



PRÉFÈTE DE LA CREUSE

Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation du travail et de l'emploi
Nouvelle Aquitaine.

Unité Départementale de la Creuse Pôle Entreprises, Emploi, Économie Mission emploi-insertion.

Compte rendu du lancement du club d'entreprises.

La Creuse, une chance : les entreprises s'engagent ! Jeudi 13 juin 2019

Dans le cadre du plan 10 000 entreprises pour l'inclusion et l'insertion professionnelle, l'unité départementale de la DIRECCTE a organisé une réunion de lancement du club d'entreprises du département de la Creuse.

Étaient présents différents acteurs qui participent à l'activité économique.

I. Présentation du dispositif

Dans la continuité de l'évènement « La France, une chance. Les entreprises s'engagent ! » du 17 juillet 2018 à l'Élysée, le Gouvernement souhaite mobiliser les forces vives qui permettront à chacun de trouver sa place dans la société, quelles que soient ses difficultés, ses orientations, ses origines ou le territoire sur lequel il vit. Cela nécessite une implication de tous les acteurs : les acteurs économiques et sociaux, l'Etat, les élus de la République. L'objectif du Gouvernement est de créer les conditions d'une croissance inclusive à même de concilier l'économique et le social et de renforcer notre pacte républicain.

Pour répondre à cet enjeu, le meilleur levier de l'inclusion est l'accès à l'emploi, pour lequel la mobilisation des entreprises est essentielle. L'objectif est de reconnaître leur rôle majeur dans la cohésion sociale du pays et leur force de transformation en facilitant et accompagnant la mise en œuvre d'engagements volontaires, innovants et concrets en faveur de l'inclusion dans l'emploi.

Le plan de mobilisation des entreprises repose sur quatre finalités, déclinées en thématiques d'action :

- ✓ développer la découverte de l'entreprise pour bien s'orienter et se former ;
- ✓ mettre le pied à l'étrier et développer les passerelles vers l'emploi durable pour les plus vulnérables ;

- ✓ accompagner les personnes habitant dans les territoires les plus fragiles (notamment Quartiers Prioritaires de la Ville (QPV), Zones de Revitalisation Rurale (ZRR), territoires enclavés) ;
- ✓ faciliter l'accès aux produits et services de base pour les personnes plus démunies.

Sa mise en œuvre territoriale repose sur quatre principes :

- ✓ un socle commun : il est constitué des 13 thématiques guidant les actions des entreprises, des outils mis à la disposition de l'ensemble des acteurs et d'une charte commune ;
- ✓ une liberté d'agir localement : dans le cadre du socle précédent, les entreprises et l'ensemble des acteurs sont libres de définir les modalités d'organisation les plus efficaces ;
- ✓ un État facilitateur : une offre de services à destination des entreprises et un interlocuteur dédié pour l'entreprise, ayant une bonne connaissance de celle-ci, de son territoire, comme des outils de l'emploi afin d'assurer l'efficacité de l'accompagnement ;
- ✓ un échange de bonnes pratiques : il est réalisé dans le cadre de rencontres ou par le biais de plateformes numériques en cours de conception.

Le plan de mobilisation des entreprises repose sur un engagement réciproque entre l'Etat et les clubs d'entreprises à travers la signature d'une charte. Cette charte est l'engagement du collectif d'entreprises, membres du club, à agir en faveur d'une croissance inclusive. Elle identifie, dans une annexe, les actions opérationnelles afférentes à tout ou partie des 13 thématiques constitutives du socle commun sur lesquelles le club s'engage en agrégeant les actions prévisionnelles des entreprises.

Les treize thématiques :

1. Accueil des stagiaires de 3ème issus des QPV
2. Contribution à l'orientation et aux « parcours avenir » de découverte de l'entreprise
3. Accès de tous les jeunes à l'apprentissage et à l'alternance, en particulier jeunes des QPV et jeunes handicapés
4. Réalisation de parrainages
5. Accompagnement et recrutement de jeunes en parcours d'insertion (E2C, EPIDE, Garantie jeunes, etc.)
6. Partenariats renforcés avec les réseaux de l'inclusion et de l'IAE (accompagnement, formation, recrutement)
7. Accompagnement et recrutement de travailleurs handicapés
8. Recrutement dans le cadre de l'expérimentation « Emplois francs »
9. Accompagnement et recrutement de réfugiés (programme Hope...)
10. Formation et insertion dans l'emploi de personnes (dont jeunes) placées sous main de justice
11. Mise en place de démarches innovantes en faveur de « l'emploi/inclusion »
12. Participation au changement d'échelle dans l'offre d'insertion par l'économie (clauses sociales marchés publics, politiques d'achats responsables, etc.)
13. Engagements pour l'accès solidaire aux produits et services (alimentation, énergie, eau, etc.)

Zoom sur le rôle du leader du club

Le club choisit parmi ses membres une ou un leader. Le leader du club (ou le binôme/trinôme selon la taille du club) assure l'animation du collectif d'entreprises. Il est appuyé dans sa mission par l'unité départementale de la Direccte en tant que de besoin pour favoriser la mise en réseau, la coopération et le partage sur les actions concourant à une croissance inclusive. En qualité de leader/animateur, en réunissant le club, a minima une fois par trimestre, il concourt à :

- ✓ créer le partage des problématiques des entreprises et la mutualisation des réponses notamment au travers de la mobilisation des acteurs et opérateurs ad hoc sur le territoire pour créer les alliances utiles ;
- ✓ organiser des interventions de type « présentation de dispositifs et parcours » par les acteurs du service public de l'emploi, les structures de l'inclusion par l'activité économique (IAE), les entreprises adaptées (EA), etc. ou sur des sujets thématiques répondant à leurs attentes (pour exemple : sensibilisation au recrutement dans la diversité) ;
- ✓ solliciter des entreprises non engagées dans le club, susciter l'envie de participer et d'adhérer à la dynamique ;
- ✓ favoriser le partage des retours d'expériences et réussites pour s'inspirer mutuellement ;
- ✓ assurer le suivi de l'avancement des engagements du club par l'agrégation des actions réalisées par les entreprises adhérentes.

En qualité de représentant de ce collectif, le leader pourra être sollicité au niveau régional pour favoriser le partage des bonnes pratiques mais également au niveau national pour partager les besoins des entreprises en termes de politiques publiques de l'emploi avec la Ministre du Travail et le HautCommissaire aux compétences et à l'inclusion par l'emploi.

Signature de la charte d'engagement

Les entreprises devenues membres du club identifient, avec l'animation et l'appui du leader du club, les thématiques d'actions sur lesquelles elles souhaitent avoir une contribution particulière à l'aune de leurs besoins et des spécificités du territoire. Le/les leaders du club, en qualité de représentant(s) du club signe la charte d'engagement en présence du Préfet de département ou de son représentant et des entreprises adhérentes.

II. Déroulement de la séance de travail

Les participants étaient divisés en 3 sous-groupes de 8 personnes animés par Viviane DUPUYCHRISTOPHE, Pierrette BEAUFERT et Isabelle LAFOREST.

1. Après une rapide présentation de chaque participant, chacun a livré ses motivations à participer au lancement du club d'entreprises.
2. Ensuite, chaque sous-groupe a réfléchi à 3 problématiques avec une rotation toutes les 15 minutes sur chaque problématique. Il s'agissait de répondre à trois questions :
 - Quelle gouvernance voulons-nous ?
 - Quelles actions à court et moyen terme pourrions-nous identifier ?
 - Comment pourrions-nous échouer collectivement ?

III. Bilan de la séance de travail

1. Les motivations

Les motivations exprimées par chacun sont représentées dans le nuage de mots ci-dessous.

- ✿ Immersions réfléchies sur un projet précis
- ✿ Recensement des offres disponibles, centralisation (Bourse à l'emploi pour conjoint notamment)
- ✿ Scolaires avant 3ème, éviter le décrochage
- ✿ Actions vers les enseignants
- ✿ 100 journées pour les enseignants ou les conseillers d'orientation dans les entreprises
- ✿ Présentation de l'offre de services des opérateurs (Pôle Emploi, etc.) aux entreprises
- ✿ Visite d'entreprises par le public
- ✿ Plateforme des dispositifs des opérateurs = guichet unique pour les entreprises
- ✿ Se mettre d'accord sur la sémantique
- ✿ Valoriser les actions réalisées par les entreprises membres du club (lettre mensuelle avec conversions réussies)
- ✿ Créer des liens avec l'IAE
- ✿ Convaincre et « démarcher » les entreprises non adhérentes
- ✿ Travailler sur le management inclusif (Innovation managériale)

Comment pourrions-nous échouer collectivement ?

- ✿ Inaction
- ✿ Ne pas s'écouter
- ✿ Ne pas avoir défini un objectif commun
- ✿ Ne pas mesurer l'objectif
- ✿ Ne pas réinventer « l'eau tiède »
- ✿ Ne pas bien se connaître
- ✿ Ne pas y croire
- ✿ Ne pas fédérer
- ✿ Ne pas comprendre de quoi il s'agit
- ✿ Ne pas avoir 100 entreprises inclusives
- ✿ Ne pas y trouver son intérêt
- ✿ Ne pas se remettre en question
- ✿ Ne pas innover
- ✿ Ne pas accompagner les entreprises membres
- ✿ Ne pas avoir en face le public « préparé »
- ✿ Ne pas inclure dans le club les acteurs de l'insertion
- ✿ Ne pas donner vie aux entreprises
- ✿ Qu'il n'y ait pas les moyens d'accompagnement des demandeurs d'emploi (logement, mobilité, etc.)
- ✿ Ne pas faire l'effort de s'ouvrir au public très éloigné
- ✿ Ne pas accompagner l'entreprise dans ses « expérience »
- ✿ Manque de temps du leader
- ✿ Démotivation si pas d'impact, si pas de suite
- ✿ Manque de structuration
- ✿ Mauvaise identification des rôles de chacun
- ✿ Confiance envers le leader
- ✿ Ne pas communiquer, rester entre soi
- ✿ Trop de centralisation (sur Guéret)
- ✿ Ne pas avoir d'objectifs
- ✿ Ne pas planifier
- ✿ Quid des clubs existants ?
- ✿ Pas de valorisation des réussites

3. Echéances à venir

- La désignation du leader du club (ou le binôme ou trinôme) par le collectif d'entreprises (Miseptembre).
- L'identification des thématiques d'actions sur lesquelles les entreprises membres du club souhaitent avoir une contribution particulière à l'aune de leurs besoins et des spécificités du territoire.
- La signature par le/les leaders du club, en qualité de représentant(s) du club de la charte d'engagement en présence de la Préfète de département ou de son représentant et des entreprises adhérentes.
- La formalisation d'engagements quantitatifs et qualitatifs dans l'avenant annexé à la charte par l'agrégation des actions prévisionnelles des entreprises membres du club relatives aux thématiques du plan de mobilisation.