



81 %

des dirigeants et décideurs RH trouveraient utiles des mesures d'incitation fiscale ou des aides directes au recrutement ciblé.

Proposer un accompagnement durable

- Aux bénéficiaires, pour les aider à lever leurs freins et les acculturer à l'entreprise
- Aux employeurs et aux salariés, afin de changer les mentalités et de modifier les pratiques de recrutement comme d'intégration



40 %

des dirigeants et décideurs RH craignent les difficultés liées au recrutement de personnes éloignées de l'emploi.

Une culture d'entreprise ouverte

- Des valeurs d'écoute et d'ouverture
- Incarnées par des dirigeants moteurs
- Valorisées aux yeux de tous

Coller à la stratégie de l'entreprise

- Une démarche en phase avec sa raison d'être
- Qui offre des avantages concurrentiels
- Déclinée en pratiques organisationnelles



x2

Les dirigeants et décideurs RH personnellement concernés sont deux fois plus enclins à se tourner vers les acteurs de l'inclusion que les autres.

Territorialiser son approche avec

- Les intermédiaires de l'emploi
- Les réseaux locaux de l'insertion

Offrir des solutions aménagées

- Une adaptation du poste et non de la personne
- Une montée en compétences progressive via des pratiques de formation en situation de travail

Parce que plus de la moitié des dirigeants interrogés sont convaincus que le rôle de l'entreprise va changer sous l'impact de la crise sanitaire. Parce que les entreprises doivent s'approprier ce rôle et cette responsabilité en devenant volontairement plus inclusives. Parce que l'inclusion doit être dès aujourd'hui la préoccupation de tous.

Systematiser les pratiques inclusives en entreprise

L'inclusion est l'ensemble des actions qui visent à assurer que toutes les personnes puissent atteindre l'autonomie et participer à la société, quels que soient leurs difficultés, leurs parcours et leurs personnalités. Et le travail est souvent le meilleur levier pour l'inclusion.

Une étude qui propose un ensemble de mesures qui se renforcent et s'amplifient pour changer d'échelle.



Des mesures affinées avec plus de 80 experts et dirigeants, et via une enquête auprès de 518 dirigeants et décideurs RH.

AGIR POUR RENDRE LES ENTREPRISES PLUS INCLUSIVES

Certaines entreprises ont compris l'intérêt d'agir pour augmenter leur impact social et sociétal. D'autres commencent à leur emboîter le pas, sans que le résultat soit à l'échelle des enjeux.

Vingt propositions testées, quinze approuvées qui ne demandent qu'à être déployées

FORMER	FACILITER	INCITER	GÉNÉRALISER	MESURER	VALORISER
1 Un campus de l'inclusion pour créer le déclic chez les dirigeants	4 Une plateforme des solutions au bénéfice de l'inclusion	7 Une aide directe au recrutement / à l'alternance	11 Une information obligatoire des partenaires sociaux	15 Un score de l'inclusion	18 Des communautés de pratiques à travers des clubs d'entreprise
2 Des formations de la ligne RH et managériale	5 Un job board pour fluidifier la rencontre entre offres et demandes d'emploi ciblées inclusion	8 Des taux de cotisation variables ou des allègements d'impôt	12 Un objectif de recrutement de personnes issues de l'inclusion	16 Un critère de notation extra-financière	19 Un label de l'inclusion
3 Une inscription dans le cursus des futurs managers lors de leurs études supérieures	6 Un accompagnement de l'entreprise et du salarié	9 Un critère d'attribution des marchés publics et privés	13 Un objectif de sous-traitance au secteur de l'inclusion	17 Une mesure de la performance du management intégrée dans les primes annuelles	20 Une charte de l'inclusion
10 Une défiscalisation de l'effort d'investissement dans l'inclusion			14 Un référent inclusion dans l'entreprise		

- Propositions qui ont emporté une majorité d'adhésions.
- Propositions qu'il est souhaitable d'amplifier.
- Propositions finalement rejetées, soit pour leur non-acceptabilité soit pour leur trop faible impact.

Qui sont les bénéficiaires ?

Plus de 2,5 millions de personnes doivent faire face à des difficultés qui se cumulent et qui renvoient autant à des questions de parcours que de personnalité.



1,88 million de bénéficiaires du RSA
1 million de chômeurs de longue durée
1 million de NEET (jeunes hors Éducation nationale, hors formation et sans emploi) en 2018/2019

Qui sont les acteurs de l'inclusion ?

Institutionnels, associatifs ou privés, nationaux, régionaux ou locaux, il existe une très grande diversité d'acteurs de l'inclusion. Ce qui ne facilite pas le repérage pour qui voudrait trouver celui qui lui correspond.



Quel est le budget des actions en faveur de l'emploi ?

88 milliards € de dépenses en faveur de l'emploi chaque année en France.

- 15,3 Md € de dépenses associées aux politiques « actives » (formation professionnelle, incitations à l'emploi, emploi protégé, création directe d'emplois et aide à la création d'entreprise)
- 73 Md € de dépenses visant un impact sur l'emploi dans les entreprises (crédits d'impôts, allègements de cotisations sociales, taux réduit de cotisations familiales, prime d'activité, etc.)

Pourtant, les difficultés d'accès au marché du travail sont toujours criantes et la part de l'exclusion ne faiblit pas.



Les freins liés à l'évolution du marché du travail

Prime au diplôme, obsolescence rapide des compétences techniques, importance grandissante des compétences relationnelles et cognitives, utilité du réseau et changements du marché de l'emploi..., tout ceci accélère le déclassement des personnes éloignées de l'emploi

Plus les dirigeants et décideurs RH se sentent concernés à titre personnel, plus leur entreprise met en place des actions en faveur des plus vulnérables.



Les freins des bénéficiaires

Certains individus ne sont pas prêts à travailler en entreprise « classique » pour des raisons qui ont le plus souvent trait à leur histoire personnelle. Un droit au retour au sein de l'IAE, de l'ESAT ou de l'EA après un échec est plébiscité par les spécialistes.



Les freins des employeurs et des salariés

En partie par crainte du risque, la recherche de profils identiques et classiques prime en entreprise. Mais une connaissance des réalités de l'inclusion change la donne.



20 %

des entreprises de plus de 50 salariés auraient besoin d'être accompagnées dans leurs démarches inclusives.



Les freins culturels dans les entreprises

Les techniques de recrutement traditionnelles ne favorisent pas l'inclusion et l'approche par les compétences ou les centres d'évaluation, plus équitable, est loin d'être généralisée. En outre, en dépit de la réalité, de nombreux employeurs pensent que les personnes éloignées de l'emploi sont moins productives et moins performantes.

13 %

des dirigeants et décideurs RH seulement voient les mesures de nature à favoriser l'inclusion des plus vulnérables comme génératrices de gains de compétitivité.



Les freins organisationnels

Ce qui ne se mesure pas ne se pilote pas : l'inclusion souffre d'un manque d'indicateurs. Elle exige aussi des compétences bien particulières rarement présentes en entreprise (par exemple pour aider les individus à lever leurs freins personnels ou pour aménager leur environnement de travail).