



ATELIER 4 : Stéréotypes et inclusion, comment mieux communiquer ?

Animation : Laureen PLANCHON, FAS IDF

Cet atelier s'inscrit dans la journée régionale Passerelles Entreprise du Grafie. Il a pour objectif de :

- Permettre aux structures d'insertion de prendre conscience des stéréotypes qu'elles véhiculent, de travailler leur communication à destination de l'entreprise en veillant à ne pas renforcer les stéréotypes déjà existants
- Permettre aux entreprises de prendre conscience des stéréotypes présents en leur sein, d'innover dans leur pratique RH et de travailler les outils pour recruter différemment
- Il s'agit, enfin, d'identifier les leviers de communication à activer pour favoriser le recrutement de personnes dites en « insertion ».

Intervenants :

- Marine GIRAULT, Chargée de projets, Maison pour Rebondir Suez
- Pauline VOLDOIRE, Co-fondatrice, Activ'Action

COMPTE-RENDU DES ECHANGES DE L'ATELIER

- **Marine GIRAULT, Maison pour Rebondir Suez**

Suez s'est doté d'une direction de l'innovation sociale, elle se décline en région avec la Maison pour Rebondir. Elle se présente comme une offre de services pour développer l'économie circulaire et l'emploi sur les territoires.

L'objectif est de travailler avec l'ensemble des métiers et fonctions Suez pour favoriser l'inclusion et de faire évoluer les pratiques internes, en développant les liens et les collaborations avec l'écosystème de l'insertion et de l'ESS.

Comment ? en travaillant autour de 5 axes :

- Conseil et formation
- Partenariats insertion & ESS
- Entrepreneurat
- Mécénat de compétences
- Recrutement inclusif : ouvrir les métiers à des personnes éloignées de l'emploi

Pourquoi l'entreprise s'engage ?

- Des besoins de recrutement sur des métiers en tension
- Des obligations contractuelles via clauses d'insertion



- Une politique inclusive au niveau du groupe, fort engagement RSE

Ces 3 raisons sont différemment acceptées et comprises en interne au sein de l'entreprise (enjeux de communication interne), notamment entre les responsables et les managers terrains.

La problématique des stéréotypes apparaît lorsqu'on s'adresse aux managers terrains qui sont les représentant.e.s directs de ces engagements. Les remarques reflétant les stéréotypes sont du type : « J'ai déjà une équipe à faire tourner », « Pas le temps de former des gens en insertion » → C'est le mot « insertion » qui fait peur aux managers terrain. Tout l'enjeu est de changer l'imaginaire qui entoure les termes « salarié.e.s en insertion ».

Pour ce faire, Suez a mis en place plusieurs types d'actions :

- Formation/sensibilisation pour les managers terrain : définition de l'insertion et de sa pluralité de réalités en terme de parcours et de personnes concernées. Avant la formation, l'« insertion » renvoyait à « sortie de prison », pour les managers. L'objectif de cette formation est de dédramatiser l'insertion, d'enlever tous les fantasmes qu'il peut y avoir autour. Démarche bien reçue, assez récente.
- Immersion et stages : accueillir des salarié.e.s en insertion pour lever les freins au recrutement classique. En effet, les managers pourraient refuser un.e salarié.e en insertion, alors que quand le.a salarié.e est dans l'action (via le stage), ses compétences peuvent être mieux appréciées.
- Actions périphériques : parrainage de jeunes en Mission Locale, interventions de SIAE qui viennent présenter leurs activités et fonctionnement à tous les collaborateurs, visites de SIAE faites par des managers terrain qui réalisent ainsi qu'ils font à peu près le même métier qu'un encadrant technique.

Déconstruire les stéréotypes implique également une meilleure communication et représentation de la part du secteur de l'IAE. Il est ainsi primordial que les SIAE mettent **davantage en avant leurs atouts pour les entreprises**, à savoir :

- La pertinence des candidatures : les SIAE connaissent les candidat.e.s et savent, par conséquent, si les profils des salarié.e.s correspondront aux besoins de l'entreprise. Cela suppose, en amont, des présentations, un partenariat entre la SIAE et l'entreprise.
- Un appui à l'intégration des salariés : pendant le parcours d'insertion, les CIP ont travaillé sur les freins à l'intégration socioprofessionnelle du salarié. Les SIAE sont ainsi un facilitateur de la relation entreprise / salarié.e.
- Les dispositifs dont bénéficie l'IAE : formation, PMSMP qui permet à l'entreprise de « tester » le.a candidat.e et de permettre à celui-ci d'avoir un premier aperçu du poste.

A l'inverse, certaines pratiques de l'IAE peuvent renforcer certains stéréotypes :

- Non-pertinence des candidatures : parfois la SIAE n'a pas pris le temps de bien présenter le poste au salarié.e et/ou la nécessité de placer des candidat.e.s en fin de parcours peut être contre-productive si son profil ne correspond pas au poste. Cela renforce les stéréotypes sur l'insertion



En résumé, voici les conseils clés :

- ➔ La rencontre et l'interconnaissance sont primordiales pour casser les clichés
- ➔ Nécessité de mener un travail en amont entre l'entreprise et la SIAE pour bien connaître les besoins des deux partenaires
- ➔ Savoir que la SIAE est derrière le.a salarié.e si des freins périphériques persistent est un gage d'assurance pour l'entreprise. (Le responsable peut, par exemple, appeler le CIP pour une mise au point)

- **Pauline VOLDOIRE, Co-fondatrice, Activ'Action**

Présentation d'Activ'Action

Une association qui se donne pour mission de transformer le chômage en une expérience constructive. L'idée est de favoriser l'intelligence collective entre chercheurs d'emploi pour diminuer les risques psycho-sociaux, à travers des ateliers et communautés d'entraide.

Objectifs :

- Développer les compétences savoir-être : qui sont de plus en plus recherchées dans le monde du travail
- Réduire les risques psychosociaux liés au chômage

Déploiement d'ateliers accessibles à TOUT chercheur d'emploi → Donc la question de la gestion de la diversité pour inclure tout le monde s'est rapidement posée.

- Inclure où, qui, quand, comment ? inclure dans les ateliers mais aussi dans la façon de communiquer ; inclure dès l'arrivée et à l'issue de l'atelier
- Comment : mettre en place dans les ateliers un cadre d'égalité, de sécurité et de confiance. Des exemples d'outils : règles de bienveillance, écoute active, ice-breakers pour débiter, travail autour de la posture de facilitateur. Cette posture de neutralité c'est aussi celle que doit adopter le manager ou le recruteur
- Les compétences savoir-être telles que l'empathie, la résilience, l'auto-motivation

Activ'Action travaille avec des collectivités locales, des entreprises et des SIAE en partageant leur méthodologie. Activ'Action a notamment formé les CIP à cette posture de facilitation, neutralité. Exemple : un atelier où les chercheurs d'emploi ne se positionnent pas comme des « demandeurs d'emploi » mais comme des offreurs d'opportunités (ex : ce que j'aime faire au-delà de mon CV)

Question du processus de recrutement : comment travailler le lien avec l'entreprise pour modifier le processus de recrutement et l'adapter au public IAE ?

Le recrutement inclusif et constructif, c'est la capacité à...

- ...Elaborer une fiche de poste avec un langage simple, mettant en avant les compétences recherchées plutôt que le niveau de diplôme attendu, avec des exemples concrets (exemple : créativité = trouver des solutions lorsqu'on est face à un problème)



- ...Adopter une posture neutre, bienveillante et de facilitateur (pour le recruteur)
- ...Rendre l'évaluation des compétences objective
- ...Prendre en compte les compétences savoir-être et les évaluer lors du processus du recrutement ; aller au-delà du diplôme
- ...Mettre le demandeur d'emploi dans des conditions qui rendent la personne actrice

GROUPE DE TRAVAIL : Quels freins et leviers de communication activer pour valoriser, mobiliser et favoriser la réussite de l'intégration professionnelle des salariés de SIAE en entreprise ?

Les idées reçues des personnes « en insertion » :

- Sortant.e.s de prison
- Pas de posture de la salarié.e, manque de savoir-être
- Pas sérieux.se, pas fiable (retard, etc)
- Charge et contrainte pour l'entreprise : temps de formation / management long
- Manque de compétences, peu formé.e.s
- Pas adapté.e au monde du travail
- Public « difficilement insérable »
- Ne connaissent pas le monde de l'entreprise
- « Cas social »

→ Les leviers de communication à activer :

- Les salarié.e.s de l'IAE sont formé.e.s en situation de travail par les SIAE qui leur apprennent les gestes professionnels. Les personnes sont suivies depuis plusieurs mois donc la SIAE connaît leurs atouts. Mettre en avant le professionnalisme des SIAE en matière d'accompagnement .
- Sensibiliser sur les parcours migratoires ou parler d'accidents de la vie (qui peut arriver à tous.tes) avec des exemples de parcours plutôt que de parler de « types de publics ».
- Communication positive, valoriser le.a salarié.e, mettre en avant ses compétences.
- La SIAE peut préparer le.a candidat.e en fonction des besoins de l'entreprise si elle le souhaite.
- Mettre en avant l'intérêt RSE pour l'entreprise qui s'implique dans une coopération favorisant le recrutement durable de personnes en transition professionnelle.
- Proposer de former les salariés de l'entreprise à l'IAE sur ses spécificités et sur la diversité des publics relevant de l'insertion.

Bonnes pratiques, actions à développer

- **Bien se connaître / favoriser les rencontres entre SIAE et entreprises**
 - Organiser des rencontres entre entreprises et SIAE : plusieurs modalités
 - Recevoir des équipes entreprises en journée team building
 - Inviter les entreprises à rencontrer les équipes de SIAE



- Favoriser le bénévolat ou mécénat de compétence dans des SIAE lorsque celles-ci sont un vivier de recrutement pour l'entreprise
 - Intervenir dans les clubs d'entreprises pour présenter l'IAE
- **Adapter son discours** à celui de l'entreprise (qui n'est pas dans le social, même si elle souhaite agir en faveur, la démarche RH est à distinguer)
 - Venir en tant que partenaire et **proposeur de solutions** plutôt qu'en demande
 - **Former les SIAE sur la relation entreprise** pour une meilleure connaissance de ce milieu et de ses attentes/contraintes
- **Valoriser la plus-value de l'IAE** : expliquer aux entreprises que les salarié.e.s de SIAE sont formé.e.s à acquérir ou retrouver une posture de salarié et à développer les savoir être en équipe