

MOBILISER LES ACTEURS ÉCONOMIQUES
EN FAVEUR DE L'EMPLOI ET DE L'EMPLOI
DES JEUNES

5 PRIORITÉS 150 PROPOSITIONS

**Par Gérard Mestrallet,
Président de FACE**



AVRIL 2014

CONCEPTION ET COORDINATION GÉNÉRALE :

Vincent Baholet et Patrick Bonnet



Établi avec le concours de :

The logo for GDF SUEZ consists of the words 'GDF SUEZ' in a bold, black, sans-serif font. A thick, horizontal teal bar is positioned below the text, creating a shadow effect.

Et le soutien de :



SOMMAIRE

150 PROPOSITIONS ET 5 PRIORITES : pour une mobilisation des acteurs économiques en faveur de l'emploi notamment des jeunes	page 4
-	
GENESE DU RAPPORT : une réponse d'entreprises avec les entreprises Genèse des propositions	page 8
-	
La méthodologie de travail : une démarche autour de 5 thèmes clés pour l'emploi et l'emploi des jeunes	page 9
-	
Introduction : La lutte pour l'emploi au cœur des priorités et du nouveau rôle des entreprises	page 10
-	
CHAPITRE 1 : Associer l'école et l'entreprise comme deux maillons essentiels d'une même chaîne	page 14
-	
CHAPITRE 2 : Faire de l'alternance la voie d'excellence	page 20
-	
CHAPITRE 3 : Permettre une mobilisation directe des entreprises en faveur des demandeurs d'emploi	page 24
-	
CHAPITRE 4 : Promouvoir la mixité des métiers	page 28
-	
CHAPITRE 5 : Affirmer le rôle central des entreprises comme acteur socialement responsable et engagé en faveur de l'emploi	page 31
-	
CHAPITRE 6 : Associer Entreprises et Régions pour l'emploi des jeune	page 39
-	
CHAPITRE 7 : Renforcer les champs d'action collective des entreprises y compris dans les territoires	page 47
-	
CHAPITRE 8 : Mesurer et évaluer l'action responsable des entreprises	page 53
-	
LES 5 PRIORITÉS	page 56
-	
- Rapprocher durablement l'entreprise et l'école	
- Développer la culture de l'alternance comme voie d'excellence	
- Engager directement des entreprises dans la formation et l'accompagnement des demandeurs d'emploi	
- Faire de la mixité des métiers « la Grande Cause Nationale 2015 »	
- Organiser les dynamiques locales en faveur de l'emploi des jeunes autour de la Région	
-	
REMERCIEMENTS	page 60
-	
ANNEXES :	
> Lettres de François Hollande et de Gérard Mestrallet.	page 64
> Détail de l'organisation des séances de travail autour des 5 thèmes clés pour l'emploi et l'emploi des jeunes.	page 67
> Baromètre FACE et Observatoire Sociovision.	page 85
> Présentation de FACE.	page 88

150 PROPOSITIONS ET 5 PRIORITÉS : POUR UNE MOBILISATION DES ACTEURS ÉCONOMIQUES EN FAVEUR DE L'EMPLOI, NOTAMMENT DES JEUNES



Monsieur François HOLLANDE
Président de la République
Palais de l'Élysée
55 rue du Faubourg Saint-Honoré
75008 PARIS

Paris, le 9 avril 2014

Monsieur le Président de la République,

Vous avez souhaité me confier une réflexion sur la mobilisation des acteurs économiques en faveur de l'emploi, et plus particulièrement sur l'insertion professionnelle des jeunes.

En ma qualité de Président de la Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE) il m'est apparu utile et novateur d'apporter **une réponse d'entreprise, avec des entreprises, pour des entreprises.**

Aussi ai-je sollicité les 4.750 PME, ETI et grands groupes qui forment le réseau FACE. La mobilisation s'est révélée extrêmement dynamique, tant il est vrai que le combat contre le chômage est crucial et doit fédérer tous les acteurs économiques, entreprises en tête.

Vous avez appelé les entreprises à un pacte de responsabilité ; elles doivent répondre en affirmant, de façon volontaire et proactive, leur capacité d'action sociale et territoriale en faveur de l'emploi. Vous avez également souhaité un pacte de solidarité dont « *le premier pilier est l'éducation, et la formation de la jeunesse* ». Les recommandations de mon Rapport s'inscrivent très précisément dans ce cadre.

Les propositions de nos adhérents, remontées de la France entière, ont été débattues avec les représentants de nombreuses organisations actives dans le champ social et de l'emploi, au sein du Conseil d'Orientation de la Fondation. Elles ont abouti au rapport que je vous remets aujourd'hui.

Ce rapport présente 150 propositions qui s'articulent autour de 5 priorités. Il place la lutte pour l'emploi au cœur du nouveau rôle des entreprises et identifie la formation comme le remède le plus efficace pour combattre le chômage – notamment celui des jeunes et des personnes les moins qualifiées.

La fonction sociale de l'entreprise ne saurait se réduire au seul acte de recrutement. En tant qu'organisation collective, elle doit s'engager pleinement aux côtés de la puissance publique et avec toutes les parties prenantes territoriales pour contribuer à consolider les piliers fondamentaux que sont l'éducation, la formation, l'apprentissage...

Préparer l'intégration des jeunes dans le monde du travail est une cause d'intérêt général ; elle doit dépasser les clivages et les idées reçues.

Ma première priorité est de rapprocher l'entreprise de l'école. A cette fin, il convient d'organiser **les Assises nationales de l'orientation, de la formation et de l'insertion avec les entreprises.**

Il s'agit de mener une large concertation nationale réunissant l'État et les collectivités, les acteurs économiques, le système éducatif, les partenaires sociaux et des représentants de la société civile. Elle devra s'appuyer sur une démarche intégrant successivement des appels à expérimentations locales puis des Assises académiques régionales réunissant tous les acteurs sur les meilleures pratiques à l'œuvre et les résultats des expérimentations.

Il est en effet essentiel d'approfondir les rapports entre l'école et l'entreprise qui restent parfois difficiles voire antagonistes, souvent empreints d'incompréhension mutuelle. Il importe aujourd'hui de faire découvrir aux enfants, dès l'école, les multiples facettes de la vie de l'entreprise, sa dimension économique et humaine ; de leur transmettre le goût d'entreprendre ; de leur donner une vision plus claire et positive du tissu économique et social.

Plusieurs propositions sont présentées, notamment **l'enseignement de la création d'entreprise à l'école** (proposition 8) afin de donner aux jeunes le goût de l'initiative et de l'entrepreneuriat individuel, et plus généralement **l'initiation à l'entreprise – rôle et fonctionnement - dès le primaire**, en partenariat avec des entreprises (proposition 12).

La deuxième priorité vise à faire de l'alternance une voie d'excellence dans la découverte d'un métier comme dans le développement des compétences. L'alternance est une arme particulièrement efficace contre le chômage, notamment celui des jeunes, puisque deux étudiants sur trois recevant une formation en apprentissage sont embauchés avant même d'être diplômés. Pourtant l'alternance continue à pâtir de deux handicaps :

- Un préjugé selon lequel la formation scolaire, purement théorique, serait la meilleure.
- Une approche trop juridique des dispositifs de l'alternance avec les seuls contrats d'apprentissage et de professionnalisation, qui en réduisent la portée en entreprise.

C'est pourquoi le rapport préconise de généraliser l'alternance à l'ensemble des pratiques d'orientation, de formation, de qualification, de développement des compétences, d'accès à l'emploi et de sécurisation des parcours. Il recommande d'inventer de nouveaux dispositifs qui renforcent le rôle des entreprises vers de plus larges publics, en ciblant les bas niveaux de qualification, en instaurant de nouvelles démarches pédagogiques, des parcours d'alternance plus longs et de nouveaux lieux de formation.

Parmi nos propositions, nous préconisons notamment de **valoriser les parcours d'alternance longs** (proposition 23), **renforcer les aides à l'alternance en CDI** (proposition 24), **créer un dispositif d'alternance pour les chômeurs de longue durée** (proposition 27).

La troisième priorité consiste à mobiliser les capacités de formation et d'accompagnement des entreprises directement en faveur des chômeurs. Le rapport formule une série de propositions afin de favoriser et élargir les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles permettant à chaque entreprise de prendre directement en charge des dépenses de formation et d'accompagnement de demandeurs d'emploi au titre de la RSE, en :

- imputant ces dépenses sur le versement « formation » opéré auprès de leur organisme collecteur.
- disposant d'un crédit d'impôt « Innovation sociale », pour expérimenter de nouvelles solutions d'insertion.
- développant les usages du mécénat social (financier, de compétences, de moyens).

Nous proposons notamment **d'assouplir les Emplois d'avenir dans le secteur marchand** (proposition 37), de **simplifier les dispositifs d'alternance en fusionnant les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation** (proposition 38).

La quatrième priorité invite à faire de la mixité des métiers la « grande cause nationale 2015 ». La question a émergé dans le débat public en 2014. Ce combat doit être aussi celui des entreprises et s'inscrire dans le temps. Aussi, le rapport suggère-t-il que la mixité des métiers soit déclarée « grande cause nationale 2015 », en partenariat avec les entreprises.

La mixité des métiers doit favoriser l'égalité des chances mais aussi contribuer à rendre plus fluide le marché du travail.

Nous proposons notamment que **les structures de formation établissent des statistiques sur la mixité** (proposition 44) et que **les entreprises s'engagent plus avant sur les plans local et international** (propositions 46 et 47).

La cinquième priorité est d'organiser autour de la Région, les dynamiques locales en faveur de l'emploi des jeunes. Nous proposons, dans un souci de simplification et d'efficacité, de **regrouper au sein de structures généralistes de portée régionale** les Maisons de l'Emploi, les Missions Locales, les Plans Locaux pour l'insertion et l'emploi et les Ecoles de la deuxième chance.

Cela permettra de favoriser la dynamique d'action collective territoriale des entreprises à travers toutes les formes permettant la concertation, la mutualisation et l'action en faveur de l'emploi et négocier et contractualiser avec les partenaires sociaux et les pouvoirs publics.

Nous préconisons notamment de **créer des associations d'entreprises socialement engagées sur les territoires** (proposition 89), **décentraliser avec les entreprises** (proposition 102), **renforcer les relations de Pôle emploi avec les entreprises** (proposition 106).

La formation constitue le fil rouge des « 5 priorités et 150 propositions en faveur de l'emploi, notamment celui des jeunes ». Elle doit faire l'objet d'un consensus et d'une coordination étroite entre l'Etat, les collectivités et les partenaires sociaux pour parvenir à valoriser l'enseignement professionnel au sein du système éducatif et permettre une meilleure articulation entre la formation professionnelle et le monde du travail.

4.

En conclusion, permettez au chef d'entreprise socialement responsable que je suis, d'exprimer en deux mots son état d'esprit à l'issue de ce rapport : je le qualifierai d'optimisme prudent. Optimisme car j'ai perçu la volonté, l'énergie, la responsabilité des entreprises à s'engager aux côtés de la puissance publique face à l'intolérable niveau du chômage, notamment chez les jeunes. Prudence toutefois car être responsables, c'est se faire confiance les uns les autres et savoir travailler ensemble, ce qui résulte d'une autre forme d'apprentissage...

Je suis heureux, enfin, de vous annoncer la fusion prochaine de la Fondation FACE, créée il y a 20 ans par Martine Aubry, et d'IMS créée il y a 30 ans par Claude Bébéar, qui sont les deux organisations les plus importantes d'entreprises engagées dans le champ social en France. FACE-IMS constituera le grand mouvement social des entreprises que j'appelais de mes vœux.

L'engagement résolu des milliers d'entreprises réunies au sein de FACE-IMS sera un gage de réussite des orientations du rapport que vous voudrez bien retenir, car ce sont ces entreprises engagées qui ont, en premier lieu, contribué à les élaborer.

Je vous prie de croire, Monsieur le Président de la République, à l'assurance de ma très haute considération *et de mes sentiments très fidèles et très cordiaux.*



Gérard MESTRALLET
Président de FACE
PDG de GDF SUEZ

PJ : le rapport ainsi que la synthèse des 5 priorités



GENÈSE DU RAPPORT

UNE RÉPONSE D'ENTREPRISE AVEC LES ENTREPRISES

Le Président de la République François Hollande a confié à Gérard Mestrallet, Président de la Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE) et Président de GDF SUEZ, d'une réflexion sur la mobilisation des acteurs économiques en faveur de l'emploi, et notamment sur l'insertion professionnelle des jeunes.


Fruit des travaux menés pendant un an par un panel d'acteurs économiques et d'experts, le rapport Mestrallet est le premier du genre ; jusqu'alors jamais les entreprises responsables n'avaient été aussi directement sollicitées pour proposer des orientations opérationnelles en faveur de l'emploi.

Le rapport s'articule autour de 150 propositions et 5 priorités qui mettent l'emploi au cœur de la responsabilité sociale et sociétale (RSE) de l'entreprise :

- il s'inscrit naturellement dans le cadre du « Pacte de Responsabilité » proposé par le Président de la République¹.
- il fait écho à la volonté affichée par le Président de la Fondation FACE, Gérard Mestrallet, de créer « un grand mouvement social des entreprises ».
- il correspond à la mission même de la Fondation FACE qui lutte au quotidien contre le chômage en fédérant le grand mouvement social et sociétal des entreprises dans les territoires pour agir contre l'exclusion, la discrimination et la pauvreté.

Fort d'un réseau de 4 750 Petites et Moyennes Entreprises (PME), Entreprises de taille intermédiaire (ETI) et grands groupes dans 345 territoires d'action, FACE fait profiter de ses actions à plus de 85 000 bénéficiaires chaque année.

1. Vœux du Président de la République aux acteurs de l'Emploi, le 21 janvier 2014 : « l'esprit du pacte est le suivant : d'un côté, la baisse des charges et la simplification des normes ; de l'autre côté, des engagements pour l'emploi et le dialogue social ».



MÉTHODOLOGIE DE TRAVAIL :

UNE DÉMARCHE DE CONSTRUCTION AUTOUR DE 5 THÈMES CLÉS POUR L'EMPLOI ET L'EMPLOI DES JEUNES

Les 5 priorités et 150 propositions formulées dans ce rapport sont la résultante de travaux menés avec des acteurs économiques de tous horizons et des experts.

Piloté par la Fondation FACE, ce rapport a mobilisé son Conseil d'Orientation (partenaires sociaux, associations professionnelles, ONG, universitaires...) et les structures locales de son Réseau. Il a reçu un appui privilégié de GDF SUEZ et le support de SocioVision et de la Coopérative de communication. Les rencontres ont été enrichies par la contribution d'IMS – Entreprendre pour la Cité, d'Entreprise & Personnel et de l'Observatoire Social International.

Les travaux ont été structurés autour de 5 thèmes

1. Formation, professionnalisation et insertion.
2. Recrutement, intégration et inclusion.
3. Diversité, égalité professionnelle femme/homme et intergénérationnelle.
4. Accès aux droits, conditions de vie et freins à l'emploi.
5. Égalité, solidarité et développement des territoires.

Ces travaux visaient à développer une approche globale de la mobilisation des entreprises en faveur de l'emploi et de l'emploi des jeunes.

Le déroulé des travaux a été organisé sur un modèle commun

1. Présentation d'un état des lieux et tendances du thème de travail.
2. Mise en avant des définitions et problématiques liées.
3. Point sur les différents champs d'analyse et approches.
4. Questionnements et axes de propositions.

Ces rencontres de travail ont eu comme objectif d'appréhender les sujets en adoptant le point de vue des entreprises et formuler des propositions opérationnelles.


Les propositions formulées ont pour objectifs

- > D'affirmer la place et le rôle central des entreprises dans la bataille pour l'emploi.
- > De généraliser des bonnes pratiques d'engagement social et d'organisation collective des entreprises sur les territoires.
- > De proposer de nouvelles dispositions fiscales et sociales et des évolutions du cadre institutionnel et administratif.

Ces sessions ont été complétées par la mise en place d'un site dédié qui permettait à chacun de retrouver l'ensemble des documents relatifs aux groupes de travail, d'enrichir la bibliothèque d'articles, points de vue, statistiques en lien avec le sujet, ou encore de continuer en ligne les conversations entamées au cours des réunions organisées localement ou nationalement.

Les acteurs économiques ont pu témoigner des « bonnes pratiques » à l'œuvre au sein de leur groupe et rappeler leurs attentes et besoins, comme l'ont fait par exemple Jean-Pierre Hervé du groupe GDF SUEZ ou Hubert de Boisredon d'ARMOR. Des points de vue de scientifiques ont également pu être partagés, comme celui du Professeur Yvon Pesqueux (Cnam), sur la notion de territoire.

Des Clubs FACE ont pu relayer leurs démarches opérées localement, comme l'ont fait ceux du Gard ou de Paris, qui ont organisé des petits déjeuners de travail inter-entreprises. Enfin, les animateurs des groupes de travail ont pu partager les articles, revues et rapports en lien avec cette démarche de réflexion.



INTRODUCTION :

LA LUTTE POUR L'EMPLOI AU CŒUR DES PRIORITÉS ET DU NOUVEAU RÔLE DES ENTREPRISES

Un niveau de chômage inacceptable y compris pour les entreprises

Depuis trente ans, les entreprises agissent dans un environnement marqué par un chômage de masse qui ne descend plus en dessous des 8 %. Les difficultés économiques que connaît le pays depuis 2007 ont fait bondir son taux de chômage de 8,3 % en 2006 à 11,1 % en 2013. Elles ont également accentué l'importance du chômage de longue durée² de 3,4 % à 4,1 %, et accru le taux de chômage des seniors de 4,6 % à 6,5 % entre 2008 et 2011, soit une hausse de 30 %.

L'année 2014 a commencé sur la même tendance ; à fin février, le nombre de demandeurs d'emploi de catégorie A, c'est-à-dire sans aucune activité, s'est accru de 8 900 chômeurs en janvier, puis de 31 500 en février, pour atteindre le nouveau record de 3,35 millions de chômeurs. Les seniors ont une fois encore été particulièrement touchés (+1,3 % en février, + 12,1 % en un an). Ils étaient plus de 750 000 inscrits à Pôle emploi. Le nombre de demandeurs d'emploi de longue durée a également continué d'augmenter (+11,4 % sur un an), soit un nouveau record de plus de 2 millions.

Pour les jeunes, déjà frappés par un fort taux de chômage avant la crise, la situation est encore pire. Depuis trois décennies, le taux de chômage des 15-25 ans est resté au dessus de 15 %. Il avoisinait les 17 % fin 2007, il atteint aujourd'hui 25 % (-1,5 % sur un an mais une augmentation de 0,3 % en février 2014). À titre de comparaison, la moyenne est à 23,5 % pour l'ensemble de l'Europe et de « seulement » 7,7 % en Allemagne.

Ce chiffre cache de fortes disparités puisque près de la moitié des jeunes chômeurs (40 %) a quitté l'école sans diplôme ni formation. Chaque année, 150 000 jeunes sortent du système scolaire sans aucun diplôme ou qualification professionnelle. Parmi ces 40 %, on observe une surreprésentation des jeunes issus de l'immigration ou de milieux défavorisés.

Quant aux jeunes qui ont un travail, il est bien souvent précaire. Un chiffre illustre ce problème : depuis le début des années 80, la part des contrats précaires des moins de 25 ans a été multipliée par trois, et représente aujourd'hui 26,6 % des contrats de travail (contre 7,8 % chez les 25-49 ans et 4,7 % chez les plus de 50 ans).

La lutte contre le chômage et l'inclusion par le travail imposent un accompagnement global qui soit le plus large possible, afin de tenir compte de l'ensemble des facteurs inter-agissants : mobilité, logement, santé, économie sociale et familiale, accès au numérique, etc.³

Des entreprises appelées à se mobiliser dans une dynamique nationale

Ce combat - aussi urgent que difficile - nécessite une mobilisation de tous, entreprises en tête.

Une société où se creusent les écarts est une société fragilisée. Une société où une partie massive de la population est exclue du marché de l'emploi est une société où grandit l'incompréhension et où s'avivent les tensions. Une société où chacun ne trouve pas sa place et sa reconnaissance par le travail est une société qui limite son développement économique.

Dans ce combat, les entreprises ont une place de premier ordre : elles doivent contribuer à inventer de nouvelles solutions en faveur de l'emploi, qui aillent au-delà du seul recrutement.

2. Selon l'Insee : « Un chômeur de longue durée est un actif au chômage depuis plus d'un an ».

3. Rapport Schwartz sur l'insertion professionnelle et sociale des jeunes, 1981. Article Jean Bassères, Directeur Général de Pôle emploi, Revue de l'Administration, janvier 2014. Travaux sur la pauvreté du Professeur Julien Damon (également membre du Conseil National des Politiques de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale) Études d'Eric Heyer, OFCE.

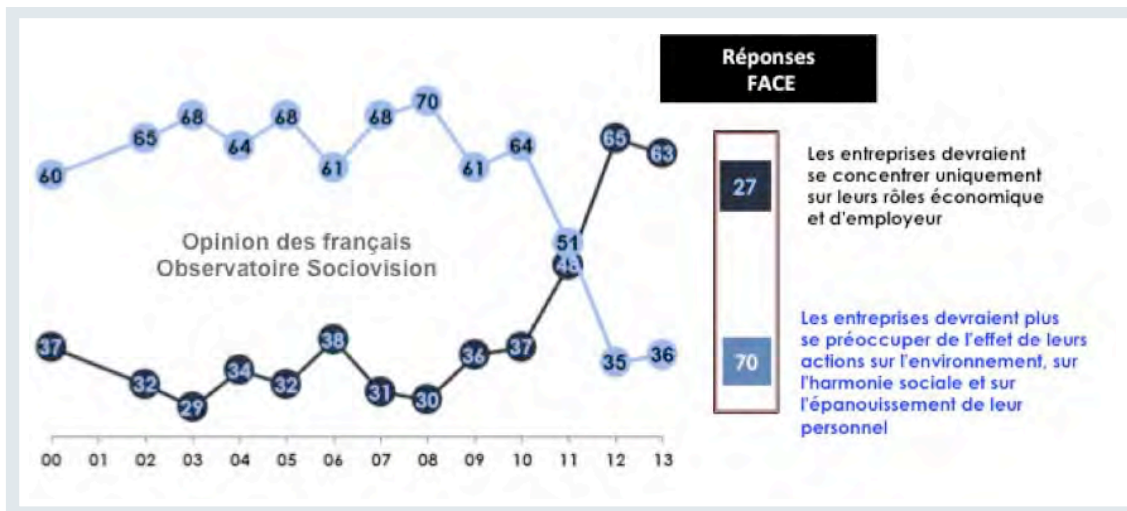
Les Français attendent d'ailleurs des entreprises qu'elles s'engagent.

Ainsi, le dernier baromètre SocioVision révèle que 81 % des Français pensent qu'il est indispensable que les entreprises investissent du temps et de l'argent pour favoriser l'accès des jeunes à l'emploi. Ils sont également 70 % à juger ce même engagement indispensable pour favoriser l'accès au marché du travail aux personnes éloignées de l'emploi.

	INDISPENSABLE QUE LES ENTREPRISES INVESTISSENT TEMPS ET ARGENT
L' égalité des chances entre les hommes et les femmes dans l' entreprise	81
L' emploi des seniors	66
L' accès des jeunes à l' emploi	81
La protection de l' environnement	69
Le renforcement des compétences des salariés qui le souhaitent pour les aider à développer leur carrière ou à se reconverter dans un autre domaine	77
Des compléments d' assurance maladie ou de prévoyance pour leurs salariés	78
Des compléments d' assurance retraite pour leurs salariés	76
L' entretien et la préservation de la santé des salariés...	64
L' accès à l' emploi de personnes éloignées de l' emploi...	70
Le développement local des territoires où elles sont implantées	52
L' éducation et la formation des jeunes	60

Baromètre SocioVision 2013

La crispation légitime des Français sur la question de l'emploi marque encore une évolution sensible, ces 3 dernières années.



Baromètre SocioVision 2013 / Baromètre FACE 2013

Alors que jusqu'en 2010 une majorité de Français attendait que les entreprises se préoccupent de l'effet de leurs actions sur l'environnement, sur l'harmonie sociale et sur l'épanouissement de leur personnel, la situation est aujourd'hui renversée : seuls 36 % des Français sont d'accord avec cette affirmation.

Ils sont en revanche 63 % à attendre que les entreprises se concentrent uniquement sur leurs rôles économique et d'employeur. Comme si, en période de crise, les Français ne croyaient pas en la capacité des entreprises à mener de front les deux combats.

Or, quand on pose la même question aux entreprises membres de FACE, on se rend compte qu'elles sont bien plus positives sur leur capacité à avoir un impact global sur la vie des Français : 70 % d'entre elles continuent d'affirmer leur rôle social et sociétal.

Ceci prouve que lorsque les entreprises sont organisées en réseaux et travaillent avec la puissance publique, elles croient davantage en leur capacité à œuvrer pour l'emploi dans toutes ses dimensions. Cet esprit de collaboration et d'association est une clé pour avoir un impact fort dans la vie économique.

Une nouvelle vision des entreprises : moteurs de développement et de transformation

Depuis la création de l'Institut de Mécénat de Solidarité (IMS) - Entreprendre pour la Cité par Claude Bébéar en 1986, puis de la Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE) par Martine Aubry en 1994, la notion de responsabilité sociale des entreprises (RSE) s'est développée. La faculté de l'entreprise à rechercher l'innovation sociale aux côtés de la puissance publique a progressé, et les initiatives individuelles et collectives d'entreprises se sont multipliées.

Pour autant, les entreprises responsables n'ont toujours pas été véritablement sollicitées ni associées par l'État à une vaste réflexion ou à un grand plan d'action en faveur de l'emploi (priorité pourtant largement partagée), y compris au sein de la plateforme nationale pour la RSE (à laquelle participe FACE).

Sans se substituer à la puissance publique ni aux autres acteurs, l'entreprise doit, en tant qu'organisation collective, affirmer de façon volontaire et proactive sa capacité d'action sociale et territoriale. Plutôt que d'être contrainte par de nouvelles dispositions réglementaires, elle doit mobiliser ses dirigeants et collaborateurs.

Le contexte particulièrement critique que nous connaissons doit inciter les entreprises à devenir moteurs de développement et de transformation, à adopter avec leurs collaborateurs une action sociale efficace, à s'engager concrètement sur leurs territoires d'implantation.

Dans le champ de l'emploi, la **Responsabilité Sociale de l'Entreprise** consiste notamment à :

- > **Former** à partir de l'entreprise en multipliant les occasions d'alternance et de stages ou encore en jouant un rôle d'appui à l'école : aide à l'orientation ou contribution à la vulgarisation de certains savoirs puis en formant les jeunes salariés qui ont souvent peu accès à la formation, notamment avec la création de écoles de métiers et d'universités internes.
- > **Accompagner** par des politiques internes de tutorat auprès d'alternants et de nouveaux salariés, ou en prenant des engagements externes de parrainage ou de médiation sociale auprès de l'ensemble des concitoyens et des différentes parties prenantes de l'entreprise dans les territoires
- > **Inclure** en offrant une identité sociale et professionnelle et une reconnaissance par le travail, en favorisant l'intégration et la stabilisation dans l'emploi et en développant des actions de (re)socialisation des demandeurs d'emploi.
- > **Transformer** en permettant à des hommes et des femmes de bénéficier des actions engagées avec les entreprises dans les territoires, en dynamisant le tissu économique et social des régions, et en facilitant une mobilisation et un traitement collectifs des questions sociales et de l'emploi avec les acteurs économiques.

Cet engagement social des entreprises doit être l'occasion de changer durablement l'image des entreprises auprès de l'ensemble des parties prenantes. Se mobiliser en faveur de l'emploi et de l'emploi des jeunes doit permettre de faire reconnaître l'entreprise responsable comme acteur majeur de changement.

CHAPITRE 1

ASSOCIER L'ÉCOLE
ET L'ENTREPRISE
COMME
DEUX MAILLONS
D'UNE MÊME CHAÎNE

RAPPROCHER L'ENTREPRISE DE L'ÉCOLE

Bien que quelques progrès aient été réalisés ces dernières années, les rapports entre l'école et l'entreprise restent parfois difficiles, voire antagonistes, souvent empreints d'incompréhension mutuelle.

Quelques initiatives permettent à des collégiens, à des lycéens, et à leurs enseignants de partir à la découverte de l'entreprise à travers diverses actions de sensibilisation sur l'ensemble du territoire. Ce qui va dans le bon sens mais ne suffit pas.

Il importe aujourd'hui de faire découvrir à l'élève, dès l'école, les multiples facettes de la vie de l'entreprise, ses dimensions économique, sociale et humaine ; de lui transmettre le goût d'entreprendre ; de lui donner une vision plus claire du tissu socio-économique et de lui permettre de mieux appréhender ses choix professionnels futurs.

Il ne s'agit pas de se substituer aux missions fondamentales de l'école, mais de trouver et de formuler des démarches de complémentarité entre ces deux acteurs essentiels que sont l'école et l'entreprise. Et ce, avec un objectif commun : aider les jeunes à construire leur avenir dès l'école et former des citoyens pour qu'ils puissent s'intégrer socialement et professionnellement, car l'inclusion est essentielle au développement de chacun et à la réussite de l'entreprise.

1.1.1 Organiser les outils du dialogue

Préparer l'intégration des jeunes dans le monde du travail est une cause d'intérêt général ; elle doit dépasser les clivages et les idées reçues. Elle fédère l'État et les collectivités, les acteurs économiques, le système éducatif, les partenaires sociaux, les familles et les représentants de la société civile concernés.

PRIORITÉ NUMÉRO 1 : **RAPPROCHER DURABLEMENT L'ENTREPRISE ET L'ÉCOLE**

Organiser des Assises nationales de l'orientation, de l'éducation, de la formation et de l'insertion, intégrant tous les acteurs économiques, afin de conduire une large concertation nationale et renforcer la coopération avec l'État, les collectivités, le système éducatif, les partenaires sociaux et les représentants de la société civile concernés. Ce dialogue s'appuiera sur une démarche intégrant successivement :

- > des appels à expérimentations locales pour renforcer les liens entre entreprises et école (acteurs de formation, associations, entreprises et puissance publique) ;
- > des Assises académiques réunissant tous les acteurs mobilisés pour analyser et capitaliser les meilleures pratiques à l'œuvre et les résultats des expérimentations dans le cadre d'un dialogue régional organisé ;
- > enfin des Assises nationales réunissant toutes les parties prenantes pour faire évoluer les relations et la coopération entre l'Entreprise et le système scolaire et universitaire (éventuellement en lien avec une Conférence Sociale dédiée).

Proposition n° 1

Faire une place pour l'entreprise à l'école : Sous la conduite de laboratoires de sciences de l'éducation reconnus (Institut Français de l'Éducation, Écoles Normales Supérieures, universités...), initier des travaux de recherche dont la finalité sera de proposer des actions concrètes visant à préciser la place, le rôle, l'action et les conditions d'intervention des acteurs économiques dans les établissements scolaires et universitaires, avec la contribution de représentants d'entreprise et du corps enseignant.

Proposition n°2

Permettre à des représentants d'entreprise d'être présents à l'école : Instituer une représentation des entreprises à tous les niveaux du système éducatif (dans toutes les instances existantes plutôt que par un nouveau cadre), notamment à travers des associations d'entreprises socialement engagées œuvrant dans un cadre d'utilité publique ou d'intérêt général (dirigeants de TPE, PME, ETI, grandes entreprises) pour renforcer la coopération des acteurs économiques avec les jeunes, les enseignants, les parents, les professionnels de l'orientation, les instances académiques.

1.1.2 Coopérer avec les enseignants

Proposition n° 3

Avoir une vision élargie de la formation alternée : Poser les fondamentaux de l'alternance avec l'entreprise en la considérant comme un « fait social total », c'est-à-dire à la fois politique, didactique, réglementaire, professionnel, organisationnel ou encore opérationnel. Et ce, afin de légitimer la place et le rôle de l'entreprise dans l'orientation, l'éducation et la formation et d'amorcer une démarche pédagogique partagée, intégrant l'inclusion par le travail.

Proposition n°4

Créer un module de didactique de l'entreprise : Intégrer au référentiel des masters « Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation » des Écoles supérieures du professorat et de l'éducation (ex-IUFM) un module sur la didactique de la découverte du monde professionnel (économie, secteurs, entreprises, organisations, métiers, travail, compétences, filières, marché de l'emploi...).

Proposition n° 5

Créer un stage pour les futurs enseignants : Intégrer la réalisation d'un stage en entreprise au cursus de tous les futurs enseignants en lien avec la compétence n° 13 des enseignants selon laquelle ils doivent apprendre à « coopérer avec les partenaires de l'école » et avec les « acteurs économiques⁴ » (avec une forme de rapport d'étonnement et de réflexion pédagogique co-validé avec un responsable d'entreprise).

Proposition n° 6

Développer les échanges entre dirigeants & enseignants : Renforcer la culture socio-économique et professionnelle des professeurs, en généralisant des initiatives de type « invitation à déjeuner de quelques enseignants par des dirigeants d'entreprise locaux » pour un échange informel, permettant aussi aux responsables d'entreprise de mieux appréhender les réalités du corps enseignant.

4. Le « référentiel des compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation » est un arrêté du ministère de l'Éducation nationale, entré en vigueur le 1er juillet 2013. Il énumère les « compétences communes à tous les professeurs et personnes d'éducation ». La compétence n° 13 de cet arrêté porte sur la « coopération avec les partenaires de l'école ».

PENSER PÉDAGOGIE ET ENTREPRISE

Le monde de l'entreprise est peu présent dans la sphère éducative. Tant la réalité de l'univers économique que les évolutions majeures qui le traversent – notamment en termes de responsabilité sociale – sont quasiment absentes de la connaissance des enseignants et des matériels pédagogiques. Et ce, alors que certaines méthodologies, ainsi que le savoir-faire et les compétences de femmes et d'hommes issus de l'entreprise, pourraient bénéficier à des élèves en difficulté et aller dans le sens d'une plus grande réussite éducative.

1.2.1 Inclure des savoirs sur l'entreprise

Proposition n° 7

Intégrer des savoirs sur la vie professionnelle : Intégrer au « socle commun de connaissances et de compétences », visé en fin de scolarité obligatoire, une huitième compétence sur « les univers de travail, les métiers et l'orientation », co-validée avec un représentant d'entreprise (après le stage de découverte) sur la base d'un référentiel pédagogique défini avec les enseignants, conseillers d'orientation, documentalistes... (connaissance de l'entreprise, représentations des métiers, économie du bassin d'emploi, orientation tout au long de la vie, etc.).

Proposition n° 8

Enseigner la création d'entreprise à l'école : Donner envie aux jeunes de devenir entrepreneurs, leur insuffler l'esprit d'entreprise et leur apprendre comment créer une entreprise en favorisant le déploiement à l'école d'initiatives telles que la création de « micro-entreprises », en les faisant vivre dans leur classe, sur une année scolaire, avec une production et une distribution réelles et l'exercice des principales fonctions (R&D, production, commercialisation, gestion...) pour appréhender concrètement l'activité économique, avec le concours de dirigeants et de cadres d'entreprise qui animent le dispositif.

Proposition n° 9

Mettre la RSE au programme : Développer, en lien avec les acteurs économiques, toutes les formes d'apprentissage de la responsabilité sociale et sociétale des entreprises, en promouvant les initiatives des établissements d'enseignement (universités, grandes écoles, lycées, CFA...) en matière de RSE, en introduisant dans tous les programmes de formation techniques, économiques comme sociaux (du niveau V au niveau I) des enseignements sur ces thèmes, et en développant les cursus spécialisés sur la RSE.

1.2.2 Contribuer à la réussite scolaire

Proposition n° 10

Transmettre des compétences de réussite : Favoriser l'égalité des chances et la réussite éducative par l'acquisition de méthodes de travail éprouvées en entreprise (objectifs, planification, amélioration continue), dans le cadre de quelques séances de formation animées par des cadres d'entreprise (deux ou trois par an de la 6^e à la 3^e), et sur la base d'une démarche didactique définie avec des enseignants, scientifiquement validée et partagée avec les équipes pédagogiques.

Proposition n° 11

Développer le mentorat socioculturel : Développer les relations d'accompagnement à la réussite éducative, par exemple auprès d'élèves de quartiers prioritaires en difficulté, avec des adultes en activité pouvant servir de mentor et de référent (moral, social, éducatif...), sur la base de leur propre exemplarité (études, carrière...) : adoption des codes sociaux, références de réussite, suivi régulier, appui aux apprentissages, etc.

1.2.3 Impliquer les entreprises dans la vulgarisation des savoirs

Proposition n° 12

Diffuser le savoir sur l'entreprise dès le primaire : Mobiliser des entreprises pour élaborer des kits destinés à l'animation d'élèves de primaire dans le cadre de la réforme des rythmes scolaires, sur des thèmes liés à leur cœur de métier : énergie, banque, tourisme, distribution, métallurgie... avec une visée éducative et de vulgarisation des connaissances (dans le cadre d'un processus d'élaboration, de validation, de diffusion et d'animation défini avec l'Éducation nationale), avec différentes possibilités de mise en œuvre (dirigeants et collaborateurs d'entreprise, enseignants et animateurs de l'Éducation nationale, Emplois d'avenir et volontaires du Service Civique...).

Proposition n° 13

Croiser la culture scientifique et technologique avec l'orientation : Renforcer l'articulation entre la diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle (La Villette, CCSTI, Cnam...) et l'orientation scolaire et professionnelle (Onisep, CIO, COP...) en développant des dispositifs d'animation (expositions, expériences, jeux interactifs...), notamment dans les quartiers prioritaires, afin de permettre à chaque jeune de mieux faire le lien entre les disciplines fondamentales, les technologies, les pratiques professionnelles, la vie quotidienne, les métiers et les filières de formation.

Proposition n° 14

Inculquer les codes de la civilité en entreprise : Multiplier les actions de découverte des règles de fonctionnement, savoirs comportementaux et usages sociaux en entreprise avec des actions animées par des collaborateurs-trices de PME, ETI et grandes entreprises, en lien avec le corps enseignant, afin de favoriser l'atteinte des objectifs éducatifs, le développement personnel et la socialisation des jeunes ainsi que la découverte des valeurs républicaines (liberté d'entreprendre, droit social, paritarisme...).

1.2.4 Innover pour l'orientation

Proposition n° 15

Passer du stage en entreprise au parcours de découverte : Sauf en cas de choix d'un stage ciblé sur un métier spécifique correspondant au projet du jeune, favoriser l'organisation de la « séquence d'observation en milieu professionnel » en classe de 3^{ème} sous la forme d'un « parcours de découverte » soit au sein d'une même entreprise (fonctionnement global et principales fonctions) ou à travers plusieurs entreprises sur le territoire (différents métiers et secteurs d'activité), si possible en plusieurs séquences distinctes de un, deux ou trois jours, pour élargir la sensibilisation et l'éducation au choix, avec l'appui d'entreprises locales, dans une forme d'alternance.

Proposition n° 16

Laisser place au geste professionnel : Favoriser la découverte des métiers (essentiellement ceux en tension type BTP, artisanat, transport, informatique, commercial, restauration, services à la personne, santé, etc.) par une démarche active permettant d'appréhender les gestes professionnels significatifs concernant différentes compétences et professions (dextérité, comportements, relations, raisonnement...) en les pratiquant avec l'aide de praticiens pour expérimenter le « plaisir au travail » au-delà des seuls métiers manuels.

Proposition n° 17

Concevoir et développer des pédagogies ludiques des métiers : Lancer des appels à projets (avec le soutien de l'État, de collectivités, de branches, de grandes entreprises...) d'innovation didactique et d'expérimentation pédagogique en matière d'orientation, s'agissant tout particulièrement des métiers en tension (BTP, artisanat, transport, informatique, commercial, restauration, services à la personne, santé, etc.) avec des outils de type « serious game », « jeu en ligne », « théâtre forum », « slam », « reporter en entreprise »..., au collège comme au lycée.

1.2.5 Connaître l'entreprise

Proposition n° 18

Multiplier les présentations d'entreprises sous toutes leurs formes : Soutenir les initiatives favorisant l'éducation au choix d'une filière et/ou d'un métier par un plus grand nombre et une diversification des démarches de visite d'entreprises (sachant que certains jeunes n'ont pratiquement aucune opportunité familiale d'élargir leur culture professionnelle ni de rencontrer des dirigeants) : présentations des métiers dans une classe, visites sur place d'entreprises, visites virtuelles d'entreprises, rallyes découvertes des entreprises d'un territoire, etc.

Proposition n° 19

Appuyer l'orientation : Encourager les démarches de soutien à l'orientation scolaire et universitaire actives en intégrant la contribution de collaborateurs-trices d'entreprise, pour une écoute et des conseils fondés sur la « légitimité » des acteurs économiques, en complément de celle des experts de l'orientation (CIO, SUIO, enseignants...) - aussi bien pour des élèves en difficulté au collège (Segpa) que pour des étudiants n'ayant pas réussi le concours d'entrée au master MEEF (ex - IUFM) à l'université.

CHAPITRE 2

FAIRE
DE L'ALTERNANCE
UNE VOIE
D'EXCELLENCE

2.1

IMPOSER L'ALTERNANCE

L'alternance est une arme particulièrement efficace contre le chômage, notamment celui des jeunes. En effet, deux étudiants sur trois recevant une formation en apprentissage sont embauchés avant même d'être diplômés. Pourtant l'alternance continue à pâtir de deux handicaps :

- un préjugé selon lequel la formation scolaire, purement théorique, serait la meilleure ;
- une approche trop juridique des dispositifs de l'alternance avec les seuls contrats d'apprentissage et de professionnalisation, qui en réduisent la portée en entreprise.

De plus, en 2013, après trois années de montée en puissance, le nombre de contrats d'alternance a baissé, selon les chiffres de la Direction de l'Animation de la Recherche des Études et de la Statistiques (DARES).

Ce mauvais résultat s'explique en partie par la concurrence des Emplois d'Avenir mais surtout par le contexte économique qui a lourdement pesé sur cette tendance, les TPE et PME étant les principales entreprises signataires de ces contrats. Ainsi, les entrées en apprentissages ont reculé de 8 % (273 000 contrats) par rapport à 2012 et celles en contrats de professionnalisation de 5 % (117 000). Il apparaît donc impératif de réaffirmer politiquement l'importance et l'excellence de l'alternance, un partenariat gagnant-gagnant entre les jeunes et l'entreprise.

PRIORITÉ NUMÉRO 2 : DÉVELOPPER LA CULTURE DE L'ALTERNANCE COMME VOIE D'EXCELLENCE

Généraliser l'alternance à l'ensemble des pratiques d'orientation, de formation, de qualification, de développement des compétences, d'accès au monde du travail, de retour à l'emploi et de sécurisation de parcours professionnels, en y renforçant la place, le rôle et la responsabilité de l'entreprise :

- > en inventant de nouveaux dispositifs alternés qui reconnaissent l'orientation et la formation par l'activité de travail autant que par les apprentissages scolaires ;
- > en valorisant ces démarches pédagogiques novatrices, ces nouveaux lieux de formation, ces parcours d'alternance dans la durée pour permettre à tous les publics de réussir autrement ;
- > en favorisant le développement et la reconnaissance comme voie d'excellence des actions d'orientation, de professionnalisation et d'insertion en alternance, auprès des jeunes comme des entreprises.

2.1.1 Affirmer les fondements de l'alternance

Proposition n° 20

Consacrer l'excellence de l'alternance : Affirmer l'alternance comme une voie d'excellence, dans le cadre de la formation tout au long de la vie et pour tous les niveaux de qualification, avec une sensibilisation de la société civile, une large communication sur ces filières de formation, une mobilisation des organisations professionnelles et un appui institutionnel.

Proposition n° 21

Valoriser d'autres voies de réussite : Vanter l'intérêt, la qualité et la réussite d'« autres » parcours d'apprentissage que les filières générales avec les cursus professionnels, les filières technologiques, les Écoles de la deuxième chance, les dispositifs d'entraide et de parrainage, la Validation des acquis de l'expérience... afin de faire évoluer les préjugés et les stéréotypes sur les succès à l'école comme sur la reconnaissance en entreprise.

Proposition n° 22

Multiplier les types d'alternances : Développer l'alternance dans ses multiples formes (réglementaire, pédagogique, organisationnelle...), dans la diversité de ses composantes (socialisation par l'activité, travail productif, comportements au travail, transition vers l'emploi durable...) et dans le cadre de différents dispositifs (périodes d'observation 3^e, stages scolaires, contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation, formation des demandeurs d'emploi...) afin de favoriser sa généralisation sur la base de conceptions et de valeurs partagées par tous les acteurs.

2.1.2 Intégrer l'alternance dans la durée

Proposition n° 23

Valoriser les parcours d'alternance longs : Promouvoir et continuer de faire évoluer, au-delà des évolutions juridiques en cours, la construction et le suivi de parcours « longs » en alternance avec plusieurs contrats (à un niveau supérieur, pour une certification de même niveau voire inférieure) et les passages d'un contrat d'apprentissage à un contrat de professionnalisation, à un suivi d'études par la voie scolaire ou universitaire ainsi que toutes les démarches de pré-qualification et de resocialisation, de façon à ce que l'alternance ne soit plus considérée comme une « formation courte » ou « par défaut ».

Proposition n° 24

Renforcer les aides à l'alternance en CDI : Avantager par une aide fiscale, sociale ou financière plus conséquente la possibilité donnée aux entreprises de recruter des jeunes directement dans le cadre d'un Contrat à durée indéterminée (CDI) tout en intégrant une première période de type « contrat d'apprentissage » ou « contrat de professionnalisation », afin de contribuer à l'emploi durable, à la qualification, à la sécurisation des parcours et à l'amélioration des conditions de vie (accès au logement, accès aux prêts...), avec une affirmation de l'alternance en tant que composante de la RSE et vecteur de l'attractivité « employeur ».

2.1.3 Faire vivre la chaîne de l'alternance

Proposition n° 25

Renforcer et professionnaliser l'accompagnement de l'alternance : Créer une certification de « Maître d'alternance » (inscrite au RNCP – Répertoire National des Certifications Professionnelles) permettant de valider des compétences d'accompagnement (connaissance des publics en difficulté, référentiel de compétences, transmission de savoirs, fonction tutorale, distanciation de la pratique, conditions d'exercice de l'activité, accompagnement social...), accessible tant par la Validation des acquis de l'expérience (VAE) que par une formation, pour mieux reconnaître le statut et la fonction du tuteur/accompagnant, différentes mentions (enseignement supérieur, publics éloignés de l'emploi, handicap, etc.) pouvant être envisagées.

Proposition n° 26

Sécuriser les sorties d'alternance : Généraliser les dispositifs d'accompagnement vers l'emploi durable externe, dans la dernière partie d'un contrat en alternance qui ne peut pas déboucher sur une embauche dans la même entreprise, pour favoriser l'insertion des jeunes, et pour éviter toute « autolimitation » de fait du nombre d'alternants par des managers opérationnels et des recruteurs qui considèrent parfois qu'il n'est pas « intéressant » de former des jeunes s'ils ne sont finalement pas intégrés à l'issue du contrat.

2.1.4 Élargir l'alternance à d'autres acteurs

Proposition n° 27

Créer un dispositif d'alternance pour les chômeurs longue durée : Expérimenter des formes d'alternance novatrices pour des personnes très éloignées de l'emploi (inscrites depuis plus de 24 mois à Pôle emploi, voire 12 mois ensuite) qui resteraient sous le statut de « stagiaire de la formation professionnelle » (Région ou Pôle emploi), y compris pendant les périodes en entreprise (sans contrat de travail, avec une rémunération versée par l'ASP, seul le tutorat étant pris en charge par l'entreprise) afin de favoriser la professionnalisation, l'acquisition d'une expérience, l'adoption des codes de l'entreprise... et un accès ou un retour à l'emploi durable.

Proposition n° 28

Encourager les qualifications en Emploi d'avenir : Augmenter très sensiblement l'aide accordée par l'État pour le recrutement d'un emploi d'avenir dans le secteur marchand (actuellement 35 % du SMIC jusqu'à 36 mois) lorsque ces contrats sont conclus avec un objectif de qualification préparée sous une forme d'alternance, afin d'augmenter la mobilisation des entreprises en faveur de ce dispositif et de renforcer l'engagement des acteurs économiques dans des démarches d'inclusion professionnelle innovantes (en respectant les orientations relatives aux secteurs d'activité présentant un fort potentiel de création d'emplois ou de fortes perspectives de développement d'activités nouvelles).

Proposition n° 29

Favoriser le recrutement des publics prioritaires en alternance : Inciter les entreprises à recruter en alternance des publics prioritaires – personnes en situation de handicap, chômeurs de longue durée, décrocheurs scolaires sans aucune qualification, résidents des territoires prioritaires, migrants – en doublant la valorisation des alternants relevant de ces catégories (à définir avec les partenaires sociaux et l'État), dans le cadre de la détermination du quota obligatoire de 4 % de collaborateurs en alternance au sein des entreprises de plus de 250 salariés.

2.1.5 Valider les cursus ensemble

Proposition n° 30

Créer des référentiels de compétences : Encourager la définition des référentiels d'activités, de compétences, de formation et de certification pour toutes les qualifications inscrites au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP), plus en référence aux activités de travail et à la vie de l'entreprise qu'à des formulations conceptuelles et disciplinaires, notamment pour permettre la mobilisation de praticiens d'entreprise dans les démarches de validation et un meilleur accompagnement en entreprise des alternants.

Proposition n° 31

Valoriser les tuteurs co-évaluateurs : Renforcer le rôle des tuteurs dans l'évaluation des connaissances et des compétences visées, afin de favoriser leur engagement dans la transmission de savoirs et la création de situations d'apprentissage en entreprise en amont du processus d'évaluation ainsi que pour dynamiser le dialogue pédagogique avec les alternants (pour réduire les risques de décrochage) et les enseignants (pour une meilleure adéquation des formations aux besoins de l'entreprise).

CHAPITRE 3

PERMETTRE
UNE MOBILISATION
DIRECTE DES
ENTREPRISES
EN FAVEUR
DES DEMANDEURS
D'EMPLOI

3.1

OUVRIR L'ENTREPRISE AUX DEMANDEURS D'EMPLOI

Aujourd'hui, le rôle des entreprises en matière de formation et d'accompagnement des demandeurs d'emploi ne doit plus se limiter à l'alternance et au recrutement. Il existe des expériences remarquables qui invitent à développer et à généraliser des actions novatrices où l'entreprise s'engage directement auprès des chômeurs.

En lien avec les partenaires sociaux et la puissance publique, les propositions suivantes tendent à redéfinir la place et le rôle de l'entreprise et de ses collaborateurs, en faveur des demandeurs d'emploi, aux côtés des autres acteurs de l'emploi.

L'affirmation d'un engagement direct des entreprises auprès des personnes en recherche d'emploi – sans corps intermédiaire – invite à une transformation radicale de la relation entre toutes les parties prenantes mobilisées en faveur de l'emploi.

PRIORITÉ NUMÉRO 3 : **ENGAGER DIRECTEMENT LES ENTREPRISES DANS LA FORMATION ET L'ACCOMPAGNEMENT DES DEMANDEURS D'EMPLOI**

Favoriser et élargir les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles permettant à chaque entreprise de se mobiliser et de prendre directement en charge des dépenses de formation et d'accompagnement de demandeurs d'emploi (y compris d'ingénierie, d'expérimentation, d'évaluation, de parrainage...), au titre de la RSE, en :

- > permettant la prise en compte de ces dépenses, en tant qu'action de formation pour chaque entreprise, notamment avec les Opca (à sécuriser) ;
- > disposant d'un crédit d'impôt « Innovation sociale » pour expérimenter de nouvelles solutions face au chômage, à partir des acteurs économiques (à créer) ;
- > développant les usages du mécénat social pour renforcer l'engagement des entreprises en termes de mécénat financier, de compétences et de moyens (à inciter).

3.1.1 Des dispositifs à doper

Proposition n° 32

Encourager toutes les formes de mécénat social : Diffuser auprès des TPE, PME, ETI et grandes entreprises, ainsi qu'auprès des acteurs associatifs, les différentes possibilités de mobilisation des entreprises, dans le cadre de la loi du 1^{er} août 2003 sur le mécénat social, afin de favoriser leur soutien à des associations et fondations qui œuvrent notamment dans le domaine de l'emploi et de la jeunesse (et plus globalement pour toutes les formes d'engagement social, sociétal et territorial), dans des conditions économiquement plus favorables que le seul bénévolat, à travers le mécénat financier (cotisations, dons, capital...), le mécénat de compétences (ponctuel, à temps partiel, à temps plein...), le mécénat de prestations (imprimerie, traiteur, informatique...), le mécénat de locaux (mise à disposition).

Proposition n° 33

Ouvrir les centres de formation internes : Expérimenter la possibilité pour des entreprises de former des demandeurs d'emploi (sans qu'ils aient un contrat de travail avec l'entreprise) dans le cadre de leurs structures internes de formation (école de production, campus des métiers, université d'entreprise...) et/ou de mettre à disposition leurs moyens de formation internes avec des formes de prise en compte dans le décompte de l'obligation d'accueillir 4 % d'alternants, au titre du versement aux Opca et d'une contractualisation adaptée en fonction des institutions dont dépendent les bénéficiaires (à définir avec les Régions dans le cadre de leurs nouvelles compétences).

Proposition n° 34

Créer des formations solidaires avec le Compte Personnel de Formation (CPF) : Expérimenter la possibilité pour un demandeur d'emploi, mobilisé par Pôle emploi et restant inscrit en catégorie A, d'être parrainé par un salarié (avec l'accord de son employeur) pour assister à un stage court de formation inter-entreprises (sur proposition d'un organisme de formation volontaire au titre de sa RSE) en compagnie de son parrain / sa marraine qui mobilise son Droit Individuel de Formation (DIF) ou bientôt son Compte personnel de Formation (CPF), afin de générer une dynamique de solidarité (avec plus de salariés utilisant leur DIF / CPF, des entreprises dispensées de verser tout ou partie du 0,2 % de leur masse salariale relatif aux CPF, plus de demandeurs d'emploi accédant à une formation inter-entreprises, plus d'effectifs pour les organismes de formation...).

3.1.2 Adapter les contrats

Proposition n° 35

Favoriser le développement des Emplois d'avenir : Mobiliser les entreprises en faveur des Emplois d'avenir dans le secteur non-marchand, en les invitant par exemple à soutenir des actions développées par des associations qui intègrent des Emplois d'avenir, en contribuant à valoriser ce dispositif auprès des jeunes (notamment dans les quartiers prioritaires et au sein des Missions Locales), en aidant les responsables associatifs à rédiger leurs offres d'emploi et en les appuyant dans leurs recrutements (implication de responsables RH).

Proposition n° 36

Professionnaliser les contrats aidés : Accentuer la professionnalisation des jeunes recrutés en Contrats d'avenir dans le secteur non-marchand, en développant des initiatives d'accompagnement par l'entreprise : aide au repérage des savoirs transférables dans l'entreprise, acquisition d'expérience complémentaire en entreprise en vue d'une VAE, les périodes d'immersion en entreprise pour favoriser l'intégration dans un poste de droit commun, les contrats multi-employeurs s'achevant en entreprise...

Proposition n° 37

Assouplir les Emplois d'avenir « marchands » : Ouvrir les Emplois d'avenir dans le secteur marchand à tous les métiers en difficulté de recrutement ou à fort potentiel d'embauche, par exemple dans les filières vertes sur la base d'une liste nationale élargie, sans conditions d'âge pour les personnes en situation de handicap, jusqu'à 30 ans dans les territoires sensibles, voire 35 ans pour les personnes en situation monoparentale, avec une aide de l'État portée à 50 % pour les recrutements en CDI.

Proposition n° 38

Simplifier les dispositifs d'alternance : Fusionner les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation en un contrat d'alternance unique (pour créer une masse critique et en renforcer la visibilité) intégrant trois types de parcours – l'accès à un métier et une première qualification dans le prolongement de la formation initiale ; l'acquisition d'une qualification de l'enseignement supérieur par une démarche de professionnalisation ; l'insertion sociale et professionnelle de demandeurs d'emploi.

Proposition n° 39

Unifier les contrats de travail : Viser, à terme, une unification et une simplification des contrats de travail, en étendant immédiatement les dispositions du « CDI de chantier » aux « CDI de projet » pour les activités de service ainsi qu'en intégrant les Emplois Francs au dispositif des Emplois d'avenir (en accentuant leurs avantages liés à la résidence des bénéficiaires dans des quartiers prioritaires).

Proposition n° 40

Exonérer de charges les contrats en alternance de façon ciblée : Accorder une exonération totale de charges aux contrats en alternance (apprentissage et professionnalisation) de façon générale pour les plus bas salaires (jusqu'à 1,2 fois le SMIC pour tous secteurs d'activité) et au-delà pour des secteurs en développement (à définir avec les partenaires sociaux et avec l'Etat).

3.1.3 Des nouveaux moyens pour intervenir en faveur des demandeurs d'emploi

Proposition n° 41

Ouvrir l'entreprise aux demandeurs d'emploi : Consacrer sur les plans législatif, réglementaire et conventionnel la possibilité pour l'entreprise d'intervenir directement auprès des demandeurs d'emploi (*a priori* dans son secteur d'activité ou son territoire d'implantation) en termes de formation ou d'accompagnement de personnes non-liées contractuellement à l'entreprise (et donc prises en charge volontairement) au-delà des dispositifs d'alternance et de la dynamique du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP).

Proposition n° 42

Permettre des dépenses en faveur des demandeurs d'emploi : Envisager, dans le cadre du paritarisme et auprès de l'État, des dispositions fiscales permettant à chaque entreprise de prendre directement en charge (en dehors du FPSPP), les dépenses de formation et d'accompagnement d'un ou plusieurs demandeurs d'emploi (non-salariés mais *a priori* dans son secteur d'activité ou sur son territoire...), en sollicitant une prise en charge et/ou une dispense de versement de sa contribution au Compte Personnel de Formation auprès de son Opca afin d'affirmer une démarche de RSE (en lien avec le SPEL et sous contrôle de la Direccte).

Proposition n° 43

Créer un crédit d'impôt innovation sociale : Créer une aide fiscale, à l'instar du crédit impôt recherche⁴, destinée à soutenir les efforts de R&D des entreprises en matière de responsabilité sociétale et à encourager les expérimentations sociales, notamment en faveur de l'emploi - innovation en matière de sourcing, réingénierie des processus de recrutement, formes novatrices de parrainage, expérimentation d'actions d'inclusion sociale et professionnelle, nouveau modèle d'ancrage territorial - afin de développer l'innovation sociale à partir des acteurs économiques.

4. Le crédit d'impôt recherche (CIR) est une aide fiscale destinée à encourager les efforts des entreprises en matière de R&D. Les entreprises qui engagent des dépenses de recherche fondamentale, de recherche appliquée et de développement expérimental (y compris la réalisation de prototypes ou d'installations pilotes) bénéficient du CIR en les déduisant de leur impôt sous certaines conditions. Le taux du CIR varie selon le montant des investissements.

CHAPITRE 4

PROMOUVOIR
LA MIXITÉ
DES MÉTIERS

4.1

LA MIXITÉ DES MÉTIERS APPELLE UNE MOBILISATION GÉNÉRALE

Le taux d'emploi des femmes a augmenté de façon continue depuis 30 ans et se rapproche de celui des hommes. Pour autant moins d'un métier sur huit est mixte. Ainsi, près de la moitié des femmes (47 %) se concentrent dans une dizaine de métiers : infirmières, aides à domicile, assistantes maternelles, secrétaires, agents d'entretien, enseignantes... De plus, les femmes sont bien souvent surqualifiées pour les postes qu'elles occupent, ajoutant à la discrimination horizontale une discrimination verticale (parois et plafond de verre).

Cette « ségrégation professionnelle » varie en fonction des populations et des territoires. Élevée chez les jeunes, elle est moins importante en Ile-de-France que dans les autres régions françaises. Selon une étude de la DARES publiée en décembre 2013, il faudrait qu'un peu plus de la moitié des salariés changent de poste pour atteindre un véritable équilibre femmes-hommes dans la répartition des métiers.

Le Gouvernement s'est saisi de la question en décrétant 2014 « l'année de la mixité des métiers » et s'est engagé à ce qu'un tiers des métiers soit réellement mixte d'ici 2025. Les entreprises doivent se mobiliser pour la réalisation de cet objectif : il ne s'agit pas uniquement de favoriser la féminisation des métiers masculins mais également d'œuvrer pour la réciproque.

Au-delà des plans d'action gouvernementaux de 2014, il faut faire de la mixité « la grande cause nationale 2015 ».

PRIORITÉ NUMÉRO 4 : **FAIRE DE LA MIXITÉ DES MÉTIERS** **« LA GRANDE CAUSE NATIONALE 2015 »**

Proposer la mixité des métiers comme « Grande Cause Nationale » avec les entreprises et organiser à grande échelle une communication efficace en faveur de la mixité femmes-hommes dans le monde de l'éducation, l'environnement social et la sphère économique afin de :

- > favoriser le développement d'actions de présentation des métiers, de découverte des entreprises, d'appui à l'orientation, de parrainage vers l'emploi, de reconversion de demandeurs d'emploi, etc ;
- > lutter contre les stéréotypes et les préjugés relatifs aux métiers non mixtes, à tous les âges de la vie et promouvoir une véritable égalité vers et dans l'activité professionnelle ;
- > mettre en valeur le bénéfice global d'un tel effort pour les individus, la société et les acteurs économiques avec plus d'intégration des jeunes, plus de cohésion sociale, plus de justice, plus d'emploi, et plus de compétitivité.

4.1.1 Assurer l'égalité et la mixité dans l'orientation et la formation

Proposition n° 44

Établir des statistiques sur la mixité : Exiger de chaque établissement d'enseignement supérieur, lycée professionnel et technologique, centre de formation d'apprentis ou organisme de formation, qu'il publie des statistiques sexuées sur la composition de ses effectifs par diplôme préparé, sur l'accès à l'emploi (à la sortie, à six mois...) et sur les conditions d'emploi de ses anciens élèves (rémunérations, statuts, postes...).

4.1.2 Promouvoir l'égalité, la mixité et la diversité sur les territoires

Proposition n° 45

Intégrer les entreprises dans le Plan mixité : Favoriser l'action individuelle et collective des entreprises dans le cadre du Plan mixité du Gouvernement en privilégiant les initiatives vers la jeunesse et les demandeurs d'emploi, notamment en matière de connaissance des métiers, et inviter les entreprises « d'avant-garde » à sensibiliser et à former leurs pairs sur la base des meilleures pratiques en matière d'égalité femmes-hommes (avec la création de clubs / réseaux territoriaux d'entreprises « Égalité »).

Proposition n° 46

Permettre l'engagement des entreprises : Inciter chaque entreprise, dans le cadre de plans territoriaux avec les parties prenantes locales (collectivités, associations...) ou dans un cadre national (fondation dédiée à la mixité des métiers), à développer un plan d'action « Égalité » au regard des exigences propres à son activité et à son organisation, en instituant un dialogue social renforcé (y compris au sujet de la détection des violences faites aux femmes, de l'accompagnement des familles monoparentales, de l'articulation vie personnelle/vie professionnelle, de la gestion des temps de vie en entreprise...).

Proposition n° 47

Faire rayonner les engagements à l'international : Faire vivre, au sein des groupes internationaux, les engagements internes pris en matière d'égalité, de mixité et de diversité, à l'échelon mondial sur leurs différents territoires d'implantation (recherche de cohérence globale) ainsi qu'à travers des engagements externes dans le cadre de l'ONU (Global Compact), de la francophonie, de l'Union européenne...

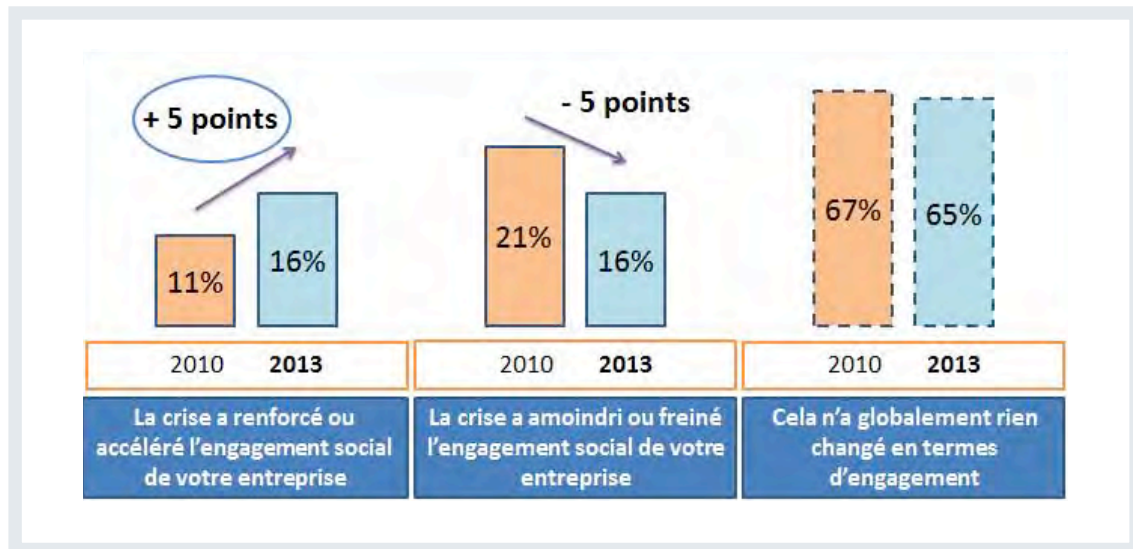
CHAPITRE 5

AFFIRMER LE RÔLE
CENTRAL
DES ENTREPRISES
COMME ACTEURS
SOCIALEMENT
RESPONSABLES
ET ENGAGÉS EN
FAVEUR DE L'EMPLOI

5.1

ADAPTER LA GOUVERNANCE

Le baromètre SocioVision montre qu'en dépit de la crise, les entreprises membres de FACE ont majoritairement continué à tenir leur engagement social et sociétal (cf. graphique). L'organisation en réseau leur permet de poursuivre leurs efforts en confrontant leurs pratiques et d'agir collectivement.



D'après le Baromètre FACE 2013

5.1.1 Réaffirmer le rôle des conseils d'administration en matière de RSE et d'emploi

Proposition n° 48

Réaffirmer le rôle des conseils d'administration : Proposer, dans les grandes entreprises, l'inscription à l'ordre du jour d'au moins un conseil d'administration (CA) par an d'un débat sur la question de l'emploi et de la RSE dans l'entreprise, avec la désignation d'un administrateur chargé de ce sujet.

Proposition n° 49

Créer une Commission emploi au sein des conseils d'administration : Créer au sein du conseil d'administration une commission permanente ad hoc chargée du suivi des questions emploi, de l'insertion sociale et professionnelle et de la nouvelle donne en matière de formation professionnelle et d'orientation tout au long de la vie, en considérant notamment les publics prioritaires au titre de la RSE.

Proposition n° 50

Inciter à la création d'un Observatoire emploi rattaché au CA : Créer un Observatoire emploi auprès du conseil d'administration, chargé de lui fournir de l'information sur les dynamiques d'inclusion sociale et professionnelle, ces données étant également partagées avec les observatoires de branche, les observatoires territoriaux ainsi que le Comité d'entreprise.

5.1.2 Consolider la reconnaissance de la fonction ressources humaines

Proposition n° 51

Systématiser l'intégration à part entière des DRH dans les directions générales : Reconnaître la gestion des Ressources Humaines comme une fonction clé de l'entreprise en favorisant l'intégration des DRH au sein des Directions Générales (Comex, Codir...) et la valorisation d'un passage (GPEC) par la fonction RH comme une étape essentielle dans la carrière des dirigeants.

Proposition n° 52

Corréler la prise de décisions stratégiques de l'entreprise à la question de l'emploi : Favoriser l'analyse et la prise en compte des préoccupations liées à d'emploi dans toute décision stratégique des entreprises (sur le plan local, national, sectoriel, par catégorie professionnelle, par sexe...).

Proposition n° 53

Faire de la GPEC un atout stratégique : Mettre en place les conditions de développement et de reconnaissance de la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) dans l'entreprise, au sein de la branche et sur les territoires concernés, tant en termes d'élaboration que de mise en œuvre et d'évaluation.

5.1.3 S'engager dans des démarches de performance intégrée

Proposition n° 54

Intégrer la performance sociale dans les résultats de l'entreprise : Se doter des outils nécessaires pour évaluer annuellement la performance sociale de l'entreprise et favoriser le développement de nouvelles méthodes d'appréciation des performances extra-financières (empreinte sociale, développement de l'emploi, mixité des métiers, etc.).

Proposition n° 55

Informier les instances dirigeantes sur les questions liées à l'emploi : Intégrer les indicateurs de performance sociale aux communications présentées lors des assemblées générales et des conseils d'administration, au même titre que les résultats économiques, dans le cadre d'une information globale (sociale et territoriale) donnant une véritable place à l'emploi.

Proposition n° 56

Faire de la performance sociale un outil stratégique de l'entreprise : Donner un nouvel élan à l'engagement social de l'entreprise en utilisant la performance sociale comme levier stratégique de mobilisation et de développement de pratiques responsables (dialogue social, lisibilité des choix, mobilisation des salariés, dynamique de l'emploi, ancrage territorial...).

5.2

RENFORCER LA LIGNE RH

Aucune optimisation de l'action sociale des entreprises ne sera possible sans l'amélioration des politiques de RSE en faveur de l'emploi..

5.2.1 Renforcer la place de la fonction RH dans un cadre partagé

Proposition n° 57

Affirmer une vision RH au cœur de l'entreprise : Favoriser le développement des politiques RH telles que la marque employeur, la communication métiers, l'identité professionnelle, la fierté d'appartenance à l'entreprise, etc. afin de renforcer la reconnaissance de la place stratégique de la filière RH et des dimensions humaine et sociale du travail.

Proposition n° 58

Intégrer la dimension emploi-travail à toutes les décisions : Outiller les dirigeants d'entreprise afin de favoriser une meilleure prise en compte des données relatives à l'emploi et au travail, en associant la fonction RH à l'ensemble des décisions stratégiques de l'entreprise.

Proposition n° 59

Donner une mission large à la filière RH : Offrir tous les moyens à la filière RH pour s'affirmer dans toutes ses dimensions (diversité, développement social, emploi, inclusion...), à tous les niveaux (direction générale, directions fonctionnelles, directions opérationnelles, terrain...) et dans toutes les configurations (hiérarchiques et fonctionnelles) pour que les dimensions humaines et sociales deviennent des préoccupations partagées.

5.2.2 Innover dans les pratiques RH

Proposition n° 60

Avoir une vision innovante et élargie : Doter l'entreprise des outils permettant d'intégrer les nouvelles préoccupations telles que l'égalité et la mixité, l'évolution professionnelle et le développement personnel, la GPTEC et le développement local, l'insertion et l'inclusion sociales et professionnelles, etc., à tous les niveaux décisionnels.

Proposition n° 61

Utiliser les nouvelles technologies pour recruter les jeunes : Inciter les entreprises à adopter des démarches de recrutement des jeunes utilisant les réseaux sociaux et les outils numériques (8 % des entreprises y ont eu recours en 2013) et expérimenter de nouveaux dispositifs permettant de valoriser des profils éloignés de l'emploi (illettrisme, non-qualification, compétences informelles...), notamment grâce au CV vidéo (y compris sur des applications mobiles).

Proposition n° 62

Encourager un développement numérique solidaire : Développer la solidarité numérique (réseaux sociaux dédiés à un public prioritaire, parrainage via Internet, mentoring social et professionnel à distance, information en ligne sur les métiers...) à la fois pour s'adapter à l'évolution des comportements et pour multiplier les modalités et les capacités d'accompagnement des personnes sans emploi.

Proposition n° 63

Valoriser l'utilisation des outils de proximité : Utiliser la géolocalisation comme outil de rapprochement de l'offre et de la demande d'emploi, en renforçant le développement des territoires prioritaires (quartiers, revitalisation rurale...), par exemple pour la mise en œuvre de la « Garantie Jeunes⁵ » (période d'immersion en entreprise).

Proposition n° 64

Impliquer Pôle emploi : Faire évoluer les méthodes de recrutement des entreprises et les pratiques de Pôle emploi en favorisant le rapprochement (recrutement par simulation, préparation opérationnelle à l'emploi...) dans un souci d'amélioration de la gestion de l'emploi (métiers en tension, adéquation aux besoins des entreprises...) et d'affirmation de la territorialisation des dynamiques de recrutement et de diversité.

5. La « Garantie Jeunes » vise à accompagner les jeunes les plus vulnérables pour les aider à rebondir et à s'insérer. Elle s'articule autour d'un double engagement de l'État : un accès à de premières expériences professionnelles (parcours d'immersion) et une allocation pour favoriser l'autonomie des jeunes bénéficiaires. Le dispositif est expérimenté avec les missions locales sur 10 territoires et bénéficiera à 30 000 jeunes en 2013-2014. Il sera étendu à 30 sites dès 2014.

5.3

ACCENTUER L'ACTION SOCIALE GLOBALE DE L'ENTREPRISE

L'emploi et l'inclusion par le travail supposent un accompagnement global des collaborateurs et des demandeurs d'emploi.

Cela signifie que l'entreprise responsable est légitime pour proposer des solutions dans des domaines aussi variés que la mobilité, le logement, la santé, l'économie sociale et familiale ou encore l'accès au numérique.

Les entreprises le reconnaissent et jugent l'ensemble de ces thèmes prioritaires.

La lutte en faveur de l'emploi, et plus particulièrement celui des jeunes, passe par une approche globale de la question, et par la formulation de propositions fortes s'agissant de la santé, de la mobilité, du logement ou de la pauvreté.

	2010	2013
La santé au travail	-	54
L'égalité Hommes/Femmes	-	51
Les risques psychosociaux	-	47
Les seniors	-	46
L'emploi local	48	43
L'intergénérationnel	-	35
La sécurisation des parcours professionnels	37	35
La mobilité domicile/travail	27	34
Les clauses d'insertion sociale dans les marchés publics	33	33
La Génération Y	54	28
Les travailleurs pauvres	-	21
Les clients démunis	-	19
L'accès au logement des salariés	34	19

Baromètre SocioVision 2013

5.3.1 Desserrer les freins à la mobilité

Proposition n° 65

Éduquer à la mobilité : Apprendre la mobilité dès le plus jeune âge (y compris dans le cadre des animations extra-scolaires, avec le soutien d'entreprises partenaires) et développer des dispositifs d'éducation à la mobilité à destination des jeunes et des demandeurs d'emploi (dans les cursus en alternance, d'insertion...) afin d'ouvrir à toutes les formes de déplacement (covoiturage, transports publics...).

Proposition n° 66

Faciliter l'obtention du permis de conduire : Développer les soutiens à la préparation au permis de conduire (y compris directement par des entreprises) pour des publics en difficulté, en le considérant non seulement comme un « droit à conduire » mais parfois comme l'obtention d'un « premier diplôme » ou un levier d'accès à d'autres apprentissages (gestes professionnels, respect des règles...).

Proposition n° 67

Renforcer les réseaux territoriaux d'aide à la mobilité : Développer, coordonner et valoriser les initiatives territoriales d'information et de soutien à la mobilité (sensibilisation, permis de conduire, covoiturage, vélo, aide à l'achat de véhicule, prêt d'un moyen de transport...) dans les bassins de vie et d'emploi.

Proposition n° 68

Renforcer l'usage du « 1 % Logement » pour les jeunes : Accentuer très sensiblement la quote-part réservée au logement des jeunes dans l'affectation du « 1 % Logement » afin de réduire les freins à la mobilité et de favoriser le lien social par le logement.

Proposition n° 69

Privilégier l'habitat des jeunes : Soutenir le financement de projets « habitat » (avec un loyer modéré) à destination de jeunes qui intègrent des démarches de soutien et d'accompagnement (accès aux droits, appui social, ...).

Proposition n° 70

Donner la priorité aux alternants : Favoriser le logement des alternants dans les projets de développement de campus (ces jeunes se trouvant souvent contraints de financer une double résidence malgré des ressources limitées).

Proposition n° 71

Étendre les initiatives d'entreprises de proximité : Favoriser les initiatives d'entreprises quant à la réalisation de logements sociaux réservés à leurs collaborateurs à proximité du lieu de travail, si possible de façon partagée (inter-entreprises), par exemple à travers des incitations fiscales adéquates.

5.3.2 Lutter contre la pauvreté

Proposition n° 72

Sensibiliser les entreprises à la question de la pauvreté : Généraliser la prise en compte par les entreprises des questions de pauvreté, de paupérisation et de précarité en sensibilisant leurs dirigeants à ces préoccupations, s'agissant tant des « travailleurs pauvres » en interne que des « clients pauvres » et « citoyens pauvres » en externe ainsi qu'en privilégiant les démarches préventives par rapport à des approches curatives.

Proposition n° 73

Sensibiliser au « mieux consommer » : Inciter les entreprises, dont c'est le métier, à multiplier les actions de sensibilisation au « mieux consommer » tant en ce qui concerne l'énergie (électricité, gaz, chaleur, fuel...) que l'eau, les transports, la téléphonie ou encore les produits d'alimentation et de première nécessité.

Proposition n° 74

Enseigner la maîtrise d'un budget personnel : Intégrer plus systématiquement aux actions de formation et d'insertion des modules d'éducation bancaire et budgétaire développés par des professionnels du secteur (trésorerie familiale, épargne, endettement, etc.).

Proposition n° 75

Faire de la médiation un acte d'insertion : Concevoir la médiation sociale comme un maillon dans la chaîne de l'insertion professionnelle (de l'accès aux droits à l'accès à l'emploi, de la gestion des impayés à l'éducation budgétaire, de l'appui social à l'autonomie dans la vie quotidienne, etc.).

Proposition n° 76

Intégrer des dispositifs de médiation sociale au sein des entreprises : Organiser des permanences de médiation sociale dans les entreprises afin d'accompagner les collaborateurs en difficultés (surendettement, impayés, accès aux droits, aux biens et aux services essentiels).

5.3.2 Équilibrer vie professionnelle et vie personnelle

Proposition n° 77

Favoriser les équilibres de vie : Sensibiliser les acteurs économiques aux équilibres vie professionnelle / vie personnelle, notamment en matière de parentalité ou de télétravail, en favorisant par exemple la diffusion de bonnes pratiques par les pairs, plus particulièrement auprès des dirigeants des PME/PMI.

Proposition n° 78

Renforcer le dialogue social : Favoriser dans l'entreprise l'information, les échanges et la négociation sur des objets tels que la parentalité, le télétravail, les temps de vie ou le bénévolat de compétences, en accroissant les initiatives et les innovations en la matière.

Proposition n° 79

Renforcer le Césu : Étendre l'usage du Chèque emploi service universel à de nouvelles prestations à destination des collaborateurs afin de soutenir l'emploi dans les métiers de service et d'aider les salariés à mieux gérer leur équilibre de vie.

Proposition n° 80

Installer la Gestion prévisionnelle des temps de vie (GPTV) en entreprise : Expérimenter des démarches de Gestion prévisionnelle des temps de vie en entreprise (à l'instar de la GPEC), notamment afin de contribuer à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Proposition n° 81

Faciliter l'ouverture de crèches : Inciter les entreprises à créer des crèches internes répondant aux besoins de toutes les catégories de leurs salariés (travaillant ou non sur le site, ayant des horaires usuels ou spécifiques...), voire en les ouvrant à leurs prestataires externes et/ou à d'autres tiers (habitants des quartiers,...).

Proposition n° 82

Ouvrir des conciergeries pour tous : Inciter les entreprises à créer des conciergeries répondant aux besoins de toutes les catégories de salariés, notamment au premier niveau de qualification, afin de faciliter, de manière adaptée, la gestion de leur vie quotidienne.

Proposition n° 83

Encourager le bénévolat actif : Développer les initiatives favorisant toutes les formes de solidarité par le mécénat de compétences et le bénévolat de compétences (appui aux devoirs, solidarité internationale, précarité énergétique...).

CHAPITRE 6

ASSOCIER
ENTREPRISES
ET RÉGIONS
POUR L'EMPLOI
DES JEUNES

6.1

POUR UN GRAND MOUVEMENT SOCIAL DES ENTREPRISES

Le taux de chômage en France métropolitaine (près de 11 %) masque de fortes disparités par département - avec par exemple moins de 8 % dans le Cantal mais plus de 15 % dans l'Hérault - mais aussi dans le maillage des entreprises sur le territoire.

On constate une concentration des initiatives responsables dans les grandes métropoles aux dépens d'un équilibre sur le reste des territoires. Ces déséquilibres s'expliquent par une masse critique insuffisante, des approches monothématiques et la dispersion des acteurs.

Or, l'urgence de la situation exige une approche globale, à la fois nationale et locale, avec des interlocuteurs capables d'appréhender l'ensemble des thèmes liés à la RSE et plus particulièrement à l'emploi, dans un cadre de partenariat avec la puissance publique.

Ce n'est qu'ainsi que l'on pourra créer les conditions d'un « grand mouvement social des entreprises » pour résoudre le problème de l'emploi, en partenariat avec les pouvoirs publics et autour d'objectifs partagés.

6.1.1 Agir ensemble pour l'emploi dans la proximité

Proposition n° 84

Mettre en place une décentralisation efficace : Donner les moyens aux acteurs locaux de définir et de mettre en œuvre des politiques territoriales de l'emploi, conçues et développées au niveau régional et consolidées au plan national dans le cadre de la politique générale de l'État.

Proposition n° 85

Soutenir les entreprises « moteurs de l'emploi » : Soutenir des organisations d'entreprises qui ont conçu leur projet et leur développement, avec la puissance publique dans des dynamiques territoriales, en se mobilisant dans des actions en faveur de l'emploi et de la jeunesse.

Proposition n° 86

Disposer d'une organisation collective des entreprises sur l'ensemble du territoire : S'appuyer sur des associations d'entreprises représentatives de leur tissu économique local, fortement ancrées dans leur territoire et en lien avec toutes les parties prenantes locales, pour parachever un maillage national représentatif de l'organisation administrative et de la réalité des territoires.

Proposition n° 87

Organiser la convergence régionale : Expérimenter des démarches de convergence entre les différents acteurs locaux (Etat, collectivités, organisations professionnelles, partenaires sociaux, entreprises) sur des objectifs de développement social partagés, notamment en matière d'emploi.

6.1.2 Créer une organisation locale d'entreprises reconnue et efficace

Proposition n° 88

Clarifier les rôles et responsabilités : Affirmer une conception de la responsabilité sociale des acteurs économiques, avec des entreprises qui ne soient pas le « bras séculier » des pouvoirs publics mais qui définissent leur propre champ de compétence et de responsabilité dans leur écosystème, en intégrant l'Etat et les collectivités comme de véritables parties prenantes.

Proposition n° 89

Créer des associations d'entreprises territorialisées : Instituer des associations d'entreprises mobilisées en faveur de l'emploi et de la jeunesse, dont l'objet est de fédérer TPE, PME, ETI et grandes entreprises implantées sur un territoire, de définir leurs compétences et leur stratégie collective de territoire, d'assurer l'ingénierie de dispositifs innovants et adaptés, de fixer les conditions de mise en œuvre des actions, d'animer les entreprises et leurs parties prenantes et d'être des interlocuteurs des pouvoirs publics et des partenaires de la société civile.

Proposition n° 90

Instituer des entreprises sociales : Permettre aux associations regroupant des acteurs économiques sur un territoire de créer, de façon mutualisée, des entreprises « solidaires d'utilité sociale » (au sens de la loi Hamon), responsables économiquement de la mise en œuvre et de la pérennisation des actions engagées ainsi que de la mesure de leur impact social et sociétal.

Proposition n° 91

Établir des contractualisations territoriales : Prévoir la place de ces associations d'entreprises socialement engagées sur les territoires dans les instances et la gouvernance locale, notamment en matière d'emploi des jeunes, afin de permettre des négociations et des contractualisations efficaces.

6.2

FAVORISER LA MUTUALISATION DES INITIATIVES

Pour gagner en efficacité, les propositions Mestrallet invitent les entreprises à mieux reconnaître, soutenir et dynamiser les structures existantes en charge des actions de formation et d'insertion. Elles mettent également l'accent sur l'intérêt de favoriser des prises de participation d'entreprises à de nouvelles formes d'initiatives en matière d'accompagnement, de qualification et d'accès à l'emploi.

L'objectif est de professionnaliser l'ensemble des acteurs d'entreprises, de leur permettre de mieux utiliser les structures, mécanismes et outils d'insertion et de soutenir le développement des acteurs associatifs locaux.

Enfin, l'accent est mis sur la nécessaire mutualisation territoriale et sectorielle des initiatives d'entreprises en matière d'inclusion sociale et professionnelle.

6.2.1 Des groupements d'entreprises pour l'emploi et la qualification

Proposition n° 92

Créer des groupements d'employeurs dédiés : Élargir le champ d'action des groupements d'employeurs au plan territorial : par secteur d'activité, à destination d'une catégorie d'âges (seniors, jeunes...), en faveur de la sécurisation des emplois précaires, etc. pour diversifier les formes d'accès à l'emploi (alternance, reconversion...).

Proposition n° 93

Développer les groupements d'employeurs (GEIQ) : Développer les groupements d'employeurs pour l'emploi, l'insertion et la qualification (GEIQ), pour former de nouveaux professionnels d'entreprise au niveau territorial et par branche, notamment dans les secteurs en tension (à partir des besoins en termes d'emploi exprimés par les entreprises).

Proposition n° 94

Donner un nouveau souffle aux structures d'insertion (SIAE) : Intégrer l'insertion par l'activité économique (SIAE) dans les parcours longs d'intégration en améliorant la coopération avec les entreprises en amont (secteurs qui recrutent), pendant (alternance et intervention de praticiens) et à la sortie (accès à l'emploi) et en favorisant la co-création de SIAE par des associations et des entreprises « classiques » ainsi qu'à travers des groupements d'entreprises ou des initiatives conjointes entre entreprises et acteurs de l'Economie sociale et solidaire (ESS).

6.2.2 Du mécénat et des formations au service de l'emploi territorial

Proposition n° 95

Doter l'action locale de fonds spécifiques : Renforcer l'information des entreprises afin de parfaire l'application de la loi de 2003 sur le mécénat social en créant des fonds mutualisés d'entreprise ayant pour objet d'expérimenter et de développer des actions en faveur de l'emploi et de la jeunesse pouvant être abondés par d'autres fonds publics ou privés (fondations territoriales).

Proposition n° 96

Encourager le mécénat pour l'emploi : Développer toutes formes de mécénat sur le plan territorial (financier, de compétences, de prestations, de locaux...) afin de contribuer à la professionnalisation des structures associatives dédiées à la formation, à l'insertion et à l'emploi (moyens, organisation, compétences...) ou d'accompagner directement les bénéficiaires jeunes et demandeurs d'emploi (parrainages, accompagnement, ...).

Proposition n° 97

Affirmer une ambition nouvelle dans la prévision de l'emploi : Donner la priorité aux démarches de la gestion prévisionnelle et territoriale des emplois et des compétences (GPTEC) qui doivent être le fruit d'une action concertée avec les organismes publics et parapublics (Oref, Pôle emploi/BMO, Maisons de l'Emploi...), les entreprises, les associations d'entreprises socialement engagées, les branches et les partenaires sociaux dans les territoires, en se fondant sur les besoins réels des acteurs économiques.

Proposition n° 98

Créer une GPEC territoriale et de branche : Renforcer l'articulation entre les travaux des Observatoires Prospectifs des métiers et des qualifications (par branche) et les approches territoriales développées par les Observatoires Régionaux Emploi Formation (OREF), les Maisons de l'Emploi et les enquêtes sur les besoins de main-d'œuvre de Pôle emploi, afin d'offrir des solutions de mobilité territorialisées, les personnes plus éloignées de l'emploi tendant à privilégier le maintien de leur lieu d'habitation (quitte à changer de secteur) aux mobilités géographiques (sur un même métier).

ARTICULER LES COMPÉTENCES

Les propositions suivantes n'entendent pas établir de hiérarchie entre les différents acteurs publics locaux mais définir une articulation des compétences tout en confortant l'engagement social des entreprises sur un plan régional et dans chaque bassin d'emploi.

PRIORITÉ NUMÉRO 5 : **ORGANISER LES DYNAMIQUES LOCALES EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES JEUNES AUTOUR DE LA RÉGION**

Regrouper au sein de structures généralistes de portée régionale les Maisons de l'Emploi (MDE), les Missions Locales (ML), les Plans Locaux pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE) et les Écoles de la deuxième chance (E2C), dans un souci de simplification et d'efficacité pour les demandeurs d'emploi comme les employeurs et les institutions, afin de :

- > développer l'engagement social et territorial des entreprises, en cohérence avec les dynamiques régionales et locales de développement économique, de formation et d'orientation et d'accompagnement ;
- > favoriser la dynamique d'action collective des entreprises sur les territoires avec une accentuation de la concertation, de la mutualisation et de l'action en faveur de l'emploi ;
- > négocier et contractualiser avec les partenaires sociaux et les pouvoirs publics, directement avec chaque entreprise, à travers des réseaux d'acteurs économiques socialement engagés et les organisations professionnelles.

6.3.1 Assurer la cohérence de la territorialisation

Proposition n° 99

Établir des contrats avec les entreprises : Construire et contractualiser un lien durable entre les acteurs publics de l'emploi (SPEL) et les acteurs économiques sur le plan territorial, en simplifiant et en unifiant les parcours pour les bénéficiaires comme pour les entreprises ; l'État restant dans son rôle de garant des équilibres régionaux et des politiques nationales et chaque Région intensifiant ses relations avec les acteurs publics locaux et les entreprises régionales (ou des réseaux d'entreprises socialement engagées).

Proposition n° 100

Promouvoir une approche territoriale de l'insertion : Privilégier une approche décentralisée des politiques de l'emploi et de la jeunesse dans le cadre de chaque écosystème local : en intégrant plus fortement économie, emploi, formation et social sur chaque territoire ; en renforçant le dialogue social territorial et la gouvernance territoriale ; en simplifiant et en améliorant la lisibilité (pour les demandeurs d'emploi comme pour les entreprises) des dispositifs favorisant l'accès et le retour à l'emploi, notamment des jeunes.

Proposition n° 101

Élargir la concertation locale : Associer au niveau territorial un maximum de parties prenantes à la concertation sur le développement de l'emploi des jeunes afin de favoriser une véritable mobilisation générale et une dynamique d'innovation partagée (acteurs économiques, éducatifs, sociaux, humanitaires...).

6.3.2 Simplifier et assumer la logique de décentralisation sur la région

Proposition n° 102

Décentraliser avec les entreprises : Assumer la logique de décentralisation auprès des Régions, notamment en référence à leurs nouvelles compétences, avec des démarches d'orientation plus centrées sur l'emploi et intégrant des présentations métiers avec des professionnels ; avec des échanges renforcés entre entreprises et enseignants notamment sur les nouvelles filières de formation ; avec de nouvelles formes d'alternance concernant non seulement les dispositifs de formation mais également d'orientation (au-delà des contrats d'apprentissage et de professionnalisation) ; avec de nouveaux modes de formation et d'accompagnement des tuteurs ; avec des contractualisations expérimentales entre écoles d'entreprises et conseils régionaux sur la prise en charge de prestations de formation.

Proposition n° 103

Faire de la Région le chef de file : Considérer la Région comme chef de file de la politique de la jeunesse afin d'assurer la cohérence entre développement économique (besoins des entreprises), formation professionnelle (demandeurs d'emploi), apprentissage (alternance en formation initiale), formation technologique et professionnelle (lycées) et orientation (tout au long de la vie) afin de renforcer la coordination des actions conduites par les collectivités départementales (social/RSA...) ainsi que municipales et communautaires (Maisons de l'Emploi, Missions Locales, Plans Locaux pour l'Insertion et l'Emploi, Écoles de la deuxième chance...).

6.4

NÉGOCIER ET CONTRACTUALISER AU NIVEAU RÉGIONAL

La décentralisation des politiques de développement économique, d'orientation, de formation et d'insertion - principalement au niveau régional - a comme corollaire la négociation et la contractualisation, au même niveau, directement avec des entreprises, sur le plan interprofessionnel et avec les branches.

6.4.1 Fortifier un nouvel échelon du paritarisme

Proposition n° 104

Assumer une dimension régionale du paritarisme : Affirmer la nécessité d'un dialogue et d'une contractualisation paritaires au niveau régional avec le Comité paritaire régional pour la formation professionnelle et l'emploi (CPRFPE), les nouveaux observatoires des métiers, des qualifications et des compétences et les Organismes paritaires collecteurs agréés (Opca et Opacif à compétence régionale) afin de faire converger les politiques des acteurs régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle aux politiques interprofessionnelles régionales voire de branches en Région.

6.4.2 Contractualiser l'action régionale de Pôle emploi

Proposition n° 105

Établir des contrats régionaux avec Pôle emploi : Favoriser la régionalisation / territorialisation de l'action de Pôle emploi, dans le cadre de son unité nationale, par contrats : Région / Pôle emploi ; Région / entreprises / Pôle emploi ; entreprises / Pôle emploi.

Proposition n° 106

Renforcer les relations de Pôle emploi avec les entreprises : Mettre en place des équipes spécialisées dans la relation avec les entreprises au sein de Pôle emploi, avec des responsables nationaux et régionaux pour contractualiser avec des grandes entreprises (offres d'emploi, engagements d'accompagnement sur la Garantie Jeunes, soutien aux Clubs Jeunes, entretiens par simulation...) et des conseillers locaux (principalement dédiés au « marché caché » des PME et TPE et en charge des relations avec les réseaux d'entreprises socialement engagées sur les territoires).

6.4.3 Initier des pôles de compétitivité sociale

Proposition n° 107

Instituer des pôles de compétitivité sociale : À l'instar des pôles de compétitivité technologique, instituer des pôles de compétitivité sociale afin de concevoir, expérimenter et déployer les politiques et pratiques de RSE au sein des entreprises (TPE, PME, ETI, grandes entreprises) de chaque territoire : cohérence entre les projets de responsabilité sociale et l'exigence économique, performance sociale des territoires, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriales, gestion prévisionnelle des temps de vie en entreprise, réseaux territoriaux en faveur de l'égalité et de la diversité, socialisation par le travail, développement de l'emploi local, etc.

Proposition n° 108

Établir des référentiels basés sur le travail : Donner un nouveau souffle à la Validation des acquis de l'expérience (VAE) en redéfinissant les référentiels de certification (notamment pour les premiers niveaux de qualification - V et IV) au plus près des activités de travail (métiers, compétences, situations professionnelles...), dans un langage facilement compréhensible par les candidats et en favorisant les démarches de validation partielle, notamment pour les personnes les plus fragiles par rapport à l'emploi (chômeurs de longue durée, sans qualification, contrats aidés, jeunes, etc.).

Proposition n° 109

Mettre au point des démarches de VAE « offensives » : Encourager le développement de politiques de Validation des acquis de l'expérience (VAE) principalement en faveur des personnes non ou peu qualifiées (par branche, par territoire, par entreprise...) en développant des services d'accompagnement individualisés : ciblage d'expériences formatrices (projet personnel), aide à la distanciation des pratiques (reconnaissance des acquis), délivrance de livrets de compétences (par exemple dans le cadre des clauses sociales), en lien avec les partenaires sociaux et la puissance publique.

CONSOLIDER LES ACTEURS LOCAUX

Proposition n° 110

Capitaliser sur l'efficacité du local pour l'emploi : Considérer le bassin économique, d'emploi et de vie comme lieu de mise en œuvre des politiques de l'emploi, de l'insertion et de la jeunesse et donc à privilégier pour l'animation de l'ensemble des acteurs concernés : Service Public de l'Emploi Local (SPEL), organismes de formation et d'insertion, organisations professionnelles et entreprises, partenaires sociaux, associations et société civile...

Proposition n° 111

Mobiliser les collectivités locales : Asseoir les groupements de communes (agglomérations, communautés urbaines, communautés de communes) dans leur rôle d'opérateurs de proximité des politiques d'accompagnement social et professionnel en faveur de l'emploi, en lien avec l'État, les Régions et les départements.

Proposition n° 112

Créer un guichet unique : Concevoir une forme de « guichet unique » local pour les bénéficiaires (jeunes demandeurs d'emploi) et les entreprises afin de simplifier et unifier les structures en place (Maisons de l'Emploi, Missions Locales, Plans Locaux pour l'Insertion et l'Emploi, Écoles de la deuxième chance...).

CHAPITRE 7

RENFORCER
LES CHAMPS
D'ACTION
COLLECTIVE
DES ENTREPRISES
Y COMPRIS DANS
LES TERRITOIRES

RÉINVESTIR DANS L'ACCÈS À L'EMPLOI

La mobilisation pour l'emploi résulte d'une convergence d'actions et d'acteurs qui débute dès l'école. Les dispositifs en matière d'orientation, d'alternance ou d'insertion doivent intégrer l'entreprise, en tant qu'acteur à part entière de l'inclusion sociale et professionnelle de tous les jeunes.

7.1.1 Structurer les actions d'orientation avec l'entreprise

Proposition n° 113

Mettre en place des actions collectives d'orientation : Multiplier les initiatives locales de proximité afin de favoriser des échanges directs avec des professionnels (employés, ouvriers, techniciens, cadres...) pour présenter des technologies, des métiers, des cultures professionnelles, des histoires de vie..., notamment en mutualisant les versements de la taxe d'apprentissage des entreprises dite « hors quota » (au titre du développement de l'information et de l'orientation) en faveur des organismes habilités à la percevoir qui organisent ces animations territoriales et innovent en la matière.

Proposition n° 114

Lancer des plateformes interactives régionales de stages : Créer des plateformes régionales avec des usages par bassin d'emploi, d'études et de vie (sur la base d'un outil numérique national) en faveur de l'égalité des chances permettant de constituer une banque de stages alimentée par les entreprises et les parents/professionnels ainsi que de développer des échanges numériques entre élèves et professionnels, telles que proposées au ministre de la Ville dans le cadre de la Charte « Entreprises & Quartiers » (déjà signée par 53 grandes entreprises).

Proposition n° 115

Adopter un plan régional en faveur de l'orientation : Demander à chaque Région d'élaborer un plan recensant toutes les initiatives territoriales dans les lycées et les collèges voire les écoles primaires, afin de favoriser leur développement dans le cadre du nouveau service public régional de l'orientation, en lien avec les organisations professionnelles, les structures consulaires, les branches, les réseaux d'entreprises socialement engagées, les entreprises locales, les parents d'élèves ; cette contractualisation pouvant être élargie aux collectivités volontaires selon leurs compétences.

Proposition n° 116

Organiser des périodes d'immersion : Organiser une mobilisation nationale et territoriale des acteurs économiques, notamment au travers des réseaux d'entreprises socialement engagées, pour permettre à plusieurs milliers de demandeurs d'emploi en difficulté de bénéficier d'une « période d'immersion » en entreprise proposée par la Garantie Jeunes, en développant une méthodologie spécifique aux entreprises : démarche d'accueil, appréhension d'une activité professionnelle, compréhension d'une organisation de travail, rapport d'étonnement, projet professionnel ou de formation...

7.1.2 Associer l'entreprise aux actions publiques de formation

Proposition n° 117

Valoriser les écoles internes de métiers : Inciter les régions à favoriser la reconnaissance des centres de formation internes des entreprises (écoles de métiers, universités d'entreprises...) en tant que Centres de formation d'apprentis (CFA), Unités de formation par apprentissage (UFA), voire pour quelques parcours individualisés d'apprentissage (unitairement).

Proposition n° 118

Développer l'achat de formation aux entreprises : Inviter les Régions, dans le cadre de leurs nouvelles compétences d'achat de formation (y compris en lien avec Pôle emploi), à contractualiser avec les centres de formation internes des entreprises afin d'expérimenter des partenariats pour accueillir des « publics en difficulté » en tant que stagiaires de la formation professionnelle (dans le cadre des SIEG).

Proposition n° 119

Faire de la formation un objet clé des politiques de RSE : Inciter les entreprises, dans le nouveau cadre législatif, à intégrer la « formation » comme objet de responsabilité sociale en soutenant le développement d'une offre territoriale de formation adaptée à chaque taille d'entreprise, en développant les liens en matière de formation avec leurs clients et fournisseurs (chaîne de valeur) et en renforçant le dialogue social sur la RSE, au sein de chaque entreprise, dans chaque territoire, par branche...

7.1.3 Donner des moyens collectifs à l'alternance

Proposition n° 120

Organiser des groupements pour l'alternance : Faciliter les regroupements territoriaux d'entreprises pour accueillir un plus grand nombre d'alternants (au-delà des dispositions sur les contrats multi-employeurs, les GEIQ, l'intérim...), à l'instar de ce que fait l'Allemagne dans le cadre de formations en partenariat (Leitbetrieb mit Partnerbetrieben : recrutement par une entreprise puis détachement dans des entreprises partenaires ou sous-traitantes du territoire) ; de formations en consortium (Ausbildungskonsortium : circulation dans plusieurs entreprises pour le volet professionnel avec plusieurs contrats) ; ou encore de formations en association (Ausbildungsverein : création d'une association ad hoc avec plusieurs entreprises pour coordonner le parcours d'apprentissage).

Proposition n° 121

Étoffer l'offre territoriale d'apprentissage : S'assurer que l'offre de formation d'apprentissage soit adaptée aux besoins de chaque région (en particulier pour le premier niveau de qualification - V), compte tenu des disparités des offres territoriales disponibles, sachant que l'apprentissage donne de meilleures chances d'intégration dans la vie active que les filières de formation technologique et professionnelle (à niveau égal).

AFFICHER L'EMPLOI COMME PRIORITÉ DE LA RSE

7.2.1 Inclure les plus éloignés de l'emploi

Proposition n° 122

Renforcer les liens aux acteurs éducatifs et de l'emploi : Faciliter les relations directes, tant sur un plan national que territorial avec les acteurs de l'emploi (Pôle emploi, Maison de l'Emploi, PLIE, Missions Locales...) et de la formation (collège, lycée, enseignement supérieur, CFA, AFPA...), en permettant à chaque entreprise mobilisée de bénéficier de nouvelles formes de prise en charge par son Opcv des dépenses afférentes à son engagement social (selon des modalités à définir) afin de, par exemple, multiplier les initiatives de types accueil de collaborateurs de ces structures en entreprise, participation aux travaux des observatoires liés à l'emploi (métiers, GPECT...), interventions auprès des acteurs du SPEL...

Proposition n° 123

Mettre en mouvement les entreprises : Encourager la multiplication, sur les territoires, des initiatives des entreprises, des réseaux d'entreprises socialement engagées et de leurs partenaires en faveur des publics très éloignés de l'emploi, par exemple en développant des opérations adaptées à ces populations, à partir d'activités sportives, culturelles... permettant de renforcer et de valoriser les compétences sociales des bénéficiaires.

Proposition n° 124

Dresser des diagnostics partagés avec les entreprises : Établir avec les Régions un diagnostic adapté à chaque bassin d'emploi quant aux caractéristiques des populations prioritaires (familles monoparentales, primo-arrivants, immigrés de seconde génération, décrocheurs scolaires...) dans la perspective de plans d'action auxquels les entreprises et leurs collaborateurs peuvent s'associer et envisager les partenariats conformes à leurs capacités et moyens.

Proposition n° 125

Rendre les conditions d'engagement plus attractives : Assouplir les conditions de participation des entreprises à des actions locales en faveur de l'emploi et multiplier les possibilités d'assurer leur prise en charge qu'il s'agisse de mécénat financier ou de mécénat de compétences, de dépenses de formation ou d'orientation prises en charge par les Opcv, de la prise en compte de la mobilisation des centres de formation internes en faveur des demandeurs d'emploi...

Proposition n° 126

Permettre une signature des Contrats uniques dans les quartiers prioritaires : Associer les entreprises à l'élaboration des Contrats uniques et à leurs signatures, soit directement, soit à travers des associations territoriales regroupant les acteurs économiques socialement engagés et partenaires de la puissance publique.

Proposition n° 127

Contractualiser les engagements emplois : Favoriser la négociation paritaire (au sein de chaque entreprise, dans les branches...) sur l'emploi et notamment l'emploi des jeunes et développer des démarches similaires avec l'État (voire avec les collectivités) aboutissant à une contractualisation sur un plan national ou territorial, en intégrant des objectifs ciblés (répartition sexuée, répartition par âge, publics prioritaires, territoires prioritaires, adhésion aux dispositifs emplois, développement de l'alternance...), notamment en lien avec le « pacte de responsabilité ».

Proposition n° 128

Partager les risques : Rapprocher les entreprises des parties prenantes locales (collectivités, associations, mouvements d'éducation populaire, chambres consulaires, organisations professionnelles...) afin de partager les risques d'échec encourus dans des actions communes d'insertion et favoriser la recherche collective de solutions en faveur de la réussite des élèves et stagiaires.

7.2.2 Territorialiser les relations grandes entreprises/ PME – TPE

Proposition n° 129

Apporter un soutien en compétences aux TPE et PME : Élargir les dispositions sur le mécénat de compétences à la mise à disposition de personnels de grandes entreprises auprès de TPE et PME, à travers des structures intermédiaires territoriales (reconnues d'utilité publique ou d'intérêt général), pour les aider à satisfaire leurs besoins de structuration, de professionnalisation ou d'accompagnement social.

Proposition n° 130

Renforcer la chaîne de valeur client/fournisseur : Inciter les grandes entreprises à assurer un rôle d'animateur de leurs clients et fournisseurs, sur le plan territorial, en les associant à des actions collectives en faveur de l'emploi ou de formations partagées ainsi qu'en favorisant un transfert de bonnes pratiques RH/RSE (sensibilisation diversité, speed dating emploi, insertion par le sport, formation de collaborateurs...).

Proposition n° 131

Apporter des aides opérationnelles aux petites entreprises : Renforcer la solidarité territoriale entre les grandes entreprises et ETI avec les TPE et PME, en favorisant l'appui au recrutement de ces structures qui peuvent ne pas disposer de compétences RH spécifiques : transfert de candidatures (dans le respect de la loi Informatique et liberté), mise à disposition d'outils de recrutement (grilles d'entretien, tests de sélection, vade-mecum...), contribution au processus de recrutement (mécénat de compétences via une structure d'intérêt général).

AIDER PAR LE CONTRAT

7.3.1 Donner une chance aux jeunes par les emplois aidés et le travail

Proposition n° 132

Apporter un soutien d'entreprise aux emplois aidés : Inciter l'État, les collectivités, les associations, les mouvements d'éducation populaires... à aménager, localement et nationalement, les conditions d'exercice de ces contrats dans le secteur non-marchand en privilégiant les contrats longs assortis d'une formation validée et associant les entreprises à l'accompagnement de ces mesures (appui aux Missions Locales, aux associations employeurs et aux jeunes en matière d'aide au recrutement, de tutorat dans l'emploi et de transition vers des postes de droit commun).

Proposition n° 133

Créer des structures associatives d'utilité sociale : Inciter les entreprises du secteur marchand à créer des structures associatives portant des projets d'utilité sociale qui favorisent l'accès à l'emploi, le développement des qualifications et la (re)socialisation.

Proposition n° 134

Assouplir les conditions d'accès aux emplois aidés : Ouvrir les conditions ordinaires d'accès aux emplois aidés aux entreprises « de droit commun » dans le cadre de parcours de professionnalisation, de qualification et d'accès à l'emploi partagés avec des partenaires associatifs ou publics « non-marchands ».

Proposition n° 135

Développer les contrats aidés : Développer la contractualisation entre Régions et acteurs économiques sur la mobilisation territoriale en faveur des Emplois d'avenir, Emplois Francs, Contrats de génération et de Service Civique au sein des entreprises ou avec leur appui dans le secteur non-marchand.

7.3.2. Donner une chance aux jeunes par l'engagement volontaire

Proposition n° 136

Renforcer les liens entre le Service Civique et les entreprises : Répondre par un engagement volontaire des entreprises à l'engagement volontaire des jeunes dans le cadre du Service Civique en favorisant le soutien des actions menées par les associations d'accueil par les acteurs économiques, dans le cadre de la RSE et du mécénat social.

Proposition n° 137

Soutenir collectivement les associations : Soutenir financièrement les associations développant des actions d'intérêt général, dès lors qu'elles rencontrent les préoccupations sociales et locales des entreprises (inclusion bancaire, précarité énergétique ou hydrique, fracture numérique...) en s'appuyant notamment sur les dispositions relatives au mécénat social.

Proposition n° 138

Soutenir les bénéficiaires : S'impliquer dans les démarches de recrutement, de formation, de tutorat, de bilan de compétences, d'accompagnement vers l'emploi... ou offrir des sessions de formation ou de coaching dans le cadre de l'entreprise pour aider au parcours professionnel vers l'emploi durable des bénéficiaires des emplois aidés.

CHAPITRE 8

MESURER
ET ÉVALUER
L'ACTION
TERRITORIALE
RESPONSABLE
DES ENTREPRISES

8.1

RÉINVESTIR L'ÉVALUATION DE L'ENTREPRISE

Pour faire la preuve de leur capacité à être un moteur de développement et de transformation, les entreprises doivent faire de l'ensemble de leurs documents de référence (obligatoires et volontaires), ainsi que de notation et de labellisation, des outils d'évaluation de la dynamique de leurs actions engagées en matière de responsabilité sociale – emploi et emploi des jeunes en tête.

L'évaluation de l'action des entreprises et de leur contribution à créer des dynamiques pour l'emploi doit être un sujet pour l'ensemble des parties prenantes (institutions publiques et privées, petites et grandes entreprises, organisations professionnelles et syndicales, etc.).

8.1.1 S'adapter aux réalités de l'entreprise et de l'emploi

Proposition n° 139

Évoluer vers une performance sociale et intégrée : Finaliser les concepts, méthodes et outils de la performance sociale et de la performance intégrée, en favorisant la convergence des initiatives institutionnelles, professionnelles et universitaires (pour les grandes comme les petites entreprises) et en intégrant les dimensions territoriales relatives à l'emploi et à la jeunesse.

Proposition n° 140

Accepter que la performance soit plurielle : Considérer que la performance sociale n'est pas unique mais plurielle et qu'elle doit être déclinée selon un modèle propre à chaque entreprise (localisation, secteur d'activité...) et de façon multidimensionnelle (sur la base de quelques critères durables).

Proposition n° 141

Adapter les indicateurs d'évaluation : Permettre à chaque entreprise, au vu de ses objectifs stratégiques, de déterminer ses indicateurs (recrutement, alternance...) et modalités d'évaluation (avec une agence de notation, avec les partenaires sociaux, par les collaborateurs, avec des parties prenantes...), en partageant et confrontant ses pratiques notamment dans le cadre de réseaux d'entreprises socialement engagées.

Proposition n° 142

Mettre en place un reporting sur l'emploi et l'emploi des jeunes : Envisager la possibilité d'élargir les obligations de reporting extra-financier des grandes entreprises, établies dans le cadre de la loi sur les nouvelles régulations économiques et suite au Grenelle II, au champ social et sociétal, notamment en matière d'emploi et d'intégration des jeunes : création d'emplois, impact territorial, emploi des jeunes, emplois aidés, alternance, non-discrimination, diversité, relations avec les acteurs locaux, engagements auprès des communautés...

8.1.2. Développer les pratiques volontaires et territoriales d'évaluation

Proposition n° 143

Diffuser une culture de l'évaluation : Banaliser les démarches d'évaluation afin de rendre légitime et usuelle la mesure de la performance sociale, notamment en matière d'emploi des jeunes, dans un souci d'amélioration continue.

Proposition n° 144

Apporter un fort soutien aux initiatives : Encourager toutes les initiatives contribuant au renforcement des conceptions et des pratiques de l'évaluation sociale et sociétale (organisations professionnelles, branches, réseaux d'entreprises, collectivités...), tout particulièrement à destination des PME (fortement contributrices au développement de l'emploi).

Proposition n° 145

Développer une animation territoriale : Contribuer à la mobilisation de chaque territoire, dans un cadre régional, en s'appuyant sur les réseaux d'entreprises socialement organisées pour développer les conceptions et pratiques d'évaluation sociale (emploi, jeunesse...).

8.1.3 Réévaluer la caution publique des actions RSE/emploi

Proposition n° 146

Conjuguer une double réalité d'engagement : Articuler les démarches de type « Charte » et de type « Label » dans une dynamique partagée au bénéfice d'une démarche progressive, avec des dispositifs d'accompagnement territoriaux des petites, moyennes et grandes entreprises concernées.

Proposition n°147

Apporter la caution de l'État : Assurer la place de la puissance publique dans une perspective européenne, tant en ce qui concerne les chartes que les labels afin de favoriser leur reconnaissance, leur coordination et leur articulation.

Proposition n° 148

Établir une vraie logique de partenariat : Passer d'une logique de la « sanction » à une dynamique d'animation partagée et d'amélioration continue des pratiques, s'agissant de la RSE, de l'égalité, de la diversité, voire des engagements en faveur de l'emploi.

Proposition n° 149

Créer un Label Responsabilité Sociale : Simplifier et unifier les démarches de labellisation au profit d'un Label RSE qui englobe l'ensemble des pratiques et qui intègre tout particulièrement l'emploi (emploi et emploi des jeunes ; égalité, mixité et diversité ; pauvreté et droits fondamentaux ; ancrage territorial et appui aux parties prenantes locales...).

Proposition n° 150

Lutter contre les discriminations envers les pauvres : Intégrer un critère de discrimination sur le fait de « traiter différemment une personne en raison de sa situation pécuniaire, réelle ou supposée », afin de garantir l'égalité de traitement de nos concitoyen-ne-s pauvres et en situation de précarité sociale, tant en ce qui concerne l'accès à l'emploi qu'aux biens et services et aux droits.

LES 5 PRIORITÉS

PRIORITÉ NUMÉRO 1 : **RAPPROCHER DURABLEMENT L'ENTREPRISE ET L'ÉCOLE**

Organiser des Assises nationales de l'orientation, de l'éducation, de la formation et de l'insertion, intégrant tous les acteurs économiques, afin de conduire une large concertation nationale et renforcer la coopération avec l'État, les collectivités, le système éducatif, les partenaires sociaux et les représentants de la société civile concernés. Ce dialogue s'appuiera sur une démarche intégrant successivement :

- > des appels à expérimentations locales pour renforcer les liens entre entreprises et école (acteurs de formation, associations, entreprises et puissance publique) ;
- > des assises académiques réunissant tous les acteurs mobilisés pour analyser et capitaliser les meilleures pratiques à l'œuvre et les résultats des expérimentations dans le cadre d'un dialogue régional organisé ;
- > enfin des Assises nationales réunissant toutes les parties prenantes pour faire évoluer les relations et la coopération entre l'Entreprise et le système scolaire et universitaire (éventuellement en lien avec une Conférence Sociale dédiée).

PRIORITÉ NUMÉRO 2 : **DÉVELOPPER LA CULTURE DE L'ALTERNANCE COMME VOIE D'EXCELLENCE**

Généraliser l'alternance à l'ensemble des pratiques d'orientation, de formation, de qualification, de développement des compétences, d'accès au monde du travail, de retour à l'emploi et de sécurisation de parcours professionnels, en y renforçant la place, le rôle et la responsabilité de l'entreprise :

- > en inventant de nouveaux dispositifs alternés qui reconnaissent l'orientation et la formation par l'activité de travail autant que par les apprentissages scolaires ;
- > en valorisant ces démarches pédagogiques novatrices, ces nouveaux lieux de formation, ces parcours d'alternance dans la durée pour permettre à tous les publics de réussir autrement ;
- > en favorisant le développement et la reconnaissance comme voie d'excellence des actions d'orientation, de professionnalisation et d'insertion en alternance, auprès des jeunes comme des entreprises.

PRIORITÉ NUMÉRO 3 : **ENGAGER DIRECTEMENT LES ENTREPRISES DANS LA FORMATION ET L'ACCOMPAGNEMENT DES DEMANDEURS D'EMPLOI**

Favoriser et élargir les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles permettant à chaque entreprise de se mobiliser et de prendre directement en charge des dépenses de formation et d'accompagnement de demandeurs d'emploi (y compris d'ingénierie, d'expérimentation, d'évaluation, de parrainage...), au titre de la RSE, en :

- > permettant la prise en compte de ces dépenses, en tant qu'action de formation pour chaque entreprise, notamment avec les Opca (à sécuriser) ;
- > disposant d'un crédit d'impôt « Innovation sociale » pour expérimenter de nouvelles solutions face au chômage, à partir des acteurs économiques (à créer) ;
- > développant les usages du mécénat social pour renforcer l'engagement des entreprises en termes de mécénat financier, de compétences et de moyens (à inciter).

PRIORITÉ NUMÉRO 4 : **FAIRE DE LA MIXITÉ DES MÉTIERS «LA GRANDE CAUSE NATIONALE 2015»**

Proposer la mixité des métiers comme « grande cause nationale » avec les entreprises et organiser à grande échelle une communication efficace en faveur de la mixité femmes-hommes dans le monde de l'éducation, l'environnement social et la sphère économique afin de :

- > favoriser le développement d'actions de présentation des métiers, de découverte des entreprises, d'appui à l'orientation, de parrainage vers l'emploi, de reconversion de demandeurs d'emploi, etc. ;
- > lutter contre les stéréotypes et les préjugés relatifs aux métiers non mixtes, à tous les âges de la vie et promouvoir une véritable égalité vers et dans l'activité professionnelle ;
- > mettre en valeur le bénéfice global d'un tel effort pour les individus, la société et les acteurs économiques avec plus d'intégration des jeunes, plus de cohésion sociale, plus de justice, plus d'emploi, et plus de compétitivité

PRIORITÉ NUMÉRO 5 : **ORGANISER LES DYNAMIQUES LOCALES EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES JEUNES AUTOUR DE LA RÉGION**

Regrouper au sein de structures généralistes de portée régionale les Maisons de l'Emploi (MDE), les Missions Locales (ML), les Plans Locaux pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE) et les Écoles de la deuxième chance (E2C), dans un souci de simplification et d'efficacité pour les demandeurs d'emploi comme les employeurs et les institutions, afin de :

- > développer l'engagement social et territorial des entreprises, en cohérence avec les dynamiques régionales et locales de développement économique, de formation et d'orientation et d'accompagnement ;
- > favoriser la dynamique d'action collective des entreprises sur les territoires avec une accentuation de la concertation, de la mutualisation et de l'action en faveur de l'emploi ;
- > négocier et contractualiser avec les partenaires sociaux et les pouvoirs publics, directement avec chaque entreprise, à travers des réseaux d'acteurs économiques socialement engagés et les organisations professionnelles.

CONCLUSION

La bataille pour l'emploi demandera du temps et des efforts. Mais le chômage gangrène la société depuis trop longtemps pour ne pas considérer comme prioritaire d'unir toutes les forces, notamment économiques, afin de le combattre.

Telle est la raison pour laquelle il est apparu indispensable de mener une réflexion globale, mobilisant tous les acteurs, entreprises en tête. Telle est la raison pour laquelle la Fondation FACE, fort de son important maillage d'entreprises sur tout le territoire, s'est impliquée à tous ses échelons pendant près d'un an, pour aboutir à la présentation de « 5 priorités et 150 propositions ».

Ce rapport ose penser qu'il n'y a pas de fatalité au chômage, notamment à celui des jeunes. Il est du ressort de chacun, individuellement, et de la société, collectivement, de rompre les barrières et les préjugés pour travailler ensemble. Les Assises nationales de l'orientation, de la formation et de l'insertion avec les entreprises – préconisées dans la priorité n°1 du rapport – ne doivent constituer qu'une première étape vers la multiplication d'espaces de dialogue et d'actions concertées aboutissant à développer une solidarité efficace et constructive entre tous les acteurs, dans le seul but de faire reculer sensiblement et durablement le chômage.

La priorité n°2 – Développer la culture de l'alternance comme voie d'excellence – permet encore d'affirmer le rôle de l'entreprise dans l'éducation. En créant des fonds d'entreprise pour accompagner des demandeurs d'emploi, il s'agit d'impliquer directement les entreprises dans la lutte contre le chômage (priorité n°3). Faire de la mixité des métiers une « Grande Cause Nationale », c'est aussi souligner la contribution de l'entreprise à l'égalité (priorité n°4). Enfin, organiser autour des Régions les dynamiques locales en faveur de l'emploi des jeunes (priorité n°5), c'est assumer l'ancrage territorial des entreprises.

Ces priorités constituent un ensemble de dispositions cohérentes déterminant la place de l'entreprise dans les enjeux de notre temps.

Les « propositions Mestrallet » placent la lutte pour l'emploi au cœur du nouveau rôle des entreprises car la fonction sociale de l'entreprise ne saurait se réduire au seul acte de recrutement. En tant qu'organisation collective, l'entreprise doit s'engager pleinement aux côtés de la puissance publique et avec toutes les parties prenantes territoriales pour contribuer à consolider les piliers fondamentaux d'un développement économique social et territorial durable.

L'Emploi invite à une mobilisation non seulement individuelle mais également collective des entreprises. La décision de fusionner prochainement la Fondation FACE, créée il y a 20 ans par Martine Aubry, et l'IMS, créé il y a près de 30 ans par Claude Bébéar s'inscrit dans le même élan : celui de constituer un grand mouvement social des entreprises. Gérard Mestrallet (FACE) et Jean-Paul Bailly (IMS), présidents des deux plus importantes organisations d'entreprises engagées dans le champ social en France souhaitent ainsi que FACE – IMS devienne un acteur de référence, notamment dans la mobilisation des acteurs économiques en faveur de l'emploi et de l'emploi des jeunes.

REMERCIEMENTS

REMERCIEMENTS :

Le Conseil d'Administration de FACE :

Pierre Mongin (vice-Président de FACE / RATP), Philippe Aziz (trésorier de FACE / AG2R LA MONDIALE), Jean-Charles Naouri (Casino), Alain Roumillac (Manpower), Henri de Castris (Axa), Jean Paul Bailly (IMS / La Poste), Clare Hart (Présidente de l'Assemblée des Présidents de structures locales FACE / ILO), Eric Lelieur (Président du Club FACE Calais), Benoit Galan (Président du Point Services aux Particuliers de Saint-Quentin-en-Yvelines), Céline Jaeggy-Roulmann (Ministère des Affaires Sociales – représenté par son Ministère délégué chargé des Personnes handicapées et de la Lutte contre l'exclusion), Aline Creignou (Ministère de l'Égalité des territoires et du Logement), Patrick Audebert et Laurent Barreau (Ministère de l'Intérieur), Sandra Desmettre (Ministère du Travail, de l'Emploi de la Formation professionnelle de du Dialogue social), Thierry du Bouetiez (Ministère délégué chargé de la Ville).

Des Présidents de Grands Groupes et d'organisations engagées au plus haut niveau :

Jean-Christophe Sciberras (ANDRH), Hubert de Boisredon (Armor), Caroline de la Marnière (CAPITALCOM), Mercedes Erra (BETC), Bruno Hug de Larauze (IDEA Groupe, CCI Pays de la Loire), Jean-Paul Bailly (La Poste / IMS), Bernard Helle (IMS), Gilles Schnepf (Legrand), Dominique Schott (OPCALIA), Pierre Mongin (RATP), Marie-José Forissier (SOCIOVISION), Claire Martin (Renault).

Le Conseil d'Orientation de FACE :

Catherine Barbaroux (ADIE), Claudy Lebreton et Stéphane Bugat (ADF), Pierre Pringuet (AFEP), Bruce Roch (AFMD), Jean-Christophe Sciberras (ANDRH), Jean-Philippe Acensi (APELS), Jean le Garrec et Marie-Pierre Establie (AVE), Caroline de la Marnière (Capitalcom), Olivier Berdocu et Chantal Richard (CFDT), Jean-François Roubaud (CGPME), Christophe Praud (CJD), Maurice Charrier (Communauté Urbaine de Lyon), Sandra Enlart (Entreprise & Personnel), Louis Gallois et Florent Gueguen (FNARS), Jean-Paul Bailly et Bernard Helle (IMS), Jean-Louis Guigou (IPEMED), Daniel Lebègue et François Fatoux (ORSE), Muriel Morin (OSI), Christiane Demontes (CNIAE), Jean-Baptiste de Foucauld (SNC), Marie-José Forissier (Sociovision), Robert Durdilly (UFE/MEDEF), Jean-Patrick Gille et Claire Fabre (UNML), Christian Forestier et Maria Giuseppina Bruna (intervenante / Université Dauphine).

Des contributions particulièrement significatives :

Thierry Geoffroy (AFNOR), Clément Boisseau (BETC), Caroline de la Marnière (Capitalcom), Yvon Pesqueux (CNAM), Bernard Mazingue (Entreprise&Personnel), Jean-Pierre Hervé (GDF SUEZ), Brigitte Gresy (IGAS), Yves Hinnekint (OPCALIA), Marc Deluzet (OSI), Jean-Baptiste de Foucauld (SNC) et Lionel Pretto (assistant parlementaire de Christiane Demontes), Patrick Marechal (ancien Président du CG44).

Le Réseau de 4 750 Entreprises engagées avec FACE et des responsables d'entreprises particulièrement mobilisés :

Erika Cogne (Accenture), Bernard Lemasson et Khalid Lahraoui (Accenture), Delphine Lalu (AG2R LA MONDIALE), Alain Bonhoure (Alain Bonhoure Conseil), Gibert Emmanuel (Arnal Sofocév), Vincent Bresson (Brev'Eco), Anne-Emmanuelle Rousseau (BRL), Thomas Vilcot et Emmanuelle Nogarotto (Casino), Marie Rozière (Csoukha), Claudy Tarrié (Cévennes Motoculture), François Pruvot (Décathlon Nîmes), Etienne Rérolle (Editions Comedia), Jean-Loup Violet (ERDF), Sophie Fages (Gard Eco), General Electric France, Florence Berges (GDRF), Clare Hart (Ilo), Aude Mifsud (IRTH), Michel Bonicel (La Poste), Hervé Pernat (Legrand), Christian Boghos et Bernard Nebout (Manpower et Fondation Manpower), Gemme Martinez (Mc Donald's), Frédéric Faloguer (Navarro ambulances), Khoa N'Guyen (O. VISION), Céline Comuser (Pharmacie Praden), Florence Rodet, Marie-Christine Raoult et Béatrice Beaulieu (RATP), Delphine Prade (Rencontre Internationale), François Xavier Degoul (Ressources et Performance, RH Partners), Laurent Bonnefoi (SARL Bonnefoi), Joël Tronchon (Seb), Stéphane Cloteaux (Strattitude RH), Renaud Orsucci (Véolia Eau), Gemillom Cédric (Vidal Alu France), ainsi que de nombreuses Chambres de Commerce et d'Industrie.

Des organisations représentatives, partenaires sociaux et associations :

Pierre-Aimery Clarke de Dromantin (AFEP), Catherine Barbaroux (ADIE), Judith Castro (APEC), Guylaine Entresangle (CAF Gard), Christian Lacroix (CCI Alès), Salem Marschi (CCI Nîmes), Christophe Praud (CJD), Sandra Enlart (Entreprise & Personnel), Maryline Niel (MDE Alès), Yves Hinnekint (OPCALIA), Pascale Gallaccio (Réagir), Robert Durdilly (UFE / MEDEF)

Les équipes de la Fondation Agir Contre l'Exclusion :

Président-e-s des structures locales FACE : Patrick Depyl, Marie-Christine Pipet, Jacques Lemaitre, Emmanuel Van Innis, Wiem Balkouja, Eric Lelieur, Yves Michel, Christophe Dienis, Thierry Bammez, Paulo Cameijo, Blaise La Selve, Patrick Blayac, Daniel Leclercq, Patrick Jourdan, Clare Hart, Sébastien Birand, Christian Lacoste, Bruno Hubert, Stéphanie Le Moal, Marx Charrouin, Jean-Michel Maillet, Pierre Frank, Christian Rataux, Valérie Pavius, Caroline Renaudat, Fanny Souchon, Jean-christophe Brochet, Gilles Bicais, Philippe Berteaux, Michèle Perrin, Christian De Benoist, Sébastien Ramon, Carlos Werneck, Frédéric Midol, Gauthier Prate, Said Belgharbi, Pascal Dassonville, Jacqueline Lambert, Eric Potier, Bernard Benoist, Jean Cabasson, Olivier Gros, Walter Meyer, Dominique Dams, Patrick Dournon, Philippe Jaouen, Sédar Sabin, Benoit Galan, Patrick Becquart, Jean-Luc Bouchet, André Marcotte, Gilbert Delahaye, Franck Delamare.

Directeurs-trices des structures locales et permanents de la fondation : Virginie Bruges, Jean-Louis Ceccaldi, Olivier Comelli, Pilar Cortes, Anne-Valérie Crespo, Ayité Creppy, Dominique Dams, Gilbert Delahaye, Clément Devillers, Nabila Dibane, Georgia Gallais, Vanessa Lauraire, Franck Normand, Corentin Rémond, Chloé Séné, Pascal Sagnier, Catherine Tripon, Guillaume Trouille.

Le Groupe GDF SUEZ :

Henri Ducré, Directeur Général Adjoint en charge des Ressources Humaines Groupe.

Alain Barre, Marie-Pierre Bezodis, Jean-Louis Chaussade, Rachel Compain, Patrick Depyl, Jean-Pierre Hervé, Olivier Herout, Laurent Guillaume, Vincent Jaubert, Nicolas Lefubre, Laurence Malcorpi, Muriel Morin, Denis Neymon, Françoise Quetier, Jacques Spelkens, Bernard Saincy, Jérôme Tolot, Hervé Villebrun.

ANNEXES

ANNEXE 1 :

LETTRE DE GÉRARD MESTRALLET AU PRÉSIDENT FRANÇOIS HOLLANDE



Paris, le 19 décembre 2012.

Monsieur le Président,

Vous avez appelé les entreprises françaises à la mobilisation afin de contribuer au développement du pays dans un contexte économique troublé et au renforcement de son organisation sociale, dans le respect du principe d'égalité des chances.

En tant que Président de GDF SUEZ et de la Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE) que vous avez honorée de votre soutien, je souhaite vous assurer de ma conviction que sans bases sociales bien établies, il n'y a pas de vie économique durable.

A travers FACE, nous avons partagé ces préoccupations communes auprès des services du Premier ministre et avec les Ministères du Gouvernement (encore très récemment à l'occasion de la Conférence nationale contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale).

Il ressort de ces contacts, débats et propositions la nécessité de mieux appréhender la réalité des pratiques de Responsabilité sociale de nos entreprises, les supports de leurs actions et de la conviction des entrepreneurs.

L'engagement des entreprises sur les territoires va en effet croissant, primordialement sur des thèmes liés à l'emploi, mais aussi à l'éducation, la consommation, la précarité... Or, cette contribution au mieux-être de chacun comme au bien vivre ensemble se révèle d'autant plus décisive qu'elle s'appuie sur des objectifs partagés et des partenariats clairs entre la puissance publique, la société civile et l'entreprise.

Paradoxalement, la visibilité de l'engagement social des entreprises est brouillée par une très grande capacité d'initiatives, avec des actions multiples mais éclatées ou parcellisées. Comme l'a affirmé ce 11 décembre le Premier ministre, il nous faut pourtant « décloisonner » et favoriser un accompagnement global de chaque personne en difficulté : chômage, pauvreté, discrimination...

Avec FACE, et fort de l'expérience d'entreprise de GDF SUEZ j'ai l'ambition de créer un « *grand mouvement social des entreprises* » en offrant une approche intégrée de la RSE aux 4000 PME, ETI et grands groupes actifs au sein des 51 associations locales qui forment notre Réseau (345 territoires d'action). Fort de plus de 85000 bénéficiaires chaque année, nous pouvons opérer une analyse fine de cette réalité diffuse et apporter une vision prospective claire.

Dans un dialogue constant avec ses parties prenantes, l'Entreprise affirme aujourd'hui différentes fonctions d'accompagnement des politiques, sur les territoires. Sans se substituer à la puissance publique, ni aux associations, cette capacité des entreprises à accompagner l'accès à l'emploi, à la formation, aux biens et services essentiels, aux droits... constitue un formidable levier d'insertion, d'inclusion et d'intégration.


Pour autant, il n'a encore jamais été fait le lien entre pratiques de tutorat des alternants, de parrainage de demandeurs d'emploi, accompagnement des migrants, appui à l'orientation scolaire, lutte contre la fracture numérique dans les quartiers, éducation budgétaire des familles, aide au mieux consommer, maîtrise des énergies par les ménages, renforcement du civisme chez les usagers des transports, développement de la citoyenneté des salariés...

Je suis convaincu que repérer ce qui fédère ces initiatives portées par des femmes et des hommes d'Entreprise doit contribuer à une économie plus positive et à un développement plus responsable.

Il s'agit donc de clarifier cette notion d'ACCOMPAGNEMENT par les acteurs économiques, définir le champ de leur intervention légitime, repérer les conditions de développement de leur engagement, s'accorder sur des objectifs partagés, garantir une mobilisation des entreprises à leur juste place...

Votre Présidence permettrait de fortement éclairer ce débat et de faire émerger des pistes d'action pour le pays comme pour les entreprises. Je suis à votre disposition.

Je vous prie d'agrèer, Monsieur le Président de la République, l'expression de ma très haute considération *et de mes sentiments très fidèles et très amicaux.*



Gérard Mestrallet
PDG de GDF SUEZ
Président de la Fondation FACE

Monsieur François Hollande
Président de la République Française
Palais de l'Élysée.

ANNEXE 2 : LETTRE DE MISSION DU PRÉSIDENT FRANÇOIS HOLLANDE À GÉRARD MESTRALLET

LE PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE

Paris, le

19 AVR. 2013

Monsieur le Président,

Vous m'avez fait part, dans votre courrier du 19 décembre 2012, de votre disponibilité et celle de la Fondation FACE, pour mener à bien une réflexion sur la mobilisation des acteurs économiques pour l'emploi. A la suite des échanges qui se sont engagés avec mes collaborateurs, je vous confirme mon intérêt et celui du gouvernement pour cette démarche d'intérêt général.

L'objectif vise, plus particulièrement, l'insertion professionnelle des jeunes, notamment peu ou pas qualifiés, sous ses différents aspects : la formation, en particulier par l'alternance; le recrutement ; l'insertion durable dans l'emploi, y compris en terme d'accès aux droits.

A travers la Fondation, reconnue d'utilité publique, son réseau de 4000 dirigeants bénévoles, et ses administrateurs issus du monde économique et social, mais aussi de la puissance publique, vous proposerez des orientations opérationnelles afin d'améliorer la situation des jeunes et, en particulier, d'utiliser au mieux l'ensemble des leviers de la politique de l'emploi (emplois d'avenir, contrats de génération en particulier). Dans ce cadre, il sera utile de mobiliser les acteurs de terrain, afin de recenser les difficultés, voire les blocages, et les solutions pratiques permettant de les résoudre.

Il va de soi que mon cabinet et les services de l'Etat contribueront au succès de cette réflexion, dont j'apprécierai de recevoir les conclusions à l'automne 2013

Je vous prie de croire, Monsieur le Président, à l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

Bien cordialement,



François HOLLANDE

Monsieur Gérard MESTRALLET
Président de la Fondation FACE
29, Rue du Colisée
75008 PARIS

ANNEXE 3 :

DÉTAIL DE L'ORGANISATION DES SÉANCES DE TRAVAIL AUTOUR DES 5 THÈMES CLÉS POUR L'EMPLOI ET L'EMPLOI DES JEUNES

NOTE D'ORIENTATION | THÈME DE TRAVAIL N°1
FORMATION, PROFESSIONNALISATION ET INSERTION

1- ÉTATS DES LIEUX ET TENDANCES

Un système de formation initiale très sélectif fondé sur l'élitisme républicain

En France, les 2/3 d'une classe d'âge obtiennent désormais le baccalauréat et la moitié engage un parcours dans l'enseignement supérieur. Mais si 90 % des enfants de cadres ou d'enseignants y accèdent, ce ne sont que 40 % des enfants d'ouvriers non qualifiés (40 % des premiers obtenant un bac scientifique pour 10 % des seconds).

Plusieurs initiatives (notamment soutenues par des entreprises) contribuent à offrir des opportunités d'accéder à l'enseignement supérieur pour des jeunes « méritants » mais ces dispositifs n'autorisent pas une massification de la démarche.

Chaque année, près de 150 000 jeunes sortent du système éducatif sans qualification. Ce constat existe depuis de nombreuses années, sans véritable amélioration. Avec la création d'un ministère en charge de la réussite éducative, cette préoccupation paraît aujourd'hui plus fortement prise en compte, mais les entreprises restent a priori peu mobilisées dans cette démarche. L'analyse de notre système méritocratique doit s'opérer en sachant que le taux de chômage des jeunes en France est de 23 %, ce chiffre passant à 40 % pour ceux qui ne disposent d'aucune formation et que 300 000 emplois en tension ne trouvent pas preneurs chaque année.

Un nombre de contrats en alternance (apprentissage, contrat de professionnalisation) qui recule en 2013

Selon les données de la Dares (ministère du Travail), 273 000 contrats d'apprentissage ont été signés en 2013, contre 297 000 l'année précédente, soit un recul de 8,1 %. L'autre dispositif d'alternance, les contrats de professionnalisation, a aussi été en recul (-5,2 %) sur l'année avec 117 100 contrats signés, contre 125 200 en 2012.

Aujourd'hui 87 % des alternants ont entre 16 et 25 ans, ce qui prouve que l'alternance reste une modalité pédagogique encore peu utilisée pour la professionnalisation et la qualification des adultes.

Si 50 % des filles accèdent à l'alternance, l'accès aux métiers dits « masculins » reste néanmoins limité.

Alors que 65 % des contrats en alternance concernent des bénéficiaires ayant un niveau de formation égal ou supérieur au bac, l'image de l'alternance reste liée aux premiers niveaux de qualification.

6 % des entreprises qui accueillent des alternants ont moins de 50 salariés (principalement par apprentissage) et 25 % de ces employeurs ont plus de 2 000 salariés. Il n'y a cependant que peu de coopération entre petites et grandes entreprises, s'agissant de ces parcours de formation (dans un même secteur d'activité ou un même territoire).

Les secteurs pratiquant l'alternance sont à 78 % le tertiaire (services et commerce) et à 14 % l'industrie. Les taux de stabilisation dans l'emploi et d'accès à l'emploi durables restent cependant beaucoup plus forts dans le domaine industriel.

20 % des jeunes décrochent pendant leur parcours en alternance sans que de véritables solutions n'existent (environnement de travail, conditions de ie...). Y compris au sein des entreprises, il n'y a pas encore de véritable prise de conscience de cette problématique.

Des dépenses de formation professionnelle continue en légère régression

En 2010, dans un contexte où l'économie française a connu une croissance fragile, la dépense nationale pour la formation professionnelle et l'apprentissage s'est élevée à 31,5 milliards d'euros. Rapporté au PIB, l'effort de formation recule de 0,1 point (1,6 % après 1,7 % en 2009).

Les entreprises demeurent le principal financeur (41 % des dépenses totales). L'État et les régions interviennent à parts quasi égales avec, respectivement, 15 % et 14 % du total. Cependant, alors que la dépense de formation des entreprises recule (- 2,9 %) et que celle des régions stagne (- 0,7 %), les dépenses de l'État pour la formation augmentent à nouveau de manière soutenue (+ 7 %, après + 8 % en 2009).

Les salariés demeurent les principaux bénéficiaires des fonds de la formation continue (62 %), même si la dépense en leur faveur recule (- 2 %). Celle à destination des jeunes et des demandeurs d'emploi est la plus dynamique (+3 %). L'État devient le premier financeur de la formation en faveur des jeunes, devant les régions (36 % contre 34 %).

En 2011 (dernière année de chiffres officiellement communiqués), dans un contexte d'activité économique ralentie, la dépense nationale pour la formation professionnelle et l'apprentissage s'est élevée à 32 milliards d'euros. Elle progresse de 1,4 % après +0,3 % en 2010 mais, rapporté au PIB, l'effort de formation est en léger recul (1,60 % après 1,63 % en 2010).

Les entreprises, principal financeur, concourent pour 43 % à la dépense globale et leur dépense est, parmi les trois principaux financeurs de la formation (entreprises, État et conseils régionaux), celle qui croît le plus en 2011 (+3,1 %). L'État, avec 15 % de la dépense, est toujours le deuxième financeur malgré une baisse de 1,1 % des crédits alloués. Les régions viennent ensuite avec 14 % de la dépense totale ; leur dépense est en hausse de 1,5 %.

Les salariés du secteur privé demeurent les principaux bénéficiaires des fonds de la formation continue (43 %) et la dépense en leur faveur progresse (+3,6 %). La dépense à destination des demandeurs d'emploi augmente de façon moins soutenue (+1,4 %) tandis que celle en faveur des jeunes recule (-1,4 %). Globalement, les dépenses des trois fonctions publiques pour leurs agents se stabilisent mais cette stabilité recouvre des évolutions contrastées, à la hausse pour les fonctions publiques hospitalière et territoriale et à la baisse pour celle d'État.

Un système de validation des acquis de l'expérience qui peine à s'affirmer

En 2012, environ 64 000 dossiers de candidatures à un titre professionnel délivré par un certificateur public ont été jugés recevables à la validation des acquis de l'expérience (VAE). 48 700 candidats se sont présentés devant un jury en vue de l'obtention de tout ou partie d'un titre ou d'un diplôme ; environ 28 700 candidats ont obtenu une validation totale. Ces chiffres sont en baisse par rapport à 2011, alors qu'ils avaient été stables entre 2010 et 2011. Depuis la mise en place du dispositif en 2002, plus de 250 000 personnes ont été certifiées par la voie de la VAE.

Les femmes (76 %) et les personnes en emploi (70 %) restent majoritaires parmi les candidats à des certifications publiques. Hors enseignement supérieur, parmi les 1 300 certifications disponibles (100 de moins que les années précédentes), 752, soit seulement un peu plus de la moitié, ont été présentées. Toutefois, le choix de la moitié des candidats se concentre sur seulement une dizaine de certifications. 70 % d'entre eux visent un titre ou un diplôme de niveau baccalauréat ou CAP/BEP. (Source : Ministère du Travail).

Une référence aux compétences clés encore peu généralisée

L'Union européenne a défini des compétences clés que tout citoyen européen devrait pouvoir développer (la communication dans la langue maternelle, la communication en langues étrangères, la compétence mathématique et les compétences de base en sciences et technologies, la compétence numérique, apprendre à apprendre, les compétences sociales et civiques, l'esprit d'initiative et d'entreprise, la sensibilité et l'expression culturelles).

Si cette démarche est progressivement intégrée par les offreurs de formation les entreprises méconnaissent encore ce cadre de référence.

La loi sur la formation professionnelle de mars 2014 : une avancée certaine

La loi du 5 mars 2014 portant sur la réforme de la formation professionnelle des actifs tout au long de leur vie modifie de nombreuses dispositions du droit du travail. Issue de l'accord national interprofessionnel (ANI) sur la formation professionnelle, conclu le 14 décembre 2013, la réforme devrait changer en profondeur les relations entre entreprises et salariés sur la question de la formation.

- Elle prévoit notamment la création d'un compte personnel de formation (CFP), à partir du 1^{er} janvier 2015 qui remplacera le DIF. Ce compte représente une avancée majeure pour les chômeurs ; selon l'Insee, seuls 27 % d'entre eux ont suivi une formation à but professionnel en 2012 contre 49 % des personnes en emploi.

- Elle rend obligatoire tous les deux ans un entretien entre l'employeur et le salarié dans le but d'étudier les «perspectives d'évolution professionnelle».

- Elle instaure une contribution unique des entreprises à la formation professionnelle allant de 0,55 % de la masse salariale pour celles de moins de 10 salariés à 1 % pour celles de plus de 50 salariés.

- Elle donne la possibilité de conclure des contrats d'apprentissage dans le cadre d'un CDI.

En outre, cette loi renforce aussi les compétences des conseils régionaux en matière de formation et vise à responsabiliser les entreprises et les salariés.

2. DÉFINITIONS ET PROBLÉMATIQUES

La formation professionnelle tout au long de la vie est le processus d'apprentissage qui permet à un individu d'acquérir le savoir, les savoir faire, les habiletés et compétences nécessaires à l'exercice d'un métier ou d'une activité professionnelle.

Selon le code du travail, elle comporte une formation initiale et des formations ultérieures destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent. Ces formations ultérieures constituent la formation professionnelle continue. La formation a ainsi pour objet de permettre l'adaptation des collaborateurs à l'évolution des techniques et des conditions de travail, de favoriser leur promotion sociale par l'accès aux différents niveaux de la culture et de la qualification professionnelle.

La formation est devenue essentielle pour les entreprises dans une période de changement permanent des process, des marchés, des moyens de communications et nouvelles technologies. Elle contribue à la fidélisation des collaborateurs dans l'entreprise et à la gestion de l'emploi et des compétences.

En France, la formation est l'affaire de tous les acteurs. Ce n'est pas un service public mais une obligation nationale. L'État, les collectivités locales, les établissements publics, les établissements d'enseignement publics et privés, les associations, les organisations professionnelles, syndicales et familiales, ainsi que les entreprises : chacun doit concourir à l'assurer.

La Validation des acquis de l'expérience offre une nouvelle voie d'accès aux diplômes. Elle permet à toute personne engagée dans la vie active depuis au moins trois ans, de se voir reconnaître officiellement ses compétences professionnelles, par un titre, un diplôme professionnel ou un certificat de qualification professionnelle.

3. CHAMPS D'ANALYSE ET APPROCHES

L'Éducation nationale, et l'université en particulier, forment essentiellement de futurs professeurs, chercheurs, salariés de l'économie sociale et solidaire. Seules exceptions : les professions médicales (dont beaucoup optent ensuite pour le statut d'indépendant) ou les IUT, un succès d'intégration depuis 35 ans.

Bien souvent, les entreprises préfèrent recruter dans le vivier des écoles (de commerce ou d'ingénieurs), de formations courtes professionnalisantes, etc. car elles ont besoin de trouver sur le marché des collaborateurs qualifiés, motivés, adaptables, innovants, sociables, capables de manager des équipes. Elles ont parfaitement conscience qu'elles doivent participer à leur qualification. La nécessaire collaboration avec tous les systèmes d'éducation est vitale pour leur survie. Elle passe par une excellente connaissance des métiers de chacun.

La formation tout au long de la vie est devenue une préoccupation majeure pour les entreprises à la fois pour l'adaptation aux marchés, la flexibilité, la reconnaissance des acquis mais aussi pour le repérage des publics fragilisés à l'intérieur des entreprises, notamment en période de restructuration.

4. QUESTIONNEMENTS ET AXES DE PROPOSITIONS

- > Comment rapprocher l'école et l'entreprise et développer les liens entre système éducatif et acteurs économiques ?
- > Comment développer la place des entreprises en termes d'appui à l'orientation scolaire et à la découverte des métiers et de l'entreprise ?
- > Comment mieux impliquer les entreprises dans la lutte contre le décrochage scolaire et en faveur de la réussite éducative ?
- > Comment concilier la mise en œuvre des nouveaux rythmes scolaires en favorisant la diffusion des connaissances sur des thèmes liés à la vie de l'entreprise (développement durable, précarité énergétique, mieux consommer, santé nutrition, budgétaire, fracture numérique, droits et citoyenneté) ?
- > Comment associer plus avant le monde de l'entreprise à la conception des programmes et à la formation des enseignants ?
- > Comment renforcer le rôle de l'entreprise « formatrice », en référence notamment au système « dual » allemand ?
- > Comment renforcer le rôle de l'entreprise dans l'orientation, pour une meilleure connaissance des métiers, des entreprises, des pratiques professionnelles et des filières de formation ?
- > Comment mieux intégrer les nouvelles technologies de l'information (Internet, réseaux sociaux, télétravail, e-learning, etc.) dans la formation professionnelle ?
- > Comment réconcilier les Français avec les métiers manuels et promouvoir de nouvelles formes d'excellence (mise en avant des talents, intitulé des métiers, parcours de qualification...) ?
- > Comment assurer l'accompagnement des alternants pour éviter le décrochage et favoriser la réussite de chacun ?
- > Comment organiser des formes de solidarité entre les entreprises pour garantir les débouchés des alternants dans un même secteur et/ou un même territoire ?
- > Comment éviter la notion de quota en nombre d'alternants (exemple 5 % pour les plus de 250 salariés) et développer des approches « vertueuses » par profession ou filière ?
- > Comment aider les entreprises (notamment les PME/PMI et TPE) à mieux appréhender et mettre en place des politiques de GPEC, de formation, de bilan de compétences, de tutorat, de VAE, etc. ?
- > Comment bien intégrer les nouveaux dispositifs comme le contrat de génération et la transmission des savoirs ?

- > Comment avoir une véritable politique de développement de l'entrepreneuriat en intégrant cette notion dans les formations générales, technologiques et professionnelles (innovation, risque, etc.) ?
- > Comment réconcilier le monde de l'économie sociale et solidaire et celui de l'économie classique en créant des passerelles (clauses sociales, insertion, partage de valeurs /RSE...) ?
- > Comment développer les formes d'appui des entreprises auprès des associations pour contribuer au déploiement des emplois d'avenir ?
- > Comment intégrer des emplois d'avenir dans le secteur marchand dans un souci de professionnalisation et de qualification ?
- > Comment renforcer le rôle de formation des entreprises dans les dispositifs d'insertion et de qualification des demandeurs d'emploi ?
- > Comment renforcer les usages du Fonds de Sécurisation des parcours professionnels, en termes de formation des demandeurs d'emploi ?
- > Comment renforcer l'adéquation emploi/formation, sur chaque territoire, pour l'insertion des demandeurs d'emploi de tous âges ?
- > Comment mettre en place des indicateurs de formation pertinents qui permettent d'alimenter la politique RSE des entreprises et leur reporting (ISO 26 000, GRI, etc.) ?
- > Comment intégrer la notion de « capital humain », mesurer son évolution individuelle et collective et définir l'empreinte sociale de chaque entreprise en la matière ?
- > Comment mettre en place des systèmes internes de formation des savoirs de base et les compétences clés (lecture, écriture, calcul, numérique...) à destination des salariés de tous âges ?
- > Comment alterner des périodes de formation et des périodes de travail tout au long du parcours professionnel en termes de flexibilité et de sécurisation ?
- > Comment développer l'orientation tout au long de la vie avec le soutien des entreprises ?
- > Comment renforcer l'« appétence » pour la formation et l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle, pour les actifs occupés ou non ?
- > Comment accentuer la prise en compte des objets formation/insertion dans le cadre du dialogue social et, plus largement, par l'ensemble des actifs et dirigeants d'entreprise ?

1. ÉTATS DES LIEUX ET TENDANCES

Avec près de 26,2 millions de personnes sans emploi, le taux de chômage dans l'Union européenne s'est élevé à 10,7 % en 2013 (Estimations Eurostat à fin décembre 2013). Parmi les Etats membres les plus vertueux, on trouve l'Autriche avec un taux de chômage de 4,9 % ; les plus mauvais élèves sont la Grèce (27,8 % en octobre 2013) et l'Espagne (25,8 %). La France s'établit dans la moyenne, avec un taux de 10,2 % (selon l'Insee).

Le chômage continue à frapper durement les jeunes : 23,2 % des moins de 25 ans étaient à la recherche d'un emploi fin 2013 dans les 28 Etats membres de l'Union européenne, soit 5,54 millions de personnes. En Espagne, le taux de chômage des jeunes enregistrait le taux vertigineux de 54,3 %. A contrario, l'Allemagne affichait un taux de chômage chez les moins de 25 ans de 7,4 %. La France est là aussi dans la moyenne avec un taux, en métropole, de 22,8 % à fin 2013.

En France, sur un an, la progression du chômage a concerné toutes les catégories ; celle des personnes en recherche totale d'emploi (A) mais aussi celle des inscrits à Pôle emploi ayant exercé une activité réduite. Et, malheureusement, en janvier 2014, le nombre de demandeurs d'emploi de catégorie A en France métropolitaine a encore augmenté pour s'établir à 3 316 200, soit une progression de 0,3 % sur un mois (+4,4 % sur un an).

Pour les personnes très éloignées de l'emploi, pour lesquelles Pôle emploi a initié pour la première fois un suivi différencié via le recrutement de 2 000 CDI dédiés à un suivi « individualisé » de 70 demandeurs d'emploi de longue durée. L'enjeu, selon le Directeur général de Pôle emploi, Jean Bassères, est d'« éviter que le demandeur d'emploi ne bascule dans le chômage de longue durée ». En effet, face à une difficulté récurrente à s'insérer, ou se réinsère dans le monde professionnel, la démarche s'étale davantage dans le temps : un ciblage de l'orientation par de professionnel vers un SIAE, un accompagnement IAE en situation de travail sur un projet global (social et professionnel) avant la construction d'un projet professionnel plus ciblé et le travail sur la levée des freins à l'employabilité (cf. l'action menée par la Fondation FACE en Limousin), puis un contrat d'insertion éventuellement.

Plusieurs mesures importantes ont été annoncées par le Gouvernement Ayrault pour améliorer l'insertion professionnelle et l'accès à la qualification des jeunes et des publics peu ou pas qualifiés. Les 150 000 emplois d'avenir dont l'État soutient la création vont dans ce sens. Ils sont suivis, depuis mars 2013, des contrats de génération qui visent à créer des binômes jeune-senior pour encourager l'embauche des jeunes en maintenant les seniors dans l'emploi dans le cadre de la transmission des compétences. Mais la grande conférence pour l'emploi a surtout été l'occasion pour le gouvernement d'exhorter tous les acteurs, et notamment les entreprises, à se saisir directement de ces nouveaux outils. FACE y a déjà largement contribué et propose une plus-value à chacune des étapes par les chefs d'entreprise.

Du point de vue des dirigeants d'entreprise :

Dans le même temps, de nombreux dirigeants d'entreprise peinent à recruter pour certains postes et certains territoires. Paradoxalement, des offres, notamment à destination de publics faiblement qualifiés, ne trouvent pas preneurs, ce qui freine le développement des entreprises concernées.

L'enquête « Besoins de Main-d'œuvre » (BMO) conduite par Pôle emploi, réalisée en 2013, montre que ces difficultés sont liées à :

- > un déficit d'image de certains secteurs/métiers (connaissance partielle des métiers, des conditions de travail...);
- > un manque de professionnalisme dans les démarches de recrutement, notamment des TPE-PME ;
- > un manque d'occasions d'échanges directs avec la population jeune ;
- > la non-inscription de certains jeunes auprès des services publics « classiques » de l'emploi : Pôle emploi, missions locales d'insertion, Cap emploi... ;
- > un manque de réactivité des services de l'emploi « classiques » par rapport aux besoins des entreprises.

Plus globalement, on constate une méconnaissance et une incompréhension importante entre le monde de l'entreprise et les jeunes : méconnaissance des métiers (compétences recherchées, métiers en tension, conditions d'exercice des fonctions, possibilités d'évolution...), mauvaise image de l'entreprise, peu de lien avec l'entreprise via le milieu scolaire ou l'environnement familial, amélioration toute récente des process de recrutement, et dans certaines entreprises seulement, pour intégrer plus de diversité et d'égalité des chances...

À cette situation, vient s'ajouter un ensemble de préjugés qui complexifient les relations entre les acteurs : l'entreprise, « inaccessible et incompréhensible » pour les uns ; les jeunes en recherche d'emploi jugés « peu motivés et peu fiables » pour les autres.

2. DÉFINITIONS ET PROBLÉMATIQUES

Tout d'abord comprendre qu'il s'agit d' « une nécessité business » :

- > « Ces groupes issus de la diversité diversifient les effectifs, sont ressourçant pour les managers à l'aune de la guerre des talents et de la pyramide des âges inversée de l'organigramme. Sans ces profils, nous ne serions plus créatifs car peu représentatifs du marché, de la population », lenouveleconomist.fr, novembre 2011.
- > « Plus on ressemble à nos clients, plus on est diversifié et plus on sera performant », un manager de la diversité, dans « Mesurer la discrimination et la diversité : éléments de réponses », publication de l'AFMD.
- > La diversité des origines se traduit par une baisse de l'absentéisme et du turn-over.
- > Il est bien plus rentable de se doter d'une véritable politique de prévention des discriminations que de risquer une condamnation, sans parler même du gain en termes d'image.

Il convient également de se poser la question de la recherche et de l'identification (sourcing) des besoins en amont et donc de la meilleure façon de communiquer régulièrement entre entreprises et demandeurs d'emploi :

- > les acteurs publics de l'emploi : Pôle emploi, Cap emploi, missions locales mais pas seulement, toutes les autres structures aussi éparses dans la perception des entreprises que pour les personnes en recherche d'emploi : associations d'insertion professionnelle et/ou sociale, liens avec les SIAE, IAE... y compris les élus et les institutionnels en charge des politiques d'insertion professionnelle.

- > les acteurs de la formation et de la qualification, les filières d'enseignement et l'alternance.
- > c'est l'enjeu de l'image de l'entreprise, des nouveaux outils technologiques et des nouvelles attentes des jeunes générations, comme des seniors en seconde partie de vie professionnelle.

=> La question du sourcing est fondamentale pour les entreprises : Comment attirer les profils ou les potentiels souhaités et les amener à se porter candidats ? Comment leur permettre de prouver leur motivation et de faire connaître et reconnaître leurs compétences ? Comment consacrer le temps nécessaire à l'analyse d'un potentiel plutôt qu'à filtrer des candidatures fortement stéréotypées ?

Puis celle des process de recrutement proprement dits :

- > Déterminer le besoin à partir d'une perception :
 - un contenu d'activités ;
 - mais aussi une forme de contrat : CDI, CDD, contrats d'insertion aidés, « pré » recrutement-formation en alternance, ESS, SIAE...
- > L'exprimer de manière à attirer les meilleurs profils de compétence et d'inclusion dans l'entreprise afin de ne pas perdre ces compétences à court terme.
- > Prospecter via les canaux les plus pertinents du réseau professionnel ou personnel : une vraie plus-value pour certains, un manque criant pour d'autres : les réseaux de parrainage
- > Sélectionner un candidat à partir d'un profil de compétences tout en permettant aux profils atypiques de se faire reconnaître (MRS, EMT, CV vidéos, faceaemploi.tv) par la valorisation des savoir-être.

3. CHAMPS D'ANALYSE ET APPROCHES

Considérer la question de l'intégration au sein :

- > du poste ;
- > de l'équipe de proximité, de l'entreprise : afin de développer au plus vite l'efficacité individuelle et de prendre le moins de risques possible dans la rapidité et la pérennité de la contribution à la performance collective.

=> Questions autour de l'accueil du nouveau salarié : livret explicatif, tutorat sur le poste et dans la connaissance de son entreprise et de son environnement professionnel au sens large, qualité du management d'équipe...

C'est créer l'attente d'une inclusion réelle au sein de la structure : permettre à chacun de se sentir valorisé dans ce qu'il fait (la performance individuelle et collective) et dans ce qu'il est (respecté en tant qu'individu au sein du groupe, force de proposition, cadre de travail et équilibre vie professionnelle/vie privée, possibilité de développer ses compétences, son employabilité et de déterminer en autonomie son parcours de vie, y compris dans l'entreprise) ; partager des valeurs communes, une implication et des engagements : source de créativité et de performance durable.

4. QUESTIONNEMENTS ET AXES DE PROPOSITIONS

Comment rapprocher le monde des entreprises de celui :

- > des partenaires de l'emploi ;
- > des institutionnels de l'insertion professionnelle ;
- > des structures d'insertion par le social ;
- > de la formation scolaire et qualifiante, partenariats entreprises-universités... ;
- > directement des personnes en recherche d'emploi, ou susceptibles de le devenir un jour : nouvelles technologies, clubs d'entreprise... ?

Comment développer le partage de bonnes pratiques entre grands groupes et TPE-PME concernant :

- > les process de recrutement non-discriminants ;
- > l'engagement en matière de Responsabilité sociale et sociétale ;
- > le management responsable et la qualité de vie au travail ?

Comment permettre aux entreprises de s'y retrouver dans le champ des différents types de contrats, y compris les contrats aidés. Ainsi qu'à développer l'emploi durable en développant le professionnalisme des TPE-PME sur les différents types de contrats ?

Comment développer et valoriser la notion de tutorat :

- > le parrainage d'actifs vers l'insertion professionnelle de publics éloignés de l'emploi, notamment les jeunes et les seniors ;
- > le parrainage lors de l'intégration sur un nouveau poste, au sein d'une nouvelle entreprise ;
- > la question de leur formation ;
- > la question de la valorisation de leur engagement dans leur propre parcours.

Comment trouver de nouvelles formes d'expression des compétences, notamment des savoir être et des savoir-faire : facealemploi.tv, CV vidéo, etc ?

Comment développer l'alternance (apprentissage pour les jeunes et RQTH mais aussi contrats professionnels) comme mode de qualification professionnelle à l'entrée de la vie professionnelle mais aussi en cas de réorientation professionnelle au sein d'un bassin de vie par exemple ?

Comment développer et valoriser l'engagement RSE des entreprises qui s'impliquent sur le champ de l'inclusion sociale :

- > à travers leurs propres recrutements, leur qualité d'intégration et d'inclusion ;
- > leur capacité à élargir leur champ d'action au-delà de leurs propres salariés via les clauses sociales, les cahiers des charges auprès des fournisseurs, les achats responsables. Jusqu'à faire le lien en termes de politique RH avec le développement social de leur territoire ?

Quelle place pour la négociation et quel rapport avec les partenaires sociaux sur cette problématique ?

1. ÉTATS DES LIEUX ET TENDANCES

Diversité

Si le critère de l'origine est prégnant lorsqu'on évoque la « diversité », d'autres problématiques traversent également l'entreprise, notamment dans les démarches de recrutement :

- > 40 % des personnes ayant déclaré une discrimination sont immigrées ou enfants d'immigrés alors que ces deux catégories ne représentent ensemble que 22 % de la population adulte résidant sur le territoire métropolitain (Étude « Trajectoires et Origines ». 2011) ce qui interroge sur l'égalité d'accès et de retour à l'emploi pour ces populations.
- > Le « fait religieux » est également problématique : la French American Foundation et Sciences Po ont réalisé en 2010 un testing auprès des entreprises sur le critère religieux qui montre qu'un salarié de confession musulmane a 2,5 fois moins de chance de trouver un emploi que son homologue chrétien.
- > Près de 70 % des personnes homosexuelles pensent qu'il existe un danger pour elles de parler de leur vie privée dans l'entreprise (Observatoire de l'Autre Cercle. 2011) *a fortiori* dans les démarches de recrutement.
- > Le taux d'emploi réel de travailleurs handicapés dans le secteur privé était de 2,7 % en 2009 (sans accord spécifique travailleurs handicapés) alors que pour les employeurs publics, le taux légal d'emploi de travailleurs handicapés au 1^{er} janvier 2010 était de 4,2 % (AGEFIPH/FIPHFP, chiffres clés 2012).

Égalité professionnelle F/H

- > On constate toujours un écart d'environ 27 % tous temps de travail confondus (alors que 80 % des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes) entre les femmes et les hommes pour un écart d'environ 17 % à équivalent temps plein, et 9 % à poste égal. (Insee-DARES, Observatoire des inégalités), ces différences étant constatées dès le premier emploi.
- > Bien que les femmes soient davantage diplômées (en 2010, parmi les générations ayant entre 25 et 34 ans, la proportion de femmes ayant au moins bac + 2 est de 47 % contre 38 % pour les hommes – ministère de l'Éducation nationale, 2012), les femmes ne représentent que 14,5 % de la catégorie « cadres et professions intellectuelles supérieures » contre 20,3 % des hommes (chiffres clés, L'égalité entre les femmes et les hommes, 2012).
- > En terme de mixité (c'est-à-dire présence de femmes et d'hommes, sans être forcément paritaire) sur 86 familles professionnelles, seules neuf sont considérées comme « paritaire », c'est-à-dire avec une répartition femme-homme comprise entre 40 % et 60 % (Insee, Enquête emploi, 2012). Et les métiers majoritairement féminins sont les moins rémunérés.

Égalité intergénérationnelle

L'intergénérationnel concerne à la fois la problématique des jeunes (moins de 25 ans selon l'Insee), et des seniors (plus de 55 ans).

- > Le taux d'activité des plus de 55 ans est à 69 %, soit 17 points de moins que celui des 50-54 ans. En 2011, 36% des 55-59 ans, soit 1,4 million de Français, n'avaient pas d'emploi. (Insee, Rapport Emploi et salaires, édition 2013).
- > Le taux de chômage des moins de 25 ans est de 22,9 %, avec une forte hausse depuis 2000 (Insee, Rapport Emploi et salaires, édition 2013).
- > Si l'on croise le critère de l'âge avec le critère de l'origine : dans les Zones urbaines sensibles (ZUS), le chômage des 15-24 ans est de 40,4 %, il est plus important pour les hommes que pour les femmes (Rapport 2012, Observatoire national des zones urbaines sensibles, ONZUS).

- > Si l'on croise le critère de l'âge avec le critère du handicap et de l'état de santé : parmi les jeunes de 10 à 24 ans, 41% déclarent avoir vécu une discrimination au cours de leur vie sur l'état de santé ou le handicap, soit huit fois plus que chez les jeunes sans handicap (Insee Première, n° 1308, juillet 2010).

2. DÉFINITIONS ET PROBLÉMATIQUES

Du point de vue des entreprises :

- > S'interroger sur la notion de diversité, c'est considérer « *la variété de profils humains qui peuvent exister en son sein* » (glossaire « charte de la diversité »). La diversité est le résultat des processus d'égalité de traitement mis en place au sein des entreprises.
- > S'interroger sur la notion d'égalité professionnelle, c'est considérer « *l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, les conditions de travail, la formation, la qualification, la mobilité, la promotion, l'articulation des temps de vie et la rémunération (égalité salariale)* ». (<http://www.ega-pro.fr/>)
- > S'interroger sur la notion d'intergénérationnel, c'est considérer la gestion de salarié-e-s issus de générations différentes, qui ont un rapport au travail, une conception de la réalité du travail et une empreinte historique différentes, les dynamiques intergénérationnelles favorisant la relation, l'enrichissement et la cohésion sociale entre ces générations (en gérant les difficultés qui peuvent en découler).

3. CHAMPS D'ANALYSE ET APPROCHES

Depuis le 16 novembre 2001 et la loi relative à la lutte contre les discriminations, les entreprises peuvent s'appuyer sur un cadre juridique précis, tout en étant contraintes par le législateur à agir, sur la question des seniors et de l'égalité professionnelle, ainsi qu'à mieux intégrer le handicap (6 % de travailleurs handicapés pour les entreprises de plus de 20 salarié-e-s).

En 2004, la création de la charte de la diversité et du Label Égalité Professionnelle, puis du Label Diversité en 2008, ont permis d'outiller les entreprises sur cette thématique. Aujourd'hui 3 492 entreprises ont signé la charte, 51 sont titulaires du Label Égalité Professionnelle et 284 du Label Diversité.

Le nombre d'accords sur l'égalité professionnelle F/H a fortement augmenté sur une dizaine d'années : de 86 accords d'entreprise à 2 884 en 2011, tandis qu'au niveau de la négociation collective de branche le nombre d'accords est passé de 22 accords en 2002 à 167 en 2011. Cependant, la négociation d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne représente que 10,8 % (13,4 % en ce qui concerne la négociation de branche).

Une des dynamiques les plus fortes enregistrées récemment concerne le taux de féminisation des conseils d'administration qui est passé de 10,5 % en 2009 à 22,3 % en janvier 2012, sous l'influence de la loi Copé-Zimmermann, mais stagne depuis (le « stock » de personnes qualifiées s'épuisant).

Concernant la thématique des seniors, 3 780 accords ont été signés en 2010, soit 11% de l'ensemble (DARES analyses. août 2012 - n° 054). La dynamique est à la baisse, notamment par rapport à 2009 où 21% des accords signés concernaient les seniors. Ces accords étaient alors fortement soutenus par les obligations légales à négocier sur l'accès et le maintien dans l'emploi des seniors (le décret d'application de la loi n°2008-1330 du 17 décembre 2008 (article 87) précisait que les entreprises et groupes assujettis avaient jusqu'au 1^{er} janvier 2010 pour signer un accord ou établir un plan d'action sur l'emploi des seniors).

4. QUESTIONNEMENTS ET AXES DE PROPOSITIONS

Deux questions semblent prégnantes pour les entreprises :

- > Au cours des années 2000, les entreprises se sont emparées de la thématique de la diversité. La/les différence(s) ont été mises en avant au sein des entreprises et désormais, elles doivent assumer les conséquences de cette promotion de la diversité : comment gérer ces profils différents ? Comment faire face à des revendications ou des demandes de reconnaissance nouvelles ?
- > Les entreprises sont face à une injonction paradoxale : à la fois elles doivent « promouvoir la diversité », tout en respectant l'égalité de traitement (par ex. obligation de recruter 6 % de travailleurs handicapés sans pouvoir recruter sur le seul critère du handicap). Comment satisfaire ce double objectif ?

Par ailleurs, des réponses issues d'expérimentations peuvent être apportées :

Les entreprises, dont l'engagement de leurs dirigeants est affirmé, ne pourront contribuer efficacement à la lutte contre les discriminations et l'inclusion vers l'emploi qu'en y travaillant de manière globale, sur leur territoire, en liaison avec les acteurs de terrain et les organisations professionnelles (CCI, CMA, fédérations professionnelles, branches professionnelles...).

-> Conduire une GPEC territoriale qui anticipe les besoins locaux, construire des formations courtes adaptées aux besoins du bassin d'emploi de proximité et rompant l'isolement territorial des jeunes demandeurs d'emploi.

Les employeurs sont bien conscients du rôle qu'ils pourraient jouer dans la déconstruction des stéréotypes dans le cadre de l'enseignement professionnel ou technique où leurs salarié-e-s interviennent en lien avec l'Éducation nationale.

-> Réviser les contenus pédagogiques des filières professionnelles, intervenir dans les filières dès la préparation au baccalauréat, présenter des métiers, inclure des jeunes filles dans des filières professionnelle non paritaires.

Les reconversions professionnelles des seniors ou l'inclusion plus rapide de jeunes non-qualifiés sur le marché de l'emploi passent aussi par une remise à plat de certains dogmes :

- > Redéfinir les compétences métiers nécessaires pour une mise à l'emploi rapide, modéliser le principe du recrutement par habileté.
- > « Requestionner » la VAE, et notamment sa durée, en exploitant de manière plus ouverte les expériences hors entreprise et les savoir être des demandeurs d'emploi,
- > Réserver des fonds de la formation professionnelle à l'apprentissage de la transmission des savoirs avec une certification, permettant des reconversions pour les salariés, entre autres, soumis à une très forte pénibilité.

Quelle place pour la négociation et quel rapport avec les partenaires sociaux sur cette problématique ?

1. ÉTATS DES LIEUX ET TENDANCES

> 8,7 millions de Français vivent avec moins de 977 euros par mois.

Le taux de pauvreté en France en 2011 a atteint 14,3 % de la population, son plus haut niveau depuis 1997 et le mouvement de hausse est de plus en plus fort.

8,7 millions de personnes vivaient ainsi en 2011 en dessous du seuil de pauvreté monétaire (977 euros par mois est le seuil à 60 % du revenu médian disponible, c'est-à-dire après impôts et prestations sociales).

> Un enfant sur cinq est pauvre

Les moins de 18 ans sont plus particulièrement touchés : leur taux de pauvreté a progressé de 1,9 point, atteignant 19,6%. Les jeunes ne sont pas mieux lotis : la part des 18-24 ans vivant sous le seuil de pauvreté a atteint 22,5 %. 19,4 % des étudiants vivent sous ce seuil. Dans les Zones urbaines sensibles (ZUS), le taux dépasse même 40 %. Plus d'un million de jeunes est ainsi confronté à des situations de grande précarité.

> Plus de 2 millions de travailleurs pauvres

Ils seraient entre 1,9 et 3,3 millions en France, une fourchette large car les experts peinent à cerner le phénomène croissant des travailleurs pauvres, qu'ils imputent notamment au temps partiel, dans les services à la personne ou la restauration. Selon l'économiste Denis Clerc, « la pauvreté laborieuse concerne plus de 2 millions de personnes ». Pour Pierre Concialdi, de l'Ires, la vérité s'établit entre 2 et 3,3 millions.

> 3,6 millions le nombre de personnes mal logées

En 2012, la Fondation Abbé Pierre évalue à plus de 3,6 millions le nombre de personnes mal-logées ou sans abri. Elle recense notamment plus de 685 000 personnes « privées de domicile personnel » (dont 133 000 sans domicile, 38 000 en chambre d'hôtel, 85 000 dans des « habitations de fortune » et 411 000 chez des tiers) et plus de 2,7 millions vivant dans des conditions de logement « très difficiles », sans confort ou dans des logements surpeuplés.

> Plus d'un ménage sur cinq souffre du froid

3,8 millions de ménages en France ont un taux d'effort énergétique supérieur à 10 % de leur revenu tandis que 3,5 millions déclarent souffrir du froid dans leur logement. Soit 14,8 % des ménages. Cette proportion atteint 22 % chez les ménages modestes. Les ménages modestes sont surtout exposés au froid car ils cumulent des contraintes financières et un habitat peu performant. 621 000 ménages souffrent des deux formes de précarité.

> Un Français sur cinq renonce à se soigner

20 % des Français ont renoncé au cours des deux dernières années à des soins, ou les ont retardés, selon une enquête du Centre d'études et de connaissances sur l'opinion publique (CECOP) et l'Institut CSA. Expliquant pourquoi ils ont renoncé à se faire soigner ou ont différé des soins, 57 % ont répondu « par manque d'argent », 41 % « parce que le remboursement aurait été insuffisant ». Selon Médecins du Monde, l'accès aux soins pour les plus pauvres s'est dégradé en 2011 et leur santé s'est détériorée : les 21 centres de soins de l'ONG en France ont accueilli 29 466 personnes et effectué 40 627 consultations (+ 5,2 % depuis 2010 et + 22 % depuis 2008). Parmi ces patients, 38 % (24 % en 2010) se sont fait soigner trop tardivement, et plus de 20 % ont renoncé à des soins au cours des 12 derniers mois.

> 6,3 millions de personnes couvertes par les minima sociaux

Pour aider les plus démunis, il existe au total une dizaine de minima sociaux afin d'assurer un revenu minimal à une personne (ou à sa famille) en situation de précarité. Ce sont des prestations sociales non-contributives, c'est-à-dire qu'elles sont versées sans contrepartie de cotisations, selon la définition de l'Insee. 3,6 millions de personnes en sont allocataires, 6,3 millions si l'on inclut enfants et conjoints. Soit environ 10 % de la population française.

> Des milliards d'euros de prestations sociales non-réclamés

Chaque année, ce sont 5,3 milliards d'euros de Revenu de solidarité active (RSA), 700 millions de Couverture maladie universelle complémentaire (CMU C) et 378 millions d'euros d'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS), qui, selon les estimations, ne sont pas versés à leurs ayants droit. Le non-recours aux droits sociaux est bien plus massif que son pendant, la fraude sociale, estimée à 4 milliards d'euros par an, selon le livre *L'envers de la fraude sociale*, écrit par les chercheurs de l'Observatoire des non-recours aux droits et services (Odenore), rattaché au CNRS, et publié début novembre. Ainsi, 33 % des personnes éligibles au RSA socle (ex-RMI) ne le touchent pas, faute d'en avoir fait la demande. Le taux de non-recours atteint 68 % pour le RSA activité.

> 293 millions de repas distribués

En 2011, les Restos du cœur ont distribué 115 millions de repas à 870 000 personnes. Les banques alimentaires ont quant à elles distribué l'équivalent de 178 millions de repas à environ 750 000 personnes. Les mères seules avec enfants représentent 40 % des personnes accueillies, devant les personnes âgées et les jeunes.

> 765 000 ménages surendettés

Le surendettement ne cesse de progresser : 207 700 dossiers ont été déposés en moyenne chaque année au cours des cinq dernières années. Au total, le nombre de ménages en cours de désendettement, c'est-à-dire ayant bénéficié ou étant sur le point de bénéficier de mesures destinées à remédier à leur état de surendettement, est d'environ 765 000 en septembre 2012. Entre 5 et 6 millions de personnes sont en situation d'exclusion bancaire, selon des estimations produites en décembre 2011 par la Croix Rouge française notamment.

2. DÉFINITIONS ET PROBLÉMATIQUES

S'interroger sur le phénomène de la pauvreté à partir du monde des entreprises, c'est considérer toutes les formes de vulnérabilité qu'elles soient financières, cognitives ou sociales, en lien avec le cœur de métier (énergie, banques, services, grande distribution, transport...). Il s'agit d'appréhender globalement la situation de précarité à laquelle chaque personne est confrontée.

Cela touche ainsi tous les domaines de la vie quotidienne : l'argent, la consommation, la santé, l'énergie, le logement, la téléphonie, les nouvelles technologies, la mobilité, la citoyenneté, les transports.

On peut plus particulièrement citer :

- > les difficultés de paiement des factures ;
- > le non-recours aux droits : tarifs sociaux de l'énergie (TPN / EDF, TSS / GDF SUEZ...), couverture maladie (CMU), RSA... ;
- > les situations de surendettement, l'usage du crédit et la gestion budgétaire ;
- > l'accès aux soins ;
- > le mauvais usage des services : non-validation des titres de transport (RATP) ;
- > la non-maîtrise de l'utilisation des services : automates des bureaux de Poste ;
- > les incivilités et les comportements collectifs : dégradation des espaces publics (transports en commun, galeries marchandes...)

- > la perception des privations et les choix de vie : mauvaise/non-compréhension des modes de consommation et comportements individuels (téléphonie, NTIC, loisirs...);
- > les problèmes de mobilité : exclusion géographique (ruralité), coût du permis de conduire, achat d'un véhicule...

3. CHAMPS D'ANALYSE ET APPROCHES

Comprendre les mécanismes à l'œuvre concernant les processus de précarisation, du point de vue de l'entreprise, c'est notamment affirmer que :

- > Une partie de la population, à la marge, ne respecte pas les règles de vie en société (droits et devoirs) rendant difficile l'exercice de certains métiers (agents de services...).
- > Un segment de marché se développe, base d'une nouvelle typologie de clientèle-consommateurs, avec des moyens financiers restreints (BOP).
- > Les situations vulnérables augmentent en interne de l'entreprise (travailleurs pauvres).
- > Des métiers (en tension) ne trouvent pas de candidats malgré un taux de chômage élevé.
- > Les attentes de l'entreprise sont mal appréhendées par les partenaires publics de l'emploi qui en ont une représentation faussée.
- > Certains cursus de formations ne répondent pas à la réalité des besoins.
- > Des personnes en parcours d'insertion (SIAE) n'accèdent pas à l'emploi durable (lien entreprises/SIAE).

4. QUESTIONNEMENTS ET AXES DE PROPOSITIONS

Réfléchir à des préconisations à partir des acteurs économiques, s'agissant des problématiques de précarité, comme frein à l'emploi et à l'insertion professionnelle, c'est se questionner sur :

- > **Le « reste pour vivre »** : comment assurer un revenu minimum pour vivre en combinant salaires, prestations sociales... ?
- > **Les clients « vulnérables » et l'accès aux services essentiels et aux biens de première nécessité** : quelle offre produit diversifiée ? quelle nouvelle gamme de produits accessibles aux « budgets contraints » ? comment articuler de la dimension commerciale avec des politiques de « solidarité » ?
- > **Les « travailleurs pauvres »** : quel accompagnement social ? comment repérer puis accompagner les employés en difficulté ? quel rôle du comité d'entreprise ? quel rôle des CHSCT (Comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail ?) quels nouveaux services interne à développer (crèche, tickets services de paiement,...) ?
- > **La prévention** : comment intervenir et aider les salariés qui risquent de décrocher ? quels types d'intervention pour éviter d'interrompre la relation avec le client ?
- > **Les acteurs sociaux** : comment faire le lien avec les institutions et acteurs sociaux ? quelle plus-value de la coordination par un tiers neutre (tel que FACE) ?
- > **La solidarité en interne** : comment mobiliser les salariés pour une plus grande solidarité dans l'entreprise ? quel dispositif à mettre en œuvre ? (systèmes échanges réciproques, covoiturage...) ?
- > **Précarité et ressources humaines** : quelle formation/sensibilisation du personnel, à tous les niveaux, aux notions de pauvreté et précarité ? quelle mobilisation des salariés autour d'un projet qui fait « sens » (bénévolat, mécénat...) ?
- > **Précarité et GPEC** : comment lutter contre le travail partiel ?
- > **Accès à l'emploi** : comment garantir l'accès à un emploi durable ?
- > **Partenaires sociaux** : quelle place pour la négociation et quel rapport avec les partenaires sociaux sur cette problématique ?

1. ÉTATS DES LIEUX ET TENDANCES

Chômage élevé, en particulier pour les jeunes ou les habitants des quartiers (souvent supérieur à 50 %), destruction du tissu de petites entreprises... la tendance de hausse du chômage, de la pauvreté et de l'exclusion touche l'ensemble des territoires, mais avec de fortes disparités.

Ainsi, les villes comme Rodez, Laval ou La Ferté-Bernard connaissent des écarts de plus de 30 %. Les jeunes s'en sortent mieux dans des grandes métropoles comme Marseille, Paris, Lyon ou Bordeaux (à l'exception de Toulouse ou Strasbourg). L'écart atteint, par contre, près de 20 points à Saint-Claude ou même 36 points à Corte, le monde rural étant fortement impacté par l'accentuation du chômage. Le grand Ouest semble relativement préservé par la destruction massive de l'emploi salarié. L'Aquitaine, la Savoie ou la région Île-de-France (Seine-Saint-Denis exceptée) sont relativement préservés par la hausse du chômage alors que les départements méditerranéens et le Nord-Est du pays sont les plus fortement touchés.

Alors que les territoires urbains semblaient jusqu'alors préservés par ces difficultés sociales et économiques, des phénomènes de concentration de personnes en situation d'exclusion professionnelle sur un territoire urbain (« ghettoïsation ») ont vu le jour. De plus, au sein des quartiers relativement aisés, de nouvelles formes de pauvretés apparaissent (personnes âgées, perte d'emploi...).

Ainsi, l'opposition entre des territoires urbains que l'on estimait préservés des difficultés économiques et des territoires ruraux réputés isolés n'est plus opérante (95% des Français vivent dans l'orbite d'une grande ville).

2. DÉFINITIONS ET PROBLÉMATIQUES

Le territoire est le lieu de la relation de proximité. C'est un « espace de formulation d'un projet (attente, besoin, spécificité du territoire) et de réalisation de ces attentes en terme économique, social ou politique.

La problématique de l'égalité des territoires et de la politique de la Ville était à l'origine essentiellement le fait de la puissance publique. Aujourd'hui, les entreprises sont invitées à s'engager en faveur des habitants des territoires prioritaires. C'est en ce sens que le ministère de l'Égalité des Territoires et le ministère délégué chargé de la Ville ont souhaité que les entreprises puissent être acteurs des nouveaux contrats de Ville. Le 20 juin 2013, le ministre François Lamy a aussi sollicité l'engagement de 39 grands groupes en faveur des quartiers, lors de la signature d'une « Charte Entreprises & Quartiers ». Le rapport au territoire est désormais constitutif de l'entreprise. L'expérience prouve qu'aucune entreprise, petite ou grande ne peut se développer localement, ou à l'international si elle ne fonde son activité sur un développement domestique fort et structurel.

Quelles que soient l'entreprise et sa taille, le rapport au territoire se construit sur des objectifs divers : commercial, de clientèle, de recrutement, de main-d'œuvre... Plus que la qualité du lien au territoire, on doit parler de qualité des liens.

Ainsi, il n'existe pas de réponse universelle, applicable par toutes les entreprises, indistinctement des territoires sur lesquelles elles sont implantées. Des réponses locales, adaptées aux besoins et aux spécificités des territoires doivent être apportées par les acteurs économiques.

Les entreprises sont invitées à repenser leur articulation entre un niveau stratégique (généralement national), et un niveau local (le bassin d'emploi). Le premier conserve une fonction prospective et une vision stratégique du local. Le second, qui touche le plus grand nombre d'organisations (PME, PMI, TPE, filiales...) concerne des pratiques nouvelles de solidarité adaptées au territoire et au besoin de développement.

Le rapport au territoire correspond au niveau d'implication de l'entreprise dans les enjeux sociaux du territoire. Il ne s'agit pas ici des enjeux économiques immédiats de l'entreprise mais de ceux, définis par un tiers : une collectivité territoriale, l'État déconcentré, ou tout donneur d'ordre. L'engagement de l'entreprise en faveur de ces problématiques locales d'intérêt général (mobilité, isolement, chômage...) l'implique, dans ses choix, à plus ou moins long terme. Nous pouvons ainsi définir ces enjeux sociaux spécifiques comme le partage avec ses partenaires des enjeux propres aux territoires considérés, partenaires publics comme partenaires privés.

3. CHAMPS D'ANALYSE ET APPROCHES

Considérer l'entreprise comme un acteur du développement territorial, c'est adopter une conception où les entreprises ne sont pas seulement des agents économiques : il s'agit de penser l'entreprise comme un acteur économique, social et territorial.

Ce paradigme signifie que l'entreprise participe directement au développement local, tant en ce qui concerne les dynamiques éducatives que la recherche scientifique, l'innovation technologique, la croissance économique, la cohésion sociale, l'animation sociétale, la vie associative, les démarches citoyennes ou la gouvernance territoriale.

Cette approche globale de l'entreprise participant à la vie de la cité atteste tant de son ancrage local que de sa contribution au rayonnement territorial.

Le monde économique participe ainsi de la culture locale et de l'identité de chaque territoire.

4. QUESTIONNEMENTS ET AXES DE PROPOSITIONS

Si comme nous l'affirmons, l'entreprise est désormais un véritable acteur social sur son territoire, elle doit désormais préciser quel est son territoire d'action sociale, cibler ses publics à soutenir prioritairement et repenser son organisation sur les territoires.

Le choix du territoire d'exercice de la solidarité :

- > Comment définir la solidarité locale des entreprises ?
- > Comment l'entreprise peut-elle mieux prendre en compte les enjeux sociaux du territoire ?
- > Les territoires administratifs et politiques traditionnels (dont le territoire académique, la santé...) sont-ils adaptés aux territoires de l'entreprise ?
- > Le périmètre du bassin d'emploi est-il mieux adapté à l'action économique et sociale des entreprises ?
- > Les territoires de la politique de la ville sont-ils véritablement pris en compte par les entreprises ?
- > Les nouvelles coopérations locales peuvent-elles contribuer à accompagner les actions de solidarité servant le territoire et l'entreprise ?
- > Le territoire d'exercice de solidarité correspond-il toujours au territoire cible de l'entreprise :
 - pour son développement économique ?
 - pour le repérage des candidats futurs salariés ?

Le choix du public à cibler prioritairement sur son territoire et le mode d'action adapté au public choisi :

- > Plusieurs modes de sélection des publics :
 - un critère social de sélection (pauvreté, chômage...);
 - un critère territorial (les habitants de la politique de la Ville, des territoires en mutation...);
 - le niveau de formation (décrochage scolaire...);
 - d'autres critères de sélection (diversité...);
 - un critère d'âge (jeunes, seniors...).

Concernant les jeunes sans emploi :

- > Comment définir l'engagement des entreprises en faveur de l'emploi des jeunes ?
- > Doit-on parler des « jeunes » ou de plusieurs catégories de personnes : par exemple les jeunes en parcours professionnel classique, les jeunes nécessitant des accompagnements spécifiques d'insertion, les jeunes « fuyant » ou relevant de l'économie informelle ?
- > Quelles pratiques internes en matière de l'emploi des jeunes pourraient être données en exemple ?
- > Avec quels acteurs l'entreprise doit-elle s'impliquer pour la formation et l'embauche des jeunes ?
- > Quelles sont les formes d'expérimentations innovantes auxquelles vous avez participé concernant l'emploi des jeunes ?
- > Quelles suggestions pour une solidarité territoriale en faveur de l'emploi des jeunes ?

L'organisation de la solidarité sur les territoires :

- > Relève-t-elle de l'organisation interne de l'entreprise ?

Dans cette perspective, quels modes d'organisations peuvent être élaborés pour l'emploi des jeunes :

- > Relève-t-elle de l'organisation collective des entreprises ?
- > L'entreprise doit-elle se rapprocher d'organisations d'entreprises à l'échelle de votre territoire ?
 - Organisation institutionnelle (chambres, syndicats professionnels).
- > Quelle place pour la négociation et quel rapport avec les partenaires sociaux sur cette problématique ?
 - Organisation spontanée : clubs et réseaux d'entreprise.

Quelles nouvelles formes de mise en relation des entreprises peuvent être élaborées ?

Comment développer les pratiques de formations/accompagnements de grands groupes auprès des PME :

- Réalisations innovantes partagées (groupes d'employeurs, SIAE...).
- > Les acteurs institutionnels, acteurs de l'emploi et de l'insertion vous paraissent-ils suffisamment au fait de vos contraintes d'acteurs économiques ?
- > Les démarches de rapprochement, organisées, entre les acteurs de l'insertion, acteurs de l'emploi et les entreprises vous paraissent-elles suffisantes dans un objectif de « solidarités locales et équité des territoires » ?

ANNEXE 4 : BAROMÈTRE FACE ET OBSERVATOIRE SOCIOVISION

DES ACTIONS CONCRÈTES DANS TOUS LES DOMAINES

Diversification et approche intégrée : Le management de la RSE et de la diversité (86%), l'égalité des chances dans l'éducation (85%), l'accès à l'emploi pour tous (84%) constituent les 3 domaines de mobilisation prioritaires pour les entreprises.

Par rapport à 2010, l'emploi reste donc une préoccupation essentielle mais est en légère régression (87%). Ce sont les actions de RSE à destination des collaborateurs (+10%), les opérations en faveur de l'éducation (+8%) et les projets d'appui aux structures locales (+8%) qui augmentent le plus fortement. Comme le montre FACE, l'engagement social des entreprises est ainsi très « multidimensionnel ». Il concerne tant les salariés que les scolaires, les sans emploi, les consommateurs ou les acteurs locaux, dans le cadre d'une approche intégrée de la RSE.

Des réponses aux multiples attentes locales : La réalité des pratiques de RSE des petites et grandes entreprises concerne prioritairement : la non-discrimination et l'égalité de traitement (91%), l'ancrage territorial et les liens aux parties prenantes locales (84%), les relations entreprises / écoles (81%), les politiques et pratiques d'alternance (78%), le sourcing et le recrutement (74%) ainsi que les achats responsables (72%).

Dans le domaine de l'éducation, l'alternance en entreprise (83%), l'appui à l'orientation scolaire (73%) et l'appréhension du monde de l'entreprise (68%) sont les principaux champs d'action.

S'agissant de l'emploi, la facilitation de l'accès à l'emploi et la formation (94%), la découverte du monde professionnel (89%) et l'accompagnement des publics prioritaires (79%) sont les principaux objets de mobilisation pour les entreprises.

En termes de soutien au développement local, c'est la participation aux initiatives des acteurs institutionnels (85%) et le soutien aux réseaux associatifs territoriaux (78%) qui constituent les principales formes d'engagement social et sociétal des entreprises.

Concernant la vie des habitants, le soutien aux personnes en situation de précarité est une préoccupation croissante (62%), l'accès aux nouvelles technologies (55%), la maîtrise des énergies (55%), l'accompagnement à la mobilité (54%), le renforcement de la citoyenneté et du lien social (54%) sont les axes les plus investis par les entreprises.

DES PLUS-VALUES POUR TOUTES LES PARTIES PRENANTES

Un impact interne et externe : Le Baromètre FACE 2013 souligne que l'engagement social et sociétal des entreprises a d'abord un impact sur l'image externe (90%) et l'intégration à l'environnement local (89%).

On constate ensuite que la RSE favorise le climat interne (83%) et l'épanouissement des collaborateurs (83%), cette contribution au bien-être au travail s'accroissant même par rapport à 2010 (+ 8%).

Cette dynamique sociale et sociétale est en outre considérée comme un levier d'amélioration de la performance globale et des pratiques de management (80%).

Un engagement complexe : On constate enfin des préoccupations croissantes s'agissant, par exemple, de la satisfaction des clients (de 60 à 75%) ou du respect des normes (de 57 à 70%).

Pour 1/3 des entreprises, la mise en œuvre de leur engagement social reste difficile, ce qui souligne l'importance du rôle de FACE pour les accompagner localement.

Cette répartition n'a globalement pas évolué depuis 2010. Les pratiques de chaque entreprise s'améliorent pourtant, mais de nouvelles préoccupations en matière de RSE doivent concomitamment être prises en considération.

FACE ACCOMPAGNE DANS LA PROXIMITÉ

Un partenariat essentiel : Comme en 2010, FACE reste le principal partenaire des entreprises sur les territoires, ce qui montre la nécessité d'un accompagnement de proximité.

On constate, toutefois, un renforcement des liens entre les entreprises et leurs parties prenantes locales, tout particulièrement avec les Services Publics de l'Emploi (65%, soit +11%), les associations (56%, soit +12%) et les pouvoirs publics (56%, soit +22%).

Face à la multiplication des parties prenantes des entreprises, il semble ainsi nécessaire que les PME comme les établissements locaux des grands groupes puissent s'appuyer sur « un référent » local comme FACE qui facilite les intermédiations.

Petites et grandes entreprises mobilisées : L'engagement des entreprises au sein de FACE reste toujours aussi fort, avec près de 8 entreprises sur 10 très engagées (28%) ou participant à certaines actions (50%).

Le Baromètre montre que 28% des entreprises «très engagées» dans les structures FACE, les 2/3 sont des PME et donc 1/3 des grandes entreprises. Ceci souligne que les entreprises de FACE sont très représentatives du tissu économique français et que les attentes locales des petites comme des grandes entreprises en matière de RSE convergent.

Un engagement durable : Les entreprises sont « fidèles » à FACE avec plus de la moitié (55%) des PME, ETI et grandes entreprises du Réseau qui sont engagées depuis plus de 3 ans.

Par rapport à 2010, la part des entreprises engagées avec FACE depuis plus de 10 ans est également passée de 10 à 15 %.

L'engagement social et sociétal sur les territoires témoigne ainsi d'une forme de développement durable local de l'Entreprise.

Une motivation partagée : Ce Baromètre 2013 souligne combien la principale motivation des entreprises engagées au sein de FACE est d'échanger entre professionnels (81% pour « partager », 76% pour « rencontrer ») et d'agir collectivement sur son territoire (70% au lieu de 52 % en 2010).

Le partenariat avec FACE contribue aussi à l'identité et aux valeurs de l'entreprise (66%) de chaque entreprise, ainsi qu'au renforcement de la marque employeur et de l'image (61%). Les résultats montrent encore combien il importe pour les dirigeants de participer aux politiques territoriales et au développement local (60% pour seulement 48% en 2010).

Comme le dit Gérard Mestrallet, « la RSE s'inscrit dans des dynamiques collectives et se territorialise ». Cette tendance est de plus en plus systématiquement constatée dans les structures FACE locales.

DE NOUVEAUX OBJETS POUR DES INNOVATIONS SOCIALES

Des préoccupations émergentes : La santé au travail (54%) et les risques psychosociaux (47%) apparaissent comme des problématiques prioritaires.

L'égalité femme / homme constitue aussi un sujet majeur (51%).

Les dirigeants enquêtés se font aussi écho de thèmes comme les seniors (46%) et l'intergénérationnel (35%). Enfin l'emploi local est une préoccupation croissante (de 43 à 48% depuis 2010), la mobilité domicile-travail passant également de 27 à 34%.

Concomitamment, la génération Y (de 54 à 18%), l'accès au logement des salariés (de 34 à 19%) ou le décrochage scolaire (de 34 à 17%) constituent des objets sur lesquels les acteurs de l'entreprise paraissent moins se mobiliser.

DES ENGAGEMENTS SOCIAUX FORTS AU SEIN DES ENTREPRISES DE FACE

Comme le montre l'Observatoire Sociovision, les français considèrent que la formation continue (84%), l'entretien et la préservation de la santé (79%), l'égalité professionnelle femmes / hommes (70%), la protection sociale (69%) ou l'accès des jeunes à l'emploi (62%) doivent être pris en charge par les entreprises.

Sur ces objets sociaux et sociétaux, les entreprises impliquées dans le cadre de FACE marquent un niveau d'engagement sur la RSE particulièrement élevé par rapport à l'opinion publique. C'est ainsi que 94% des partenaires de FACE estiment que l'égalité professionnelle femmes / hommes doit être prise en charge par les entreprises (contre 70% pour la moyenne des français observée par Sociovision), 89% contre 72% pour l'entretien et la préservation de la santé des salariés, 87% contre 54% pour la protection de l'environnement, 85% contre 62% pour l'accès des jeunes à l'emploi, 49% contre 28 % pour l'éducation et la formation des jeunes, 26% contre 17% pour l'aide aux personnes les plus démunies.

Alors qu'environ 1/3 des français a longtemps considéré (2000 à 2010) que les entreprises devraient se concentrer uniquement sur leur rôle économique et d'employeur, les autres pensent que les entreprises devraient se préoccuper plus de l'effet de leurs actions sur l'environnement, sur l'harmonie sociale et sur l'épanouissement de leur personnel.

Pour autant, en 2013, les dirigeants d'entreprise FACE ne sont toujours que 27% à soutenir cette conception très « économique », 70% d'entre eux s'inscrivant dans une approche plus « sociale ».

De la même manière, il est considéré comme indispensable que les entreprises investissent temps et argent en faveur de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes pour 91% des entreprises FACE (81% dans l'opinion publique), 89% pour l'emploi des seniors contre 66%, 87% pour l'accès des jeunes à l'emploi contre 81%, 76% pour l'accès à l'emploi pour les personnes qui en sont éloignées contre 70%, 75% pour le développement local des territoires contre 52%...

ANNEXE 5 :

PRÉSENTATION DE FACE

Statut

- Fondation **Reconnue d'Utilité Publique** (FRUP), Fondation « **abritante** »
- Réseau d'**associations locales** créées et/ou agréées par FACE

Vocation

- Prévenir et lutter contre toutes les formes **d'exclusion, de discrimination et de pauvreté**, à partir **des acteurs économiques**.

Philosophie

- Le **Grand Mouvement social** des entreprises
- Un **“Do, Think & Share tank”**
- L'**entrepreneuriat** social et solidaire
- Une **interface** entre les acteurs des territoires
- Un **réseau** de professionnels engagés

Valeurs

- Action collective, proximité, territoire, innovation, utilité sociale, bénévolat, humanisme, partenariat, mécénat

Missions

- Favoriser l'engagement **social et sociétal** des entreprises dans les territoires
- Faciliter la **mise en action** individuelle et collective de la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE)
- Développer l'**innovation sociale et sociétale**, à partir des entreprises
- Affirmer la place et le discours des **entreprises responsables**

Domaines d'activités (5)

- **Dans l'Entreprise** : conseil, formation, audit, accompagnement
- **Pour l'Emploi** : parrainage, insertion, formation, forum
- **À l'École** : découverte de l'entreprise, appui à l'orientation
- **Au Quotidien** : accès aux droits, aux biens et aux services
- **Avec les Acteurs du Territoire** : mécénat, IAE, animation locale

Priorités d'action

- Cibler les besoins de chaque territoire en s'appuyant sur la concertation de ses parties prenantes
- Privilégier les opérations s'appuyant sur la plus-value des acteurs de l'entreprise

Chiffres clés

- 15 entreprises fondatrices
- 4 750 dirigeants bénévoles mobilisés
- 47 Clubs d'entreprises (dont 3 à l'étranger)
- 5 structures de médiation sociale
- 5 SIAE et 2 GEIQ
- 3 fédérations régionales
- 355 villes d'actions
- 60 dispositifs déployés localement

Depuis sa création en 1993

- 20 150 collaborateurs-trices d'entreprise formé-e-s
- 45 700 accompagnements vers l'emploi
- 40 500 scolaires sensibilisés
- 741 742 actes de médiation sociale
- 1 800 aides à la création d'entreprises

