord cadre visant à structurer la relation de partenariat entre les agences Pôle emploi et les missions locales. L'accord permet aux acteurs locaux de formaliser, à leur niveau, les modalités de coopération les plus adaptées à leurs besoins avec un objectif phare : améliorer le service rendu aux jeunes chercheurs d'emploi.

Rencontre avec Céline Martin, directrice de la mission locale du Nord-Est 77 (Meaux)

En quoi le partenariat entre la mission locale et Pôle emploi apporte-t-il un « plus » dans la bataille pour l'emploi des jeunes ?

À Meaux, nous sommes installés sur le même site que Pôle emploi depuis la fin de l'année dernière. Nous travaillons ensemble sur la base d'un guichet unique, réunissant sur un même lieu tous les acteurs de l'emploi et du développement économique. Le pari est celui de la synergie et de la complémentarité. La mission locale n'a pas vocation à jouer le rôle d'un Pôle emploi « jeunes » : nous sommes sollicités en cotraitance lorsque nous apportons une réelle plus-value par rapport au besoin qui a été identifié. Notre rôle est d'agir à la fois sur le volet social (santé, logement, savoir-être, etc.) et sur le volet de l'insertion professionnelle en travaillant sur des actions de mobilisation spécifiques, car la mission locale est aussi un lieu d'ingénierie, d'innovation et d'expertise.

Concrètement, comment travaillez-vous ensemble ?

Un conseiller Pôle emploi est disponible pour la mission locale. Il organise la synergie, nous évite de fonctionner en tuyaux d'orgues et mobilise au mieux les prestations de Pôle emploi. Régulièrement, un comité technique et un comité de pilotage se réunissent afin de mettre en commun nos approches et nos expertises. Sur l'alternance ou sur les contrats aidés, par exemple, c'est ce regard croisé qui fait la richesse de l'offre mise au service du public jeune sur le territoire.

La compétence et le professionnalisme de Pôle emploi sur la relation entreprise nous apportent beaucoup. Tout comme, je crois, nous apportons beaucoup à Pôle emploi sur l'accompagnement global et la mobilisation de publics qui rencontrent des difficultés



particulières d'accès à l'emploi (manque de qualifications, absence de projet professionnel, problématiques périphériques d'accès à l'emploi...) et pour lesquelles il faut proposer des réponses adaptées.

Comment améliorer encore ce partenariat ?

L'accord cadre de partenariat renforcé (voir ci-contre) propose de nombreuses possibilités pour diversifier les interventions entre Pôle emploi et les missions locales. Cela ne va pas forcément de soi car chacun est accaparé par ses contraintes et ses logiques institutionnelles. Mais les résultats nous prouvent l'efficacité de cette logique de partenariat. Pour l'améliorer, j'aimerais par exemple que nous puissions travailler encore plus en amont sur le diagnostic, notamment sur les besoins de formation du territoire.



pole-emploi.fr : plus simple, plus efficace

Depuis fin septembre, pole-emploi.fr propose à ses visiteurs une nouvelle page d'accueil. L'objectif : offrir un accès plus simple et plus direct à ses services.

Avec plus de 25 millions de visites par mois, pole-emploi.fr s'attache à optimiser en permanence l'accès à ses services et la fluidité de la navigation sur son site. C'est dans cette logique que s'inscrit la refonte de la page d'accueil du service de l'emploi le plus consulté en Europe, avec près d'un million de visites par jour en moyenne. Parmi les nouvelles fonctionnalités offertes dès la page d'accueil : l'accès direct au moteur de recherche d'offres d'emploi et aux sites régionaux de Pôle emploi. La fonction « Je m'actualise » est également mieux valorisée pour faciliter l'accès à ce service en période d'actualisation.

« L'objectif est de se mettre à la place du client et de faire de pole-emploi.fr un réel site de services pour l'emploi », explique Sophie Ferary, responsable du département éditorial de pole-emploi.fr. Côté information, la nouvelle page d'accueil met en avant une sélection de vidéos de la web TV, ainsi que des événements organisés par Pôle emploi dans toutes les régions. L'arborescence du site a également été optimisée, afin de fluidifier la navigation et de permettre aux demandeurs d'emploi de trouver rapidement les réponses aux questions qu'ils se posent.

Découvrez la nouvelle page d'accueil sur pole-emploi.fr

Aides à la mobilité : un accélérateur vers l'emploi durable

Pour un demandeur d'emploi, être mobile peut être déterminant pour reprendre un emploi. Pôle emploi propose donc un panel d'aides à la mobilité : aides au déménagement en cas de reprise d'emploi, bons de transport pour assister à un entretien d'embauche, ou encore aides à la garde d'enfants pour parents isolés. En avril 2011, une enquête a été réalisée auprès de 3 000 bénéficiaires afin de mesurer les effets de ces aides sur le retour à l'emploi.

- Les aides à la reprise d'emploi sont jugées essentielles par les bénéficiaires : plus de la moitié d'entre eux déclarent que, sans elles, ils ne pourraient pas participer à certains entretiens d'embauche.
- Les taux de reclassement sont élevés pour les bénéficiaires des aides : six mois après leur attribution, 84 % des bénéficiaires des aides à la reprise d'emploi* et 43,3 % des bénéficiaires des aides à la recherche d'emploi** ont retrouvé un emploi. Quant aux bénéficiaires de l'aide à

la garde d'enfants pour les parents isolés (Agepi***), ils sont 38,9 % à occuper un emploi et 22,8 % à bénéficier d'une formation.

- La part de l'emploi durable parmi les emplois retrouvés est particulièrement importante : 93,6 % pour les bénéficiaires des aides à la reprise d'emploi*, 85,2 % pour l'Agepi*** et 79,6 % pour les aides à la recherche d'emploi**.

* Aides à la reprise d'emploi : aide au déplacement, aide à la double résidence, aide au déménagement
** Aides à la recherche d'emploi : bons de transport et déplacement, financement du permis de conduire
*** Aides à la garde d'enfants pour parents isolés (Agepi) : Agepi formation, Agepi reprise d'emploi

Étude réalisée en avril 2011 auprès de l'ensemble des bénéficiaires d'aides à la mobilité attribuées en septembre et octobre 2010.



Lutte contre l'illettrisme : diagnostiquer et convaincre

En France, plus de 3 millions de personnes en âge de travailler, soit 9 % des 18-65 ans, rencontrent des difficultés pour lire et écrire. Parmi les demandeurs d'emploi, on estime qu'une personne sur six est concernée. Voilà pourquoi Pôle emploi a signé, dès février 2010, un accord cadre national avec l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI), prenant l'engagement de sensibiliser et de former ses conseillers. Exemple parmi d'autres, la direction régionale de Pôle emploi Auvergne investit ce terrain dans le cadre du plan préfectoral régional contre l'illettrisme, en mettant en place un réseau d'une quarantaine de conseillers référents. Surtout, Pôle emploi Auvergne travaille avec tous les acteurs concernés : le Centre régional d'information sur l'illettrisme (CRI), l'Association nationale des DRH (ANDRH), l'ANLCI et sa représentante régionale au sein de la DRJSCS*, la Direccte**. Un « travail d'impressionniste » souligne Grégoire Gomez, chargé de mission à la direction régionale de Pôle emploi, « qui requiert la mobilisation de tous – prescripteurs, élus locaux, organismes de formation, associations, entreprises – compte tenu de la difficulté à repérer et à accompagner ces personnes parfois réticentes à accepter une formation ».

* Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale chargée du plan préfectoral régional

** Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

Chômage de longue durée : Pôle emploi mobilisé (suite de la page 1)

Cap vers l'entreprise, un accompagnement renforcé centré sur les compétences

Le programme Cap vers l'entreprise s'adresse principalement aux demandeurs d'emploi qui présentent un risque de chômage de longue durée, et propose un accompagnement renforcé adapté à chaque profil. « Près de 60 % des personnes que nous accompagnons sont en chômage de longue durée, plus d'une sur quatre est âgée de plus de 50 ans, une sur cinq est bénéficiaire du RSA, 12 % résident en ZUS » précise Simon Belugou, responsable de l'équipe dédiée Cap vers l'entreprise de Drôme Ardèche.

Une seule condition : le candidat doit être immédiatement disponible et poursuivre un objectif d'emploi réaliste par rapport à son profil et à sa qualification. Il doit aussi, et c'est un engagement qui fait sens, être volontaire. Autrement dit s'engager à être actif pendant les six voire neuf mois que durera l'accompagnement renforcé et à participer à l'ensemble des prestations qui lui seront proposées. En contrepartie, il sera suivi par un membre de l'équipe Cap vers l'entreprise qui lui proposera une démarche centrée sur ses compétences, un ciblage des entreprises susceptibles de l'intéresser sur le marché du travail et la promotion de son profil auprès des employeurs. En Drôme Ardèche, 60 % des personnes ainsi accompagnées retrouvent un emploi durable dans les six mois.

Pôle emploi a mis en œuvre au premier semestre un plan d'action concentré sur les quelques 600 000 personnes inscrites au chômage et sans aucune activité depuis un an, à la demande du gouvernement. Une mobilisation aussi spécifique qu'intensive pour tenter de briser la spirale de l'échec et ramener ces demandeurs d'emploi vers le marché du travail, en leur proposant un emploi, une formation ou un suivi renforcé. Pour cela, Pôle emploi parie sur l'accompagnement renforcé, soit en mobilisant ses ressources internes, soit en partenariat avec des prestataires privés (Trajectoire, Cible Emploi...).

Au-delà des mesures d'urgence, l'action de Pôle emploi en direction des chômeurs de longue durée s'inscrit sur le long terme, en développant une relation aussi personnalisée que possible avec le demandeur d'emploi. Cette approche « sur mesure » est plus que jamais une piste privilégiée pour l'amélioration de la qualité de son offre de services. En particulier pour les chômeurs de longue durée,

souvent confrontés à des difficultés spécifiques, d'ordre professionnel (inadaptation du projet professionnel au bassin d'emploi, déficit de compétences) mais aussi extra-professionnelles (problèmes de santé, de logement, absence de permis de conduire).

Pôle emploi propose un accompagnement renforcé adapté à la situation de ceux qui ont un risque fort de chômage de longue durée. Ainsi, les équipes de Cap vers l'entreprise (CVE), auront pris en charge environ 60 000 demandeurs d'emploi longue durée cette année. De même, les victimes d'un licenciement économique peuvent rebondir au plus vite (voir ci-dessous), grâce au contrat de sécurisation professionnelle (CSP), qui remplace le contrat de transition professionnelle et la convention de reclassement personnalisée depuis le 1^{er} septembre. D'une manière générale, il s'agit de privilégier une vision aussi globale que possible de l'accompagnement, notamment pour les plus fragiles. Mais un tel défi exige aussi et surtout la mise en commun de toutes

les expériences « terrain » et un travail concerté avec les acteurs des territoires. « Notre réussite collective passe par le développement de partenariats avec les acteurs qui peuvent nous aider à apporter à ces demandeurs d'emploi des réponses à la fois globales et personnalisées. C'est sur ce front que nous devons batailler dans une perspective de retour durable à l'emploi » souligne Bruno Lucas, directeur général adjoint clients, services et partenariats.

C'est tout le sens du travail de terrain accompli notamment avec les missions locales, les maisons de l'emploi, l'Agefiph (personnes handicapées) ou les conseils régionaux et généraux. Ainsi, avec des situations différentes selon les territoires, la relation durable qui s'est installée entre les conseils généraux et Pôle emploi autour du RSA constitue un acquis important. « Tout doit partir des possibilités d'emploi sur un territoire pour proposer des stratégies individuelles adaptées et optimiser les chances de succès » insiste Bruno Lucas. ■

Licenciement économique : un contrat de sécurisation professionnelle pour mieux rebondir

Un licenciement économique peut entraîner un chômage de longue durée car il intervient souvent sur des activités en déclin ou sur des territoires fragilisés. Créé par la loi du 28 juillet 2011, le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) remplace la convention de reclassement personnalisé (CRP) et le contrat de transition professionnelle (CTP) depuis le 1^{er} septembre 2011. Il vise à mettre à la

disposition du demandeur d'emploi un ensemble de mesures personnalisées d'aides au retour à l'emploi, à la reconversion, à la création ou à la reprise d'entreprise. Une seule condition : le demandeur d'emploi doit être issu d'une entreprise de moins de 1 000 salariés et avoir au moins un an d'ancienneté. En étroite collaboration avec son conseiller Pôle emploi, le demandeur d'emploi travaille

à l'élaboration d'un diagnostic, puis à la mise en œuvre de son projet professionnel avec les ateliers correspondant aux techniques classiques de recherche d'emploi et, si nécessaire, à un plan de formation, voire de courtes périodes d'immersion. « Plus le demandeur d'emploi soigne l'acquisition des compétences, plus il est ouvert à la mobilité professionnelle et géographique en fonction des besoins du

territoire, plus il a de chances de retrouver un emploi durable. C'est pour cette raison que nous travaillons en lien étroit avec le tissu local » souligne Sandrine Hervé, chef de projet national à la Direction générale de Pôle emploi sur le CSP et les licenciés économiques. Pendant la durée du CSP (au maximum 12 mois), le bénéficiaire perçoit de Pôle emploi une allocation spécifique de sécurisation égale à 80 % de son salaire brut antérieur.

Emploiparlonsnet : des idées pour l'emploi

Emploiparlonsnet, le webmag des idées sur l'emploi s'enrichit de nouvelles vidéos d'experts. Il devient le rendez-vous incontournable de tous ceux que la crise interpelle et que la recherche de solutions mobilise.

À l'occasion de la conférence mondiale des Services Publics de l'Emploi, le site emploiparlonsnet.fr a lancé un outil attractif et original autour du format vidéo : la vidéothèque des idées. L'objectif : proposer dans un espace dédié des vidéos au format court (deux minutes environ), dans lesquelles des intervenants de divers horizons exposent analyses, propositions et retours d'expérience sur l'emploi et les problématiques qui le déterminent (économie, questions sociales, management...). Au final, un foisonnement d'idées à découvrir, interroger et partager. Lors de la conférence mondiale, des économistes comme Daniel Cohen, des responsables internationaux comme Raymond Torrès (BIT) ou John Martin (OCDE), des acteurs nationaux comme Saïd Aïdi (ministre tunisien de l'emploi) ou Carlo Simi (secrétaire général de l'emploi du Brésil), de nombreux responsables de Services Publics de l'Emploi du monde entier, ont ainsi pu synthétiser leurs analyses les plus saillantes et leurs propositions les plus importantes.

Suite au succès des vidéos, emploiparlonsnet.fr et Slate, partenaire du webmag, ont renouvelé l'expérience en interrogeant quelques-uns des intervenants des Rencontres économiques d'Aix-en-Provence, rendez-vous de référence organisé chaque année par le Cercle des économistes. Jacques Attali, Jean-Paul Bailly, président du groupe La Poste, Guillaume Pépy, président de la SNCF, Elie Cohen, directeur de recherche au CNRS et professeur d'économie à Sciences Po, Francis Fukuyama ou Anders Borg, ministre suédois des finances, ont notamment livré leurs pistes de réflexion sur la crise, ses effets et surtout les moyens d'en sortir.

À ces contributions viennent s'ajouter une quinzaine de grandes interviews écrites permettant d'approfondir les positions de plusieurs économistes comme Jean-Paul Fitoussi, Marie-Claire Carrière-Gée ou Philippe Askenazy.

Retrouvez toutes les vidéos sur emploiparlonsnet.fr



REGARDS CROISÉS Seniors : favoriser une gestion active des âges en entreprise

Partenaires pour l'emploi a rencontré Bruno Croiset, responsable de l'Emploi et des Systèmes Éducatifs d'Accor Hôtellerie France, et Sabine Frantz, directrice régionale adjointe de Pôle emploi Île-de-France. La mobilisation autour de l'emploi des seniors a été au cœur de leurs échanges.

Pour quelles raisons êtes-vous mobilisés sur l'emploi des seniors ?

Sabine Frantz : En Île-de-France, les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans inscrits en catégorie A* représentent un demandeur d'emploi sur cinq, avec une hausse du chômage de 11,5 % sur un an. Cette évolution justifie la mobilisation des équipes de Pôle emploi. Sur l'objectif du retour à l'emploi bien sûr, mais aussi, plus globalement, sur l'évolution du regard porté sur l'emploi des seniors. Il s'agit notamment d'aider les entreprises, qui ont besoin de leurs compétences et de leur expérience, à explorer de nouvelles pistes, comme le tutorat, le parrainage ou l'adaptation des conditions de travail (horaires de travail, télétravail, pénibilité...)

Bruno Croiset : Le groupe Accor se préoccupe de l'emploi des seniors dans le cadre de la Gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC). Nous devons anticiper l'allongement prévisible de la durée du travail et le report de l'âge du départ à la retraite. Par ailleurs, si la moyenne d'âge des salariés du groupe est de 37 ans (les plus de 55 ans en représentent 7 %), elle augmente progressivement, comme celle de notre clientèle qui suit elle aussi l'évolution démographique. Dans nos métiers, nous devons également continuer à améliorer les conditions de travail et traiter la pénibilité, notamment pour les moins jeunes.

Quels dispositifs avez-vous mis en place pour favoriser l'emploi des seniors et améliorer leurs conditions de travail ?

S.F. : Les équipes de Pôle emploi disposent d'une palette d'outils dans laquelle elles

peuvent puiser en fonction des situations individuelles. Pour les personnes de plus de 50 ans en situation de recherche d'emploi, la Validation des acquis de l'expérience (VAE) est souvent essentielle. Elle valorise, au moyen d'un diplôme ou d'une certification, l'expérience accumulée au fil d'une carrière professionnelle. Elle rassure l'employeur potentiel et permet au senior, qui ne disposait pas a priori des diplômes requis, d'accéder à un poste. La Méthode de recrutement par simulation (MRS) facilite aussi l'embauche grâce à l'identification des capacités à tenir un poste. L'équipe de Pôle emploi se déplace dans l'entreprise pour analyser le poste de travail à pourvoir, puis crée les « exercices » qui vont permettre de reproduire les capacités demandées dans un autre contexte. Enfin, elle sélectionne les candidats à partir de ces tests. C'est un moyen de contourner les écueils du

◀ **Sabine Frantz**
directrice régionale adjointe
de Pôle emploi Île-de-France

Bruno Croiset ▶
responsable de l'Emploi
et des Systèmes
Éducatifs d'Accor
Hôtellerie France

recrutement traditionnel et de mettre à distance les éventuelles discriminations liées à l'âge ou au diplôme. Pour l'employeur, c'est aussi l'occasion d'élargir sa recherche à des candidatures de qualité auxquelles il n'aurait pas forcément pensé spontanément. Nous proposons également aux seniors des ateliers et des clubs « sur mesure » afin de les aider à mettre à jour leurs techniques de recherche d'emploi.

B.C. : Nous avons signé fin 2009 un accord seniors qui couvre la période 2010 / 2012 et développe les mesures de l'accord GPEC conclu fin 2008. Concrètement il s'agit de développer par exemple les MRS et l'Évaluation en milieu de travail préalable au recrutement (EMTPR). Nous nous attachons à favoriser l'accès à la formation et le développement des compétences des plus de 50 ans et améliorons leurs conditions de travail

en traitant la pénibilité. Ainsi, 80 % de la population cible doit avoir bénéficié d'une formation « gestes et postures » ou équivalent d'ici fin décembre 2012. Nous offrons aussi à un salarié à temps plein de plus de 50 ans la possibilité de passer à temps partiel sans que la réduction de sa rémunération impacte le niveau de sa retraite. Enfin, nous avons mis en place un entretien de seconde partie de carrière à partir de 45 ans : fin décembre 2012, 60 % de ces salariés devront en avoir déjà bénéficié. Entre le 1^{er} janvier 2010 et le 30 juin 2011, le pourcentage de salariés de 55 ans et plus a progressé de + 8,8 %.

Quelles autres coopérations développez-vous avec Pôle emploi et les entreprises ?

B.C. : Outre le développement de la MRS et de l'EMTPR, nous avons contractualisé avec Pôle emploi le transfert automatique de nos offres de postes du site accorjobs vers pole-emploi.fr avec, pour les conseillers de Pôle emploi, la mission de sélectionner cinq demandeurs d'emploi dans le respect des principes de non discrimination et de diversité.

S.F. : Au-delà de cet accord, Pôle emploi s'investit aussi beaucoup en amont avec les entreprises afin de développer les coopérations et de les sensibiliser à la question du recrutement des seniors, notamment à l'occasion des nombreuses manifestations et forums organisés tout au long de l'année autour de l'emploi. ■

* La catégorie A correspond aux demandeurs d'emploi sans aucune activité.