

ENSEMBLE, CONSTRUISONS L' **#inclusion** !

L'inclusion par l'emploi est un projet de société qui permet aux personnes les plus fragiles de bénéficier de l'accès à l'emploi et à la formation. L'objectif est de s'insérer dans la société par le travail et de façon durable dans nos entreprises. Il s'agit également pour les entrepreneurs de créer les conditions pour faciliter cette inclusion durable avec un accompagnement adapté.

Ce qui fait l'une des originalités de La Réunion, c'est que dans un environnement où la compétition se fait trop souvent sur les coûts salariaux et une forme de compétition sociale (mais aussi environnementale), nos entreprises ont fait le choix d'investir dans les compétences et d'en faire un moteur de compétitivité et de croissance.

Pour accompagner cette dynamique, la CPME Réunion s'engage pour l'inclusion et mobilise notamment un réseau d'employeurs solidaires qui agissent pour une insertion sociale et professionnelle durable des personnes fragilisées en

associant travail, formation, accompagnement, et suivi.

NOTRE ENGAGEMENT : UNE PERSONNE ACTIVE – UNE ENTREPRISE – UNE SOLUTION

Le mot « actif » vise tant la personne relevant de la population active (salarié, personne en formation, demandeur d'emploi ou employé) que le salarié qui contribue à la richesse de nos entreprises et à son actif immatériel.

Dans ce cadre, un recrutement planifié, l'investissement dans son personnel, la formation, la préoccupation de fournir une carrière convenable sont des atouts considérables pour les chefs d'entreprises.

La pandémie de Covid19 a rappelé la nécessité de préserver et sauvegarder les compétences dans nos entreprises. La crise a aussi montré l'urgence à acquérir dans nos entreprises des compétences pour le futur. L'agilité dont ont su faire preuve nos entreprises depuis un an ne se fait pas sans compétences et sans formation.



Force est toutefois de constater que l'abondance des dispositifs les rendent inefficaces ou peu utilisés.

Dans son dernier Rapport public (2021), la Cour des Comptes estime que la mise en œuvre des politiques publiques de l'emploi et de la formation professionnelle s'appuie sur un grand nombre d'associations, dont la taille, la gouvernance, le fonctionnement et le financement sont très divers selon leurs domaines d'intervention. Si la transformation a été profonde et rapide dans le champ de la formation professionnelle, le processus s'est heurté à des résistances dans le champ de l'insertion dans l'emploi.

A La Réunion, on dénombre ainsi une dizaine de dispositifs d'insertion socio-professionnelle à destination des jeunes qui s'ajoutent aux multiples dispositifs portés par l'Etat. Il est donc urgent de réaliser une cartographie de l'ensemble de ces dispositifs et de procéder à leur rationalisation en changeant de perspective et en plaçant l'employeur (public ou privé) au cœur de la machine.

Dans leur processus d'inclusion, chacun doit éviter les ruptures de parcours et donc réfléchir à une stratégie personnelle globale. Nous pouvons nous inspirer de la stratégie actuellement mis en œuvre par l'AGEFIPH pour un « parcours sans couture ». Et mieux mobiliser le SPIE – Service public de l'insertion et de l'emploi. Nous y travaillons notamment pour mieux répondre aux besoins en logement et en mobilité des actifs.

Dans le cadre de notre partenariat avec l'AGEFIPH, un travail particulier est fait pour le maintien en emploi et le recrutement des personnes porteuses de handicap dans nos entreprises.

Nous partageons également l'ambition de privilégier le recours à l'apprentissage. Les dispositifs de formation par alternance, en particulier l'apprentissage et la reconversion ou promotion par alternance (Pro A) apparaissent comme des outils particulièrement adaptés à l'insertion ou au maintien dans l'emploi.

Mais nous devons garder à l'esprit que les branches professionnelles ne sont pas aussi structurées à La Réunion qu'au national.

La CPME Réunion travaille également avec les acteurs de l'IAE (notamment au sein de l'URSIIE dont le Président anime notre Commission Inclusion) à consolider les passerelles entre monde marchand et acteurs de l'acteur de l'IAE.

L'INCLUSION SOCIALE VISE À PRIVILEGIER LA TRANSMISSION DU SAVOIR-ETRE

A la CPME, nous estimons que notre taux de chômage n'est pas une fatalité ; notamment chez les jeunes et les personnes porteuses de handicap. Pour ces derniers, nous travaillons activement avec l'AGEFIPH, tant pour améliorer leurs conditions de travail en entreprise, que pour faciliter leur recrutement dans nos entreprises. C'est d'ailleurs une des originalités du contrat Boussole que nous portons avec l'OPCO EP.

La CPME propose à travers les OPCO (Akto, Constructys, OPCO EP) les dispositifs Gadiamb et Boussole. Ceux-ci visent les publics peu qualifiés et éloignés de l'emploi (uniquement les jeunes pour Gadiamb mais un public plus large pour Boussole). Les jeunes bénéficiaires bénéficient d'un contrat de 6 mois dans une entreprise et bénéficient en parallèle d'une formation sur les savoir-être (soft skills) et savoir-faire en entreprises (au sein de l'entreprise pour Gadiamb, au sein d'un organisme de formation pour Boussole).

Notre engagement est soutenu par l'Etat dans le cadre du Plan PETREL.



Le contrat Boussole (OPCO EP), et d'une autre façon, le contrat Gadiamb (porté par AKTO et Constructys), sont des outils pensés par nos organisations professionnelles pour accompagner l'inclusion des personnes éloignées de l'emploi. Ces dispositifs confortés dans le cadre du Plan PETREL doivent être pleinement mobilisés par nos entreprises tout comme les emplois francs.

Pour autant, nous tenons à rappeler, comme nous n'avons cessé de le dire ces dernières années, que l'inclusion n'est pas une fin en soi mais un moyen.

FACILITER L'EMPLOI DES SENIORS

Selon les statistiques de l'INSEE, ils constituent à La Réunion, plus de 20 % des demandeurs d'emplois et quand on sait que près de 50 % d'entre eux sont au chômage depuis plus d'un an, on ne peut que s'inquiéter de cette situation.

Le contrat Boussole est particulièrement adapté pour ce public car il est un des rares outils favorisant la réinsertion professionnelle des personnes de plus 50 ans.

En complément, la CPME, conjointement avec l'URSAIE (Fédération des entreprises d'insertion

par l'activité économique) et la FEI (Fédération des Entreprises d'insertion) déploie un parcours en 3 étapes. La première étape de ce parcours peut être un contrat Boussole (si l'entreprise cotise à l'OPCO-EP). Le salarié peut ensuite basculer vers une formation technique dans une entreprise d'insertion pour une durée maximale de 2 ans. Et poursuivre enfin avec un « CDI inclusion ».

SE MOBILISER POUR UNE FORMATION AU PLUS PRÈS DES BESOINS DES ENTREPRISES

Mais notre engagement ne sera possible que grâce à une meilleure adéquation entre l'orientation, les formations et les besoins des entreprises

Le constat est partagé par les jeunes et les structures d'accompagnement de défauts fréquents d'orientation scolaire se traduisant par un manque de motivation du jeune pour exercer dans son secteur de formation initiale. Ces défauts d'orientation représenteraient une majorité des jeunes accueillis d'après les professionnels de l'insertion, même si aucun indicateur de mesure n'existe pour vérifier l'ampleur de ce phénomène. Les situations de décrochage scolaire sont aussi imparfaitement anticipées et les acteurs de l'accompagnement se sentent démunis face à un public de plus en plus nombreux de jeunes mineurs.

Le Pacte régional d'investissement dans les compétences (PRIC) et le Plan PETREL sont d'excellents outils mais ils doivent s'appuyer sur une ambitieuse stratégie régionale de formation. Des moyens importants sont affichés mais une coordination entre les opérateurs est indispensable pour éviter notamment une certaine forme de compétitions entre certaines organisations. Aussi, la CPME s'engage à soutenir une ambitieuse politique publique de formation qui soit véritablement au service des entreprises.

S'APPUYER SUR L'ADSTR POUR ACCOMPAGNER L'INCLUSION PAR LE DIALOGUE SOCIAL

La CPME s'engage en faveur d'une rationalisation des instances du dialogue social. Là aussi les outils existent mais ils sont trop nombreux : il faut les optimiser. C'est l'objet du travail mené par les partenaires sociaux au sein de l'ADSTR.

Autre sujet développé au sein de l'ADSTR, c'est celui de l'application des Conventions collectives à La Réunion. Il nous appartient de faire qu'elles soient mieux appliquées à La Réunion. C'est une garantie pour les salariés mais aussi une façon d'éviter les ruptures d'égalité entre les entreprises vertueuses qui ont un engagement sociétal réel et celles moins vertueuses.

Parce que nous sommes convaincus que c'est aussi dans le cadre du paritarisme que doivent se discuter les questions de recrutement, d'attractivité des métiers, de formation, bref d'emploi mais aussi de qualité de vie au travail, nous nous engageons pour un dialogue social de qualité au sein de l'ADSTR.

EN CONCLUSION

Quel que soit l'engagement sociétal d'un chef d'entreprise, il ne peut recruter, augmenter ses salariés, les former que s'il a de l'activité. Nos chefs d'entreprise ne sont pas des chasseurs de primes qui recrutent pour toucher des subventions mais des créateurs de richesses et de valeur ajoutée qui recrutent des collaborateurs pour faire grandir leur entreprise.

Les politiques publiques actuelles de la formation et de l'inclusion répondent plus à l'urgence sociale (de lutte contre le chômage) qu'au souci de répondre aux besoins des entreprises. Ce n'est pas en subventionnant le recrutement de personnes éloignées de l'emploi qu'on crée des emplois pérennes. C'est en priorisant l'employabilité des personnes, les softs skills et la formation tout au long de la vie.



contact@cpmereunion.re
02 62 96 43 16