

**Sommaire chronologique**

Instruction DS n°2007-39 du 26 mars 2007  
Dispositif «bilan de compétences» et relations entre l'ANPE et les CIBC en 2007 ..... 2

Décision n°2007-495 du 28 mars 2007  
Avancements accélérés du niveau d'emplois IV/B au titre de l'année 2006 ..... 6

Décision n°2007-496 du 29 mars 2007  
Accès aux échelons exceptionnels du niveau d'emplois IV/B au titre de l'année 2007 ..... 10

Décision n°2007-82 du 29 mars 2007  
Délégation de signature accordée à MM. Reynald Chapuis et Loïc Remaud (Direction générale) :  
modificatif n°1 ..... 12

Décision n°2007-492 du 29 mars 2007  
Délégation de signature accordée à Mmes Catherine Poux et Mireille Bojko (Direction générale). 13

Note d'information DG n°2007-101 du 2 avril 2007  
Convention HALDE-ANPE de prévention des discriminations liées à l'embauche ..... 14

Textes signalés..... 17



## **Instruction DS n°2007-39 du 26 mars 2007**

# **Dispositif «bilan de compétences» et relations entre l'ANPE et les CIBC en 2007**

### **Ce que vous devez savoir**

L'Agence met en œuvre deux types de bilans de compétences : le bilan de compétences approfondi (BCA) qui correspond à une prestation de l'Agence et le bilan de compétences pour des publics ne disposant d'aucun financement. Le bilan de compétences est régi par l'article L.900-2 du code du travail.

En 2007, le bilan de compétences continue d'être financé par l'Agence. Le réseau des CIBC est en capacité de réaliser les 2 types de bilans.

Pour permettre aux CIBC d'organiser les moyens nécessaires pour une bonne réalisation du BCA, chaque convention doit comporter une estimation réaliste du nombre de BCA qui sont confiés au prestataire pendant la durée de la convention.

Les bilans de compétences ne peuvent bénéficier qu'aux personnes qui satisfont aux critères d'éligibilité prévus par la DGEFP (cf. le tableau récapitulatif joint). Les CIBC (prescripteur) doivent les respecter. Les ALE (financier) doivent vérifier les pièces justificatives en amont de la réalisation du bilan.

La direction générale et la fédération des CIBC ont signé une convention annuelle de subvention sur projet précisant les conditions de mise en œuvre d'une étude portant sur la réalisation de BCA spécifiques au public senior.

### **Instruction**

La signature des accords tripartite et bipartite entre l'ANPE et l'UNEDIC permet aujourd'hui à l'ANPE de réaffirmer sa volonté de poursuivre le financement des bilans de compétences pour des publics ciblés et de réaffirmer l'importance du bilan de compétences approfondi, prestation de l'Agence inspirée et adaptée du bilan de compétences « classique », ce dernier s'appuyant sur le livre IX du code du travail. Les BCA et les bilans de compétences sont des outils à la disposition des clients de l'Agence, visant à aider les bénéficiaires à analyser leurs compétences et définir un projet professionnel. Une attention particulière sera portée sur les seniors qui, conformément au plan national d'action pour l'emploi des seniors, bénéficient désormais d'un accompagnement renforcé et d'une offre de prestations adaptées à leurs besoins.

Le réseau des CIBC est partenaire de l'ANPE : comme opérateur privilégié de l'Agence pour les bilans de compétences et comme prestataire, notamment pour le bilan de compétences approfondi.

La fédération nationale des CIBC, avec le concours de la DGEFP, et sous le pilotage des partenaires sociaux, a impulsé une démarche qualité dans les CIBC qui a abouti à :

- construire un référentiel d'engagement des CIBC vis-à-vis de leurs principaux commanditaires ;
- mettre en place une procédure de labellisation.

L'objectif en est la professionnalisation et le renforcement des relations avec les entreprises et les partenaires des CIBC pour rendre leurs prestations plus proches des attentes des clients.

### **I - Le bilan de compétences approfondi**

Les CIBC sont soumis à la procédure d'habilitation. En cas de succès, chaque convention fixe le nombre prévisionnel de BCA. Cette estimation doit être la plus juste possible afin qu'en fin d'année le nombre de BCA engagés se rapproche du nombre prévisionnel indiqué dans la convention. Pour ce faire, les directions régionales de l'ANPE (DRA) font un bilan de la période écoulée et un état des disponibilités pour 2007.

Les DRA doivent organiser des réunions avec les CIBC pour établir un bilan de la période écoulée et ajuster, en cours d'année si besoin, le nombre prévisionnel de BCA qui sera à réaliser par les CIBC. Ces rencontres seront l'occasion de faire naturellement le point sur les améliorations nécessaires au bon déroulement des BCA.

## **II - Le bilan de compétences**

En 2006, 712 bilans de compétences ont été réalisés par les CIBC. Pour autant, au regard de l'opportunité que représente ce dispositif à des personnes non éligibles aux autres formes de bilan, de pouvoir engager une démarche d'analyse de ces compétence, l'Agence souhaite maintenir cette action et s'engage en 2007 à financer les bilans de compétences à hauteur de 3 000 places, sur la base des tarifs fixés en 2006.

Rappel des points de vigilance :

Les CIBC veilleront à proposer des bilans de compétences à l'intention des personnes justifiant des critères d'éligibilité définis par la DGEFP et respecteront les procédures de « commande déroulement » mises en place depuis 2003.

Les directeurs d'agence donneront leur accord après vérification :

- de l'éligibilité des personnes proposées par les CIBC,
- de la conformité des pièces justificatives fournies par les CIBC,
- de la cohérence des informations qui leur sont fournies.

## **III – Les actions de recherche / développement / animation du bilan de compétences réalisées dans le cadre d'une « convention annuelle de subvention sur projet »**

L'objectif retenu est de définir, adapter et diffuser une méthodologie BCA (déroulement, accompagnement, instrumentation) prenant en compte une typologie des plus de 45 ans (et/ou ayant 20 ans d'expériences professionnelles).

Ce choix est motivé par le fait que l'Etat et les partenaires sociaux ont souhaité une utilisation plus large du bilan de compétences approfondi auprès des personnes ayant plus de 45 ans (Cf. Plan national concerté pour l'emploi des seniors).

En conséquence, la direction générale de l'ANPE et la fédération des CIBC ont signé une convention annuelle de subvention sur projet précisant les conditions de mise en œuvre de cette étude.

Jean-Marie Marx

Les annexes I : « bilan de compétences approfondi réalisés en 2006 et objectifs de réalisation 2007 » et IV : « la répartition des objectifs de réalisation des bilans de compétences en 2007 », sont disponibles sur demande.

### Publics concernés par le bilan de compétences sur financement ANPE

LES SITUATIONS OUVRANT DROIT AU BILAN DE COMPETENCES	LES CRITERES RETENUS	LES DOCUMENTS A PRODUIRE AVEC LA DEMANDE
Détenus en longue peine ne pouvant avoir accès au BCA	Personnes non-prises en charge par l'administration pénitentiaire. <i>(BC prescrit par les conseillers de l'Agence mis à disposition auprès de l'administration pénitentiaire)</i>	Courrier de la personne accompagné d'une demande du dispositif socio-éducatif. Attestation de l'administration pénitentiaire confirmant la non-prise en charge ( <b>normalement l'administration pénitentiaire prend en charge</b> )
Bénévoles non demandeurs d'emploi et non salariés (ou autre statut économique) anticipant une reprise d'emploi salarié ou non salarié dans un délai d'un an.	Vérification de la non inscription comme demandeur d'emploi	Lettre de motivation (qui intégrera un certificat sur l'honneur d'absence de tout statut économique – salarié, commerçant) + attestation de l'association
Personnes en arrêt longue maladie		Lettre de motivation + attestation de la caisse d'assurance maladie justifiant la situation
Hommes ou femmes au foyer anticipant une reprise d'emploi salarié ou non salarié dans un délai d'un an.	Vérification de la non inscription comme demandeur d'emploi	Lettre de motivation (qui intégrera une certification sur l'honneur d'absence de tout statut économique – salarié, commerçant)
Travailleurs handicapés : Non demandeurs d'emploi Salariés non éligibles et non pris en charge par l'AGEFIPH		Attestation de non prise en charge par un OPACIF Attestation de non prise en charge par l'AGEFIPH
Personne en congé parental total anticipant une reprise d'emploi salarié ou non salarié dans un délai d'un an	Vérification de la non prise en charge par un OPACIF	Attestation de non prise en charge par un OPACIF + Attestation CAF du congé parental
Salariés travaillant à l'étranger et demeurant en France (frontaliers)	Sans accès à des dispositifs équivalents dans le pays concerné	Attestation de non prise en charge de l'employeur et de l'OPACIF
Salariés du secteur privé ou public dont les bénéficiaires du « Contrat Jeunes en entreprise » ne comptabilisant pas 24 mois de cotisations à l'OPACIF	Personnes non éligibles du fait d'une ancienneté dans l'entreprise et/ou dans l'activité insuffisante et en situation objective de fragilité dans l'emploi Personne ne recherchant pas immédiatement un emploi.	Attestation de l'OPACIF ou de l'administration faisant état de la non-éligibilité Lettre de motivation expliquant la situation de fragilité et les raisons pour lesquelles elle ne correspond pas au BCA.
Non salariés (professions libérales, commerçants, artisans, exploitants agricoles)	Non éligibles aux critères administratifs des fonds d'assurance formation et en situation objective de fragilité par rapport à l'emploi	Attestation de non éligibilité du fonds d'assurance formation Lettre de motivation expliquant la situation de fragilité et les raisons pour lesquelles un BCA n'est pas possible.

## **Rappel de la procédure de commande, déroulement et facturation des bilans de compétences**

Le CIBC reçoit la personne demandeuse d'un bilan de compétences, examine sa situation :

- S'il s'agit d'un demandeur d'emploi, il l'adresse à l'agence locale dont il dépend. Un conseiller de l'agence locale pourra alors lui prescrire un BCA s'il en vérifie le besoin.
- S'il correspond au public cible, le CIBC fait remplir l'attestation de non prise en charge par l'organisme concerné (l'OPACIF, l'administration ou l'administration pénitentiaire),

A la réception de l'attestation remplie et signée par l'organisme, le CIBC le transmet à l'Agence avec le document « commande-déroulement de bilan de compétences » dûment rempli et d'une lettre de motivation du demandeur.

L'ALE examine la demande de bilan de compétences, vérifie que la situation du demandeur est conforme au public cible et contrôle la conformité des pièces justificatives envoyées par le CIBC.

Si à l'examen des pièces, le conseiller juge opportun de financer le bilan de compétences il valide la demande et déclenche la commande dans PM.

Le bilan de compétences ne pourra démarrer que lorsque le CIBC aura reçu de l'Agence locale la copie de la commande signée.

A l'issue de la prestation, le CIBC renvoie au directeur d'agence locale le document « commande-déroulement » du bilan de compétences rempli, ainsi que la facture et les pièces nécessaires à la vérification et au paiement.

Le directeur d'agence atteste le service fait, signe le justificatif de la facture et envoie ces documents avec l'original de la commande au comptable de la DRA pour paiement.

L'ALE garde un double des demandes de bilan de compétences et des justificatifs.

**Décision n°2007-495 du 28 mars 2007**

**Avancements accélérés du niveau d'emplois IV/B au titre de l'année 2006**

Le directeur général de l'Agence nationale pour l'emploi,

Vu les articles R. 311.4.1 et R 311.4.5 du code du travail,

Vu le décret n° 2003-1370 du 31 décembre 2003 modifié fixant les dispositions applicables aux agents contractuels de droit public de l'Agence nationale pour l'emploi, et notamment son article 22,

Vu l'arrêté du 31 décembre 2003 portant application des articles 19, 22, 42 et 44 du décret n° 2003-1370 du 31 décembre 2003 modifié fixant les dispositions applicables aux agents contractuels de droit public de l'Agence nationale pour l'emploi,

Vu l'avis de la commission paritaire nationale n° 5 réunie le 27 mars 2007,

Décide :

Article 1

La liste des agents bénéficiant, au choix, d'un avancement accéléré de douze mois au titre de l'année 2006 est arrêtée comme suit :

**Agents du niveau d'emplois IV/B**

ARMAND	Jacques	ALSACE Direction régionale
BACHACOU	Laurence	AQUITAINE ALE Bordeaux-Mériadeck
BELGHITI ALAOUI	Laurence	AQUITAINE ALE Agen Palissy
MARIO	Jean-Marc	AQUITAINE ALE Périgueux
BOURQUARD-SANTAM	Catherine	AUVERGNE ALE Issingaux-Monistrol
LE RAY	Joël	BOURGOGNE ALE Beaune
KIENY-PLEVIN	Doris	BRETAGNE DDA Rennes
DRIF	Rachid	BRETAGNE ALE Quimper Creac'h Gwen
LE DOUSSAL	Jean-Michel	BRETAGNE DDA Finistère Sud
ROUET	Sylvie	CENTRE Direction régionale
BOUGUELIANE	Patrick	CHAMPAGNE-ARDENNE ALE Saint-Dizier
PILLET	Philippe	FRANCHE-COMTE ALE Vesoul
LE GOFF	Jean-Yves	LANGUEDOC-ROUSSILLON DDA Montpellier

MAIGRE	Brigitte	LIMOUSIN ALE Cinq Pays de Hte Vienne
CELLA	Michel	LORRAINE ALE Hayange
HEINTZ	Yann-Eric	LORRAINE DDA Meuse
NEDELLEC	Nathalie	MIDI-PYRENEES Direction régionale
DENEGRE	Sylvie	MIDI-PYRENEES ALE Saint Jean
ROBINE	Serge	BASSE NORMANDIE ALE Falaise
COKKINAKIS-CANO	Dominique	BASSE NORMANDIE ALE Caen Clémenceau
FAGEOLLE	André	HAUTE NORMANDIE ALE Rouen Darnetal
COLPAERT	Georges Alain	NORD-PAS DE CALAIS Direction régionale
DEMAILLY	Jean Paul	NORD-PAS DE CALAIS DDA Sambre Avesnois
VAGNIEZ	Jérôme	NORD-PAS DE CALAIS ALE St Amand les eaux
GOURRAUD	Yann	PAYS DE LA LOIRE Direction régionale
GUERY	Philippe	PAYS DE LA LOIRE ALE Le Mans Sablons
SOULLARD	Laurent	PAYS DE LA LOIRE ALE Les Sables d'Olonne
VASSEUR	Florence	PICARDIE ALE Friville Escarbotin
PAIN	Philippe	POITOU-CHARENTES ALE Royan
LACOME	Régine	PACA ALE Marseille Prado Louvain
PEREZ	Evelyne	PACA ALE Toulon Claret
SOULIE	Christian	PACA ALE Cannes Mandelieu
DELORME	Chantal	RHONE-ALPES ALE Villeurbanne Peraillière
HENNEBELLE	Hélène	RHONE-ALPES CRDC Lyon

KHENNICHE	Linda	RHONE-ALPES ALE St Etienne Bellevue
MOIROUD	Christophe	RHONE-ALPES ALE Aix les Bains
ODY	Joseph	DOM-GUADELOUPE Direction déléguée
URSULE	Jean-Yves	DOM-GUYANE Direction déléguée
CHARLETON-GUITTEAU	Marthe	DOM-MARTINIQUE Direction déléguée
LEGROS	Sabine	DOM-REUNION ALE Saint Joseph
GUICHARD JOURDAN	Christine	ILE DE FRANCE ALE Le Plessis Robinson
JBEILY	Christian	ILE DE FRANCE ALE Villejuif
LUSTREMANT	Ludovic	ILE DE FRANCE ALE Paris la Chapelle
MILGRAM	Anne Sophie	ILE DE FRANCE ALE Paris République
NACHIT	Abdelhak	ILE DE FRANCE Direction régionale
SICHE-PAPPALARDO	Alice	ILE DE FRANCE ALE La Courneuve
BATTIKH	Saïd	SIEGE Mission SIAD
BENZ	Jean-Michel	SIEGE Dpt Pilotage
LARNEY	Hubert	SIEGE Dpt Relations Presse et Elus
LECLET	Pascal	SIEGE Dpt Maintien Conditions Opérationnelles
SOUHAMI	Claudine	SIEGE Dpt Etudes Evaluation Statistiques
STROBEL	Vincent	SIEGE Service Extérieur Permanents Syndicaux
MONTERO	Jean	SIEGE Service Extérieur Permanents Syndicaux



## Article 2

Les directeurs régionaux, les directeurs délégués des DOM et le directeur des affaires sociales, de l'emploi et des conditions de travail notifieront aux intéressés, chacun pour ce qui le concerne, les mesures individuelles d'avancement correspondant au présent tableau.

Fait à Noisy-le-Grand, le 28 mars 2007.

Pour le directeur général,  
Le directeur général adjoint  
chargé des ressources humaines,  
Jean-Noël Thiollier

**Décision n°2007-496 du 29 mars 2007**

**Accès aux échelons exceptionnels du niveau d'emplois IV/B au titre de l'année 2007**

Le directeur général de l'Agence nationale pour l'emploi,

Vu les articles R. 311.4.1 et R 311.4.5 du code du travail,

Vu le décret n° 2003-1370 du 31 décembre 2003 modifié fixant les dispositions applicables aux agents contractuels de droit public de l'Agence nationale pour l'emploi, et notamment son article 23,

Vu l'arrêté du 31 décembre 2003 portant application des articles 19, 22, 42 et 44 du décret n° 2003-1370 du 31 décembre 2003 modifié fixant les dispositions applicables aux agents contractuels de droit public de l'Agence nationale pour l'emploi,

Vu l'avis de la commission paritaire nationale n° 5 réunie le 27 mars 2007,

Décide :

Article 1

La liste des agents bénéficiant de l'accès aux échelons exceptionnels au titre de l'année 2007 est arrêtée comme suit :

**Agents du niveau d'emplois IV/B**

BAUMANN	Bernard	ALSACE Direction régionale
PARADIVIN	Brigitte	AQUITAINE ALE Biarritz
NEVERS	Monique	BOURGOGNE ALE Dijon Lac
CAMA	Marie-France	CHAMPAGNE ALE Charleville Mézières Ronde Couture
LANDRAGIN	Fernande	LORRAINE DDA Metz Trois Frontières
FROISSART	Clément	NORD PAS DE CALAIS ALE Lille Postes
JUANOLE	Gérard	HAUTE NORMANDIE DDA Littoral-Caux Bray
CLEYRERGUE	Danielle	PAYS DE LOIRE Direction régionale
CAPLIN	Daniel	PICARDIE DDA Oise
CARLIEZ	Jean-Louis	PICARDIE ALE Peronne-Albert
GERMAIN	Jean-Paul	POITOU-CHARENTES ALE Rochefort
GOLEA	Alain	PACA Direction régionale
PINARD-LEGRY	Yves	RHONE-ALPES ALE Rillieux la Pape

RIHL	Monique	REUNION DDA Réunion
GOURRE	Robert	MARTINIQUE DDA Martinique
PARROT	Philippe	ILE DE FRANCE ALE Livry-Gargan
COULBOEUF	Maryse	SIEGE Dpt Budget et Gestion Financière
TEULON	Elisabeth	SIEGE Direction de la Stratégie

#### Article 2

Les directeurs régionaux, le directeur délégué de la Réunion et le directeur des affaires sociales, de l'emploi et des conditions de travail notifieront aux intéressés, chacun pour ce qui le concerne, les mesures individuelles d'accès aux échelons exceptionnels correspondant au présent tableau.

Fait à Noisy-le-Grand, le 29 mars 2007

Pour le directeur général,  
Le directeur général adjoint  
chargé des ressources humaines,  
Jean-Noël Thiollier

**Décision n°2007-82 du 29 mars 2007**

**Délégation de signature accordée à MM. Reynald Chapuis et Loïc Remaud (Direction générale) : modificatif n°1**

Le directeur général de l'Agence nationale pour l'emploi,

Vu le code du travail, notamment son article R.311.4.5,

Vu le décret n°2003-1370 du 31 décembre 2003 fixant les dispositions applicables aux agents contractuels de droit public de l'Agence nationale pour l'emploi,

Vu le décret en date du 7 avril 2005 nommant monsieur Christian Charpy en qualité de directeur général de l'Agence nationale pour l'emploi,

Vu le contrat d'engagement du 12 octobre 2006 nommant monsieur Reynald Chapuis, chef de département internet et multimédia à compter du 23 octobre 2006,

Vu la décision n°2006-1309 du 6 novembre 2006 relative à l'organisation de la direction générale de l'ANPE à compter du 1er décembre 2006,

Vu la décision n°2006-1495 du 5 décembre 2006 nommant monsieur Bruno Lucas, directeur général adjoint chargé de la production de services et de l'animation du réseau à compter du 1er janvier 2007.

Décide :

Article 1

En cas d'absence ou d'empêchement de monsieur le directeur général et de monsieur le directeur général adjoint chargé de la production de services et de l'animation du réseau, monsieur Reynald Chapuis, chef du département internet et multimédia, reçoit délégation permanente de signature en ce qui concerne tous les actes et correspondances se rapportant à la gestion des services placés sous son autorité. Il est également habilité à signer les ordres de mission des agents relevant de son autorité, à l'exception des ordres de mission pour l'outre-mer ou l'étranger.

Article 2

En cas d'absence ou d'empêchement de monsieur le directeur général, de monsieur le directeur général adjoint chargé de la production de services et de l'animation du réseau et de monsieur Reynald Chapuis, chef du département internet et multimédia, monsieur Loïc Remaud, adjoint au chef du département internet et multimédia, reçoit délégation permanente de signature en ce qui concerne tous les actes et correspondances se rapportant à la gestion des services du département.

Article 3

Ce modificatif à la décision n°2007-82 prend effet le 1er avril 2007.

Article 4

La présente décision modificative sera publiée au bulletin officiel de l'ANPE.

Fait à Noisy-le-Grand, le 29 mars 2007.

Le directeur général,  
Christian Charpy

**Décision n°2007-492 du 29 mars 2007**

**Délégation de signature accordée à Mmes Catherine Poux et Mireille Bojko (Direction générale)**

Le directeur général de l'Agence nationale pour l'emploi,

Vu le code du travail, notamment son article R.311.4.5,

Vu le décret n°2003-1370 du 31 décembre 2003 fixant les dispositions applicables aux agents contractuels de droit public de l'Agence nationale pour l'emploi,

Vu la décision n°2005-337 du 15 mars 2005 relative à l'organisation de la direction générale de l'ANPE à compter du 1er avril 2005,

Vu le décret en date du 7 avril 2005 nommant monsieur Christian Charpy en qualité de directeur général de l'Agence nationale pour l'emploi,

Vu la décision n°2006-905 du 24 juillet 2006 nommant madame Catherine Poux en qualité de directrice de la qualité à compter du 1er août 2006,

Décide :

Article 1

En cas d'absence ou d'empêchement de monsieur le directeur général, madame Catherine Poux, directrice de la qualité, reçoit délégation permanente de signature en ce qui concerne tous les actes et correspondances se rapportant à la gestion des services placés sous son autorité. Elle est également habilitée à signer les ordres de mission des agents relevant de son autorité, à l'exception des ordres de mission pour l'outre-mer ou l'étranger.

Article 2

En cas d'absence ou d'empêchement de madame Catherine Poux, madame Mireille Bojko, conseillère technique, adjointe à la directrice de la qualité, reçoit délégation pour signer tous les actes et correspondances se rapportant à la gestion de la direction de la qualité et sur les ordres de mission des agents relevant de cette direction, à l'exception des ordres de mission pour l'outre-mer ou l'étranger.

Article 3

Cette décision qui prend effet le 1er avril 2007, annule et remplace la décision n°2006-949 du 28 juillet 2006.

Article 4

La présente décision modificative sera publiée au bulletin officiel de l'ANPE.

Fait à Noisy-le-Grand, le 29 mars 2007.

Le directeur général,  
Christian Charpy

## Note d'information DG n°2007-101 du 2 avril 2007

### Convention HALDE-ANPE de prévention des discriminations liées à l'embauche

L'actualité rappelle de façon récurrente que la discrimination touche bien des secteurs de la vie des citoyens : l'urbanisme, l'accès à l'éducation, au logement, mais c'est sans conteste sur le champ de l'accès à l'emploi, que la discrimination est la plus prégnante et la plus grave parce qu'elle engendre les conséquences les plus lourdes dans la vie des personnes qui en sont victimes.

Créée en décembre 2004, la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) a pour mission de lutter contre toutes les discriminations prohibées par la loi.

Parmi les 5478 réclamations reçues par la HALDE en 2006, 44% concerne le domaine de l'emploi, et 1/3 d'entre elles est directement lié à des discriminations rencontrées lors de la phase d'embauche.

L'action de la HALDE se décline sur deux champs :

- La promotion du principe d'égalité,
- Le traitement des réclamations.

Parce que notre mission de service public est d'accueillir tous les demandeurs d'emploi, nous sommes exposés plus fortement au risque de participer de façon directe ou indirecte aux discriminations à l'embauche. L'ANPE assure, en effet, un service à l'entreprise qui recrute, mais aussi un accompagnement du candidat, demandeur d'emploi. Les conseillers peuvent donc être confrontés à plusieurs phénomènes dont :

- l'expression de demandes directement ou indirectement discriminatoires de la part d'entreprises clientes,
- la difficulté à présenter parfois tel type de candidat à tel type d'entreprise, relayant de ce fait de manière inconsciente le phénomène d'exclusion et de discrimination.

Engagée depuis longtemps dans la prévention des discriminations à l'embauche et la promotion de la diversité, l'ANPE a décidé de renforcer son action en mettant en place un programme « Promotion de la diversité » dont les enjeux majeurs sont :

- Intégrer la lutte contre les discriminations dans l'ensemble des processus métier,
- Mobiliser de façon plus homogène l'ensemble de la ligne managériale,
- Renforcer les compétences professionnelles et donc développer à la fois la formation professionnelle des agents et le management en continu de cette thématique.

Pour atteindre ses objectifs, l'ANPE souhaite développer ou initier des partenariats avec les acteurs de la diversité et les mettre au service de la lutte contre les discriminations.

C'est pourquoi, une convention de collaboration a été signée le 09 février 2007 entre la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) et l'ANPE, pour une action concertée contre toutes les discriminations prohibées par la loi, afin de promouvoir l'égalité réelle dans l'accès à l'emploi.

Cette convention de collaboration porte essentiellement sur les points suivants :

- des échanges réguliers d'informations entre les deux institutions,
- la participation à des groupes de travail,
- la mutualisation des bonnes pratiques identifiées,
- des actions de sensibilisation conjointes.

La convention est signée pour une durée d'un an. Elle fera l'objet d'une évaluation commune pour mesurer l'impact et procéder aux mesures correctives en fonction des résultats.

Vous trouverez ci-joint le texte de la convention HALDE-ANPE.

Nadine Crinier  
Directrice de cabinet  
du directeur général

## **Convention ANPE - HALDE**

Entre

La Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE), autorité administrative indépendante créée par la loi du 30 décembre 2004, 11 rue Saint Georges 75009 Paris, représentée par son président, monsieur Louis Schweitzer,

et

L'Agence nationale pour l'emploi (ANPE), Le Galilée 4, rue Galilée 93198 Noisy-le-Grand Cedex, représentée par son directeur général, monsieur Christian Charpy,

La Haute autorité et l'ANPE sont ci-après dénommées collectivement les « parties ».

### **Préambule**

La Haute autorité a reçu pour mission de lutter contre toutes les discriminations prohibées par la loi ou un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France et elle assure la promotion de l'égalité.

Pour mener à bien ses missions, la Haute autorité développe des partenariats avec les acteurs de la société engagés dans des démarches de progrès afin de développer des actions d'information et de sensibilisation qui contribuent à la promotion de l'égalité.

Les discriminations présentes sur le marché du travail notamment au moment de l'embauche persistent et prennent souvent des formes complexes. Elles se manifestent certes parfois de manière directe, mais également de manière indirecte ou de façon inconsciente et non-intentionnelle.

Plusieurs actions sont nécessaires et peuvent être engagées pour corriger cette situation.

La contribution de chaque acteur dans le champ de ses missions et de ses responsabilités propres, doit permettre de faciliter une prise de conscience, de faire évoluer les mentalités et les pratiques professionnelles.

L'ANPE a inscrit la lutte contre les discriminations à l'embauche comme orientation prioritaire dans le 4ème contrat de progrès Etat-ANPE 2006-2010. Celui-ci réaffirme les missions de service public confiées à l'Agence, notamment le placement de tous les demandeurs d'emploi sans exclusive ni discrimination.

L'ANPE est engagée depuis longtemps dans la lutte contre les discriminations. Elle souhaite aujourd'hui renforcer son engagement et inscrire la lutte contre les discriminations au coeur des pratiques professionnelles des agents de l'ANPE.

Signataire de la charte du service public de l'emploi contre les discriminations, pour l'égalité des chances et la promotion de la diversité, l'ANPE a réaffirmé en 2005 son engagement, notamment en interne, dans le cadre de sa gestion des ressources humaines mais aussi en direction de ses clients, entreprises et demandeurs d'emploi.

C'est la raison pour laquelle la Haute autorité et l'ANPE ont décidé d'engager un partenariat actif.

### **Article 1 : Objet de la convention**

La HALDE et l'ANPE engagent une collaboration afin de mieux lutter contre les discriminations et promouvoir l'égalité.

### **Article 2 : Information et échanges**

La HALDE mettra à disposition de l'Agence des informations utiles, notamment de nature juridique, et des réunions communes pourront être organisées, en tant que de besoin, pour expliciter ses décisions.

Par ailleurs, l'ANPE sera associée aux groupes de travail que la HALDE met en place, et qui pourraient la concerner.

Ainsi, l'ANPE est représentée au sein du groupe de travail consacré à l'élaboration du « cadre pour agir et rendre compte », associant les organismes publics et privés de placement, en vue de la définition commune d'indicateurs qualitatifs en matière de prévention des discriminations à l'embauche.

L'ANPE communiquera à la HALDE les informations relatives aux méthodes et outils spécifiques qu'elle développe, sur le champ de la lutte contre les discriminations.

L'Agence nationale pour l'emploi s'engage à assurer, dans toutes ses implantations, la diffusion des supports de communication édités par la Haute autorité.

### **Article 3 : Remontée des bonnes pratiques**

S'agissant des actions de promotion de l'égalité, les parties mettront en commun leurs informations sur l'identification de bonnes pratiques et mobiliseront leurs compétences sur le soutien à l'ingénierie de sensibilisation et de formation en direction de leurs agents.

La HALDE et l'ANPE échangeront des informations sur les initiatives repérées et assureront leur diffusion sur leurs supports respectifs de communication, notamment les sites internet, ou dans leurs publications.

Dans ce cadre les actions menées en direction des entreprises et notamment des PME et des TPE sur la prévention des discriminations, ainsi que les actions d'accompagnement développées par les agences envers les demandeurs d'emploi susceptibles d'être victimes de discriminations, feront l'objet d'échanges approfondis.

### **Article 4 : Suivi de la convention**

Les parties assureront le suivi de l'exécution de la présente convention, dans le cadre d'un groupe de travail commun associant notamment la direction de la promotion et de l'égalité, la direction du programme lutte contre les discriminations ANPE et les services ANPE concernés, notamment la direction juridique de l'ANPE.

Ce groupe de travail se réunit au moins trois fois par an et en tant que de besoin, à l'initiative d'une des deux parties.

### **Article 5 : Durée-évaluation**

La présente convention est conclue pour une durée de 12 mois à compter de la signature. Elle est renouvelée par tacite reconduction et sera soumise à une évaluation annuelle. L'évaluation sera menée conjointement par la HALDE et l'ANPE afin d'analyser les résultats d'un point de vue qualitatif et quantitatif, à savoir :

- Conformité des résultats à l'objet de la convention et aux conditions d'exécution,
- Réajustement possible des actions menées en fonction des résultats.

### **Article 6 : Résiliation**

La présente convention peut être résiliée à la demande de l'une des parties sous réserve d'un préavis de trois mois.

Fait à Paris, le 9 Février 2007,  
*En deux exemplaires originaux,*

Le président de la HALDE,  
Louis Schweitzer

Le directeur général de l'ANPE,  
Christian Charpy



## **Textes signalés**

Note DASECT-ENC n° 2007-46 du 28 mars 2007 relative au 3ème mouvement 2007 pour les emplois du niveau IV/B