

FAVORISER L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES ELOIGNÉES DE L'EMPLOI

Une politique d'embauche en faveur des personnes éloignées de l'emploi s'inscrit pleinement dans une politique de durabilité et une démarche RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises). Selon l'INSEE, le nombre de chômeurs en France (hors Mayotte) au sens du Bureau international du travail (BIT) au troisième trimestre 2024 s'élève à 2,3 millions de personnes[1]. Ces chiffres ne prennent pas en compte l'ensemble des personnes en situation de sous-emploi ou découragées, qui peuvent être considérées comme éloignées de l'emploi. Une entreprise ou une organisation qui fait le choix de recruter parmi les publics éloignés contribue au développement local, répond à des obligations légales (handicap, non-discrimination) et améliore son image.

THÈME
Inclusion

OBJECTIF
Retour à l'emploi

NIVEAU DE DIFFICULTÉ
●●●

Étapes de la mise en œuvre

❶ Préciser les besoins de recrutement

Questionner les besoins en termes d'emploi. En effet, les personnes éloignées de l'emploi ont des attentes et des besoins à prendre en considération (une personne en situation de handicap ou un parent isolé par exemple). Il convient de définir précisément les caractéristiques du poste (déplacement, compétences, plage horaire). Une personne chargée de faciliter et d'accompagner l'intégration du - de la nouvel-elle arrivant-e peut être proposée (ou se proposer).

❷ Organiser l'intégration et aménager le poste

Informer les équipes du recrutement et former les collaborateurs qui devront intégrer cette nouvelle personne à son poste de travail.
Mettre en place un "tuteur" qui sera formé et sensible à cette démarche, il est important que ce rôle soit endossé volontairement et non pas contraint.
Adapter le poste de travail et non la personne. Il est vain d'essayer de faire changer la personne éloignée de l'emploi à son arrivée dans

CHIFFRE-CLÉ

91 % des employeurs se disent prêts à embaucher s'ils ont un référent handicap dans leur entreprise

(Source : https://handicap.agriculture.gouv.fr/barometre-sur-la-perception-du-handicap-en-emploi-a417.html)

[1] https://www.insee.fr/fr/statistiques/8282707

l'entreprise, une intégration se passera au mieux si les contraintes de la personne sont prises en compte autant que possible et que le poste est adapté (horaires aménagés, poste de travail ergonomique, etc.).

❸ Faire appel à des entreprises spécialisées

L'organisation d'un évènement professionnel dans un complexe de tourisme d'affaires nécessite souvent de faire appel à des prestataires externes et des fournisseurs. Ces étapes de sous-traitance peuvent être l'occasion pour l'organisateur de l'évènement de choisir des partenaires qui emploient des personnes éloignées de l'emploi. Par exemple, pour les impressions des supports de communication, de nombreux Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) ou Entreprises Adaptés (EA) partout en France peuvent être sollicités. Les ESAT-EA fonctionnent via divers contrats : sous-traitance, co-traitance, prestation de services sur site, mise à disposition de personnel etc.

Parties prenantes à impliquer

- La Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DDETS) qui a pour mission de favoriser la cohérence entre l'offre et la demande d'emploi avec les besoins des territoires et des publics, et la lutte contre les discriminations.
- Localement, plusieurs acteurs peuvent être sollicités : France Travail, les structures d'insertion par l'activité économique, les entreprises de l'économie sociale et solidaire… en fonction des besoins et caractéristiques exprimés.
- Les structures de l'insertion par l'activité économique (SIAE) sont des structures spécialisées, comme les ateliers et chantiers d'insertion (ACI), les associations intermédiaires (AI), les entreprises d'insertion (EI) ou les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI). Elles ont pour objectif de permettre aux personnes les plus éloignées de l'emploi, en raison de difficultés sociales et professionnelles particulières (âge, état de santé, précarité) de bénéficier d'un accompagnement renforcé qui doit faciliter leur insertion professionnelle. Elles signent des conventions avec l'État qui leur permettent d'accueillir et d'accompagner ces travailleurs.
  Ce type de recrutement peut également faire l'objet d'un contrat aidé par l'État. La DDETS pourra également renseigner à ce sujet.

Aspects financiers

Les dépenses concernent principalement la rémunération du personnel mobilisé pour la formation des équipes ainsi que le poste nouvellement créé.
Le recrutement envisagé peut bénéficier d'un contrat aidé ouvrant droit à une exonération partielle de charges sociales, réduisant ainsi le coût global pour la structure.

Suivi de la mise en œuvre

Suivi de la qualité de l'intégration de la personne à son poste et dans l'entreprise via des entretiens réguliers avec le tuteur.
Pourcentage de stagiaires PMSMP ou contrats aidés embauchés.

RESSOURCES

Guide illustré Accessibilité des établissements recevant du public et installations ouvertes au public existant

Retrouver les outils pratiques de la rubrique Accessibilité de Visit Paris Region sur le Portail professionnel

Guide d'aide à la constitution du Registre public d'accessibilité **pour les établissements recevant du public,**

PARTENAIRES