



DOSSIER DE PRESSE

Lancement d'une bourse en faveur du rapprochement entre les salariés en insertion et les employeurs locaux

L'INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE: UNE PASSERELLE POUR UNE NOUVELLE CHANCE

En France, la question du chômage occupe une très large place dans les débats publics. De nombreuses études tendent à prouver que les entreprises rencontrent des difficultés d'embauche dans de nombreux domaines d'activités.

Face à cette pénurie de main-d'œuvre notamment sur des métiers peu qualifiés et dans des secteurs en tension, certaines entreprises se tournent vers les demandeurs d'emplois de longue durée, les personnes sans qualification, les seniors, les primo-arrivants et les salariés en parcours d'insertion...

Certaines de ces entreprises ont intégré l'insertion comme l'un des éléments du dialogue social. En juillet 2008, elles étaient près de 18 000 entreprises à avoir signé la Charte de la diversité et s'engager ainsi à prévenir les discriminations afin de promouvoir la diversité culturelle et ethnique, à tous les niveaux de qualification. L'intégration des diversités devient peu à peu un élément nouveau du dialogue social.

Pour Claude Alphandéry, Président du CNIAE : « Si la diversité représente un atout pour l'identité des employeurs, publics et privés, cela renforce la légitimité des échanges partenariaux entre les structures de l'insertion par l'activité économique (SIAE) et les employeurs, et plus largement les acteurs de la société civile afin de permettre aux employeurs d'identifier les salariés de l'IAE comme une réserve d'embauche y compris dans les filières d'activités en tension ».

LES ORGANISATEURS

Le Conseil national de l'insertion par l'activité économique

Créé par la loi n° 91-1 du 3 janvier 1991, le CNIAE est placé auprès du Premier ministre. Claude Alphanéry en est le Président. La Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle et la Direction générale de l'action sociale assument la vice présidence du CNIAE.

Le CNIAE à la demande du Gouvernement et notamment du ministre chargé de l'emploi et du Haut Commissaire aux solidarités actives contre la pauvreté, assure :

- Une fonction de conseil et de veille sur les politiques de l'emploi et de l'insertion des personnes durablement éloignées de l'emploi.
- Une fonction de concertation entre les acteurs concourant ainsi au développement et à la consolidation du secteur professionnel de l'IAE.
- Une fonction de représentation institutionnelle du secteur : au Conseil national des politiques de lutte contre la pauvreté et l'exclusion, au Conseil supérieur du travail social, au Conseil supérieur de l'économie sociale, à l'Observatoire économique de l'achat public, aux différents Comités de suivi des objectifs du Fonds social européen et à la commission nationale spécialisée de métiers de l'insertion et de la formation.

Pourquoi le CNIAE a-t-il sollicité le partenariat avec la FAPE ?

Le CNIAE a sollicité la FAPE pour créer une bourse intitulée « L'insertion par l'activité économique : une passerelle pour une nouvelle chance », compte tenu de son engagement de longue date auprès des SIAE et de son caractère innovant en matière de dialogue social (la FAPE est issue d'un accord d'entreprise avec les organisations représentatives de salariés).

La Fondation Agir pour l'emploi

Créée en février 1995 par EDF, Gaz de France et trois organisations syndicales, la CDFT, la CFE-CGC et la CFTC, rejointes en 2005 par la FNME-CGT, la FAPE est un acteur reconnu de l'économie sociale et solidaire.

Elle a pour objet de contribuer au développement de l'emploi et de favoriser l'insertion professionnelle et sociale – notamment en agissant pour la solidarité, en luttant contre l'exclusion et en contribuant au développement local – dans une perspective d'intérêt général. Sous l'égide de la Fondation de France, la FAPE est une fondation atypique de part :

- Sa gestion paritaire : elle est gérée collégialement par des représentants des entreprises et des quatre organisations syndicales.
- Son financement solidaire : elle agit grâce aux dons de 14 000 salariés et retraités. Les entreprises s'associent à leur générosité en abondant ces versements.

La FAPE apporte son soutien financier aux projets portés par :

- Des associations et entreprises d'insertion.
- Des services de proximité et services d'aide à la personne.
- Des organismes d'aide à la création d'entreprises individuelles.

Pourquoi cette Bourse ?

Les objectifs du CNIAE

- ✳ Encourager les dynamiques accomplies et à venir en faveur du rapprochement entre les structures de l'IAE et les employeurs publics et privés autour d'un axe de « management » relevant de la prévention des discriminations et valoriser par une manifestation nationale les bonnes pratiques des SIAE.
- ✳ Faire savoir, à cette occasion, la qualité des outils structurants du secteur de l'IAE et les démarches de professionnalisation dont disposent les réseaux associatifs de l'IAE (démarches qualité des réseaux, formation « ETAIE* », dispositifs d'accompagnement territorial...).
- ✳ Réaffirmer la valeur ajoutée des structures de l'IAE comme acteurs du développement économique local.
- ✳ Réaffirmer la vocation des structures de l'IAE comme viviers de recrutement de salariés ayant su développer des compétences utiles sur le marché de l'emploi pour une plus grande diversité de la main d'œuvre.

- ✳ Comme le souligne la feuille de route du Grenelle de l'insertion, intégrer le thème de l'insertion dans le dialogue social des entreprises.

* ETAIE : Encadrant Technique d'Activités d'Insertion par l'Économie (niveau IV). Ce titre s'adresse aux permanents des SIAE qui exercent une fonction d'encadrement et de formation des publics en insertion.

Les objectifs de la FAPE

- ✳ Poursuivre son engagement en faveur de l'emploi, en soutenant la création, le développement et la consolidation des structures de l'IAE. Depuis 13 ans, la fondation apporte une attention particulière à soutenir des projets portés par des associations et entreprises, répondant à des critères de viabilité économique et reposant sur un accompagnement professionnel et social de qualité, favorisant la réinsertion sociale par l'emploi.
- ✳ Valoriser, à travers l'attribution de cette bourse, les structures de l'IAE qui ont su développer des actions spécifiques de partenariats avec des employeurs pour prévenir les discriminations et favoriser ainsi l'accès et le maintien dans l'emploi durable de leurs salariés en insertion.
- ✳ Partager ces bonnes pratiques avec le plus grand nombre enrichissant ainsi le savoir-faire des structures de l'IAE en tant qu'acteur du tissu économique local.

Appel à candidature

Jusqu'au 30 novembre 2008

L'appel à candidature se déroule du 1^{er} octobre au 30 novembre 2008. Un jury de 15 personnes, composé pour un tiers de représentants des financeurs, pour un tiers des représentants des employeurs et pour un tiers de salariés en insertion et de salariés donateurs de la FAPE. Le Jury se réunira le 15 décembre 2008 afin de sélectionner les 3 structures lauréates. Les prix, dotés par la FAPE, seront remis lors d'une cérémonie officielle en janvier 2009. (Date à confirmer).

LES CHIFFRES DE LA DISCRIMINATION

Cette année encore, la prégnance des discriminations dans l'emploi est très fortement soulignée dans le dernier rapport de la HALDE puisque 50 % des réclamations concernent le domaine de l'emploi public et privé. Toujours selon ce rapport, le nombre de réclamations déposées à la HALDE a connu une forte augmentation par rapport à 2006, plus 53 %.

Cette augmentation est due notamment à une mobilisation croissante des acteurs de terrain agissant en faveur de l'accompagnement vers l'emploi, pour qui les actes discriminatoires représentent un réel frein d'accès au marché du travail.

Pour l'IAE, 92 % des SIAE déclarent rencontrer des situations de discriminations. Comment faire, en sorte que les efforts réalisés dans le parcours d'insertion ne soient pas remis en cause par une discrimination directe ou indirecte à l'occasion de la recherche d'emploi sur le marché du travail ?

* Page 11 : Recherche-actions, juin 2005, intitulée : « Comment les discriminations et l'égalité des chances se rencontrent dans l'insertion par l'activité économique ? ».

* Les critères de discriminations

L'origine, le sexe, l'état de grossesse, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge, la situation de famille, l'appartenance vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, l'opinion politique, l'activité syndicale ou mutualiste, les convictions religieuses, l'apparence physique, les caractéristiques génétiques, le patronyme, l'état de santé, le handicap. (Loi n°2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations).

LA BOURSE

Le CNIAE et la FAPE lancent une bourse pour encourager le rapprochement entre les salariés en parcours d'insertion et les employeurs qui, dans le cadre de leur politique diversité, se tournent vers les structures et entreprises d'insertion par l'activité économique.

Trois prix dotés par la FAPE récompenseront des SIAE ayant su développer, en lien avec des employeurs, des partenariats réussis d'accompagnement vers l'emploi.

Ces partenariats montreront en quoi la prévention des discriminations à contribuer au rapprochement concret de ces deux acteurs en faveur de l'insertion sociale et professionnelle des salariés en parcours d'insertion.

Trois bonnes pratiques de partenariats seront primées :

1. En faveur du maintien dans l'emploi pérenne de salariés issus de parcours d'insertion (10 000 €).
2. Dans le cadre de mises à disposition de salariés en entreprise au cours de leur parcours d'insertion (5 000 €).
3. Dans le cadre de la sortie vers l'emploi de salariés au moment de la fin du sas (5 000 €).

Cette bourse valorisera l'ensemble des pratiques de prévention des discriminations quelque soit le critère invoqué*.



Enjeux et perspectives de la Bourse

Agir en faveur de l'accès et du retour à l'emploi durable des salariés en insertion suppose, tant des acteurs de l'IAE que des employeurs, de mettre en place une dynamique systémique d'acteurs territoriaux.

Pour y parvenir, une plus grande lisibilité des missions des SIAE par leur environnement est un enjeu fort puisque ces structures assurent à la fois une mission d'insertion socioprofessionnelle, de production de services et de développement des territoires.

Un dialogue actif entre SIAE et employeurs doit être renforcé. Il permettra de dépasser progressivement les représentations négatives dont souffre encore le secteur de l'IAE et qui alimentent tôt ou tard les situations de discriminations.

En valorisant de bonnes pratiques de partenariats entre SIAE et employeurs dans lesquelles la prévention des discriminations a été entendue comme un levier d'actions, le CNIAE et la FAPE souhaitent encourager ce dialogue et ainsi partager ces initiatives territoriales avec le plus grand nombre afin de favoriser la mise en place de nouvelles passerelles pour l'emploi.

Cette bourse contribuera à faire connaître :

- L'employabilité et les savoir-faire développés par les salariés en insertion.
- La qualité des outils d'accompagnement développés par les réseaux. réaffirmant ainsi la vocation des SIAE comme vivier de compétences.

Critères de sélection

Les critères d'évaluation des pratiques doivent permettre de répondre à cette question :

«La pratique développée a-t-elle permis de modifier les pratiques du système territorial d'acteurs de l'insertion socio professionnelle ?».

Pour la SIAE

La pratique permet :

- Une meilleure connaissance des besoins et contraintes réciproques entre SIAE et employeurs,
- Une évolution réciproque des représentations entre les employeurs (vis-à-vis des salariés en insertion, des SIAE ou plus généralement sur l'insertion) et les professionnels de l'IAE (vis-à-vis des recruteurs et des intérêts de l'entreprise).
- Une mise en place d'outils et procédures particulières utiles à la lutte contre les discriminations.
- Une communication plus grande sur les savoir-faire d'accompagnement des professionnels de l'IAE et sur la qualité des outils structurant les réseaux de l'IAE.

Pour le salarié en insertion

La pratique permet :

- Une meilleure préparation à l'embauche, notamment sur l'attitude à avoir en situation jugée discriminante (reconnaître une discrimination, identifier les recours possibles, développer ses savoirs être...).
- Un accompagnement dans l'emploi suite à l'embauche ou suite à la mise à disposition.
- Une meilleure adaptation dans l'emploi.

Pour le territoire

La pratique permet :

- Une connaissance croissante et partagée entre le plus grand nombre d'acteurs, sur les conséquences des représentations « négatives » de l'IAE et sur la nécessaire intégration de la prévention des discriminations en faveur du besoin de compétences et de mains d'œuvre expérimentée.
- Une prise de conscience des partenaires de l'importance du rôle des structures de l'IAE sur des territoires parfois peu attractifs (milieu rural) et sur sa capacité d'innovation et d'anticipation dans des domaines d'activités sous exploités.
- Une sollicitation plus accrue des SIAE locales afin de témoigner du rôle des structures de l'IAE au cœur des territoires.

Pour les employeurs

La pratique permet :

- Une action visant à faire évoluer les représentations et les pratiques professionnelles du dirigeant et recruteur en direction des salariés en insertion et de la structure d'insertion.
- Une prise en compte de l'insertion dans le dialogue social.
- Une amélioration des procédures de recrutement, notamment au regard des discriminations.
- Une procédure particulière d'accueil et d'accompagnement dans l'entreprise.

L'IAE en chiffre

En France, le secteur de l'IAE compte 5 300 structures et entreprises d'insertion dans lesquelles 17 000 professionnelles accompagnent plus de 250 000 salariés en insertion (chiffre DARES mai 2006).

L'insertion par l'activité économique accompagne socialement vers l'emploi des publics, salariés, exclus momentanément du marché de l'emploi.

L'engagement de l'IAE pour lutter contre les discriminations

L'insertion par l'activité économique (IAE) par son positionnement se trouve au cœur des questions relatives à la discrimination, de par la nature du public qu'elle accompagne et de par son rôle d'interface entre le social et l'économique. Comprendre l'importance des enjeux de la lutte contre les discriminations revient donc tout naturellement à comprendre ce qu'est le secteur de l'insertion par l'activité économique.

Les études menées depuis 2002*, révèlent que le secteur même de l'Insertion par l'Activité Économique n'échappe pas, lui non plus, à cette réflexion. La discrimination représente pour les salariés en insertion une succession de barrières supplémentaire qui, au final, lui interdit de consolider son projet professionnel vers l'emploi classique en entreprise ; il y a, là, des freins qui obèrent en particulier les missions de l'IAE.

Un premier travail de sensibilisation des acteurs de l'IAE, de repérage de bonnes pratiques et de production des premiers outils a été rendu possible, par la signature en 2004, d'un accord-cadre entre le CNIAE et la DFEFP, la DPM, la DGAS, l'ACSE, l'AVISE et le FSE.

Les orientations post accord-cadre du CNIAE pour 2008, à la demande des financeurs publics et des membres du bureau, portent plus particulièrement sur les difficultés rencontrées au moment de la mise à disposition chez l'employeur puis lors de la remise en emploi durable à la fin du sas. [L'accompagnement des salariés pouvant aller jusqu'à six mois après la sortie du sas].

* L'ensemble des productions réalisées depuis la signature de l'accord-cadre en octobre 2004 jusqu'à maintenant sont accessibles sur le www.cniae.gouv.fr ou sur simple demande auprès du secrétariat général du CNIAE.