

FICHE 1 RECRUTEMENT ET INSERTION PROFESSIONNELLE

L'accord prévoit de poursuivre l'effort de diversité notamment dans le recrutement.

Ainsi, une utilisation diversifiée des outils et méthodes doit être maintenue car :

- Si 75% des organismes ont mis en œuvre une méthode et/ou un outil favorisant la diversité à l'embauche il est à noter un essoufflement de l'utilisation de la Méthode de Recrutement par Simulation (MRS). En 2014, 21,8% des organismes déclaraient utiliser la méthode dite MRS. Ils étaient 42% en 2011.
- Par ailleurs, le recours au CV anonyme reste peu développé, 2,2% des organismes déclarant l'utiliser en 2014.
- Cependant, entre 2011 et 2013, le nombre d'organismes ayant recruté des salariés avec un niveau de diplôme \leq BAC croît de +7,3 points. En 2014, 46,8% des organismes ont recruté des salariés d'un niveau de diplôme \leq BAC. Ils étaient 29% en 2010.
- De plus, 35% des embauches en 2014, 28% en 2013 et 30% en 2012 sont le fruit d'une transformation d'un CDD en CDI.
- Quant au recours aux contrats de professionnalisation, celui-ci est davantage utilisé pour recruter des salariés éloignés de l'emploi ou en situation de handicap. Sur les 389 contrats de professionnalisation conclus en CDD en 2014, 249 se sont transformés en CDI.
- Enfin, il a été constaté une hausse du nombre des organismes qui ne versent pas de contribution à l'Agefiph de 7 points entre 2012 (62%) et 2014 (69%).

Au regard de ce constat, les indicateurs suivants ont été inscrits dans le protocole d'accord :

- *nombre d'organismes ayant une contribution Agefiph égale à zéro ;*
- *pourcentage de salariés ayant au moment de l'embauche un niveau inférieur ou égal au baccalauréat ;*
- *mise à disposition auprès d'un panel d'organismes, dans le cadre d'une phase expérimentale, d'un outil institutionnel de recrutement.*

1 - Accompagnement national

L'Ucanss et les caisses nationales soutiennent les organismes en assurant la promotion des métiers de la Sécurité sociale notamment au moyen du site www.lesmetiersdelasecuritesociale.fr. Ce site peut actuellement permettre aux organismes de présenter leurs métiers dans les actions de communication qu'ils ont déjà engagées.

En complément de cette première action, l'Ucanss vérifie, à travers les dépôts de vacances de postes dans la bourse des emplois, qu'aucune mention discriminatoire ne figure dans les offres d'emploi mises en ligne.

Elle engage également une démarche de conception et d'expérimentation d'un outil d'aide au recrutement adapté à l'environnement institutionnel permettant notamment d'apprécier les capacités d'adaptation des candidats, favorisant ainsi une diversification des profils des salariés recrutés, et en assure la promotion.

Elle met en œuvre des actions spécifiques en faveur du recrutement de salariés et l'accueil de stagiaires en situation de handicap.

Dans le cadre de la [convention conclue avec l'Agefiph](#), l'Ucanss réalise notamment des guides sur l'emploi de personnes en situation de handicap et les possibilités d'accueil de stagiaires, conçoit une offre de formation à destination des recruteurs pour les sensibiliser à ce sujet et met en œuvre une solution permettant une multi-diffusion des vacances de postes publiés sur la bourse des emplois vers des sites spécialisés dans le recrutement de salariés en situation de handicap.

Par ailleurs, le régime général poursuit son engagement permettant l'emploi indirect de personnes en situation de handicap au travers des procédures d'achats de biens et prestations qu'il met en œuvre en favorisant le développement d'achats auprès du secteur adapté et protégé.

L'Ucanss et les caisses nationales développent également un partenariat avec l'Agence du service civique afin d'obtenir un agrément national permettant aux organismes du régime général d'accueillir de jeunes volontaires.

Enfin, l'Ucanss et les caisses nationales s'attachent à renforcer la responsabilité sociale du régime général en formant les acheteurs à l'utilisation des clauses sociales dans les procédures de marchés et en diffusant aux organismes des guides sur l'achat socio-responsable.

2 - Déclinaison par les organismes des objectifs nationaux

- Favoriser un recrutement diversifié

L'accord prévoit que les candidats soient informés des méthodes et outils de recrutement utilisés par l'organisme.

Cette information permet au candidat, en retour, de porter à la connaissance de l'organisme ses besoins éventuels en matière d'aménagements spécifiques.

Il est également prévu que l'organisme associe des femmes et des hommes sensibilisés aux enjeux de la diversité et de l'égalité des chances lors de la constitution des jurys de sélection.

La fonction ressources humaines participe à ces jurys par le biais de l'un de ses membres formé aux enjeux de la non-discrimination.

Enfin, une clause de « respect de la diversité » doit être inscrite dans les contrats signés avec les cabinets de recrutement extérieurs auxquels l'organisme a recours.

- **Favoriser une insertion durable des collaborateurs**

L'accord prévoit que l'organisme :

- organise un parcours d'accueil des nouveaux embauchés. Il investit dans la formation de ceux-ci en les inscrivant obligatoirement au dispositif PASS et ce dès leur recrutement et au plus tard dans les premiers mois qui suivent. Il remet aux nouveaux embauchés un livret d'accueil et facilite leur intégration en mettant à leur disposition un référent qui les accompagne dans leur compréhension de leur nouvel environnement professionnel ;
 - développe une politique d'accueil des stagiaires en recensant annuellement les possibilités d'offres de stages et en nouant des partenariats avec des établissements d'enseignement ou de formation professionnelle de droit commun ou de droit spécialisé tels les centres ou écoles de réadaptation professionnelle ;
 - développe l'insertion professionnelle par l'alternance favorisée par le déploiement de certifications au sein de la branche professionnelle.
- **Favoriser l'intégration et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap**

Dans la continuité du précédent protocole, l'accord prévoit que l'organisme mette en œuvre des actions permettant d'accueillir et d'accompagner les salariés en situation de handicap.