



II^e Rencontre Internationale

des Entreprises d'Insertion

Bruxelles, du 2 au 5 octobre 2007

Rapport de synthèse

de la délégation helvétique

Coordonné par Christophe Dunand et Jean-Charles Rey
avec la collaboration de Philippe Beuret, Yves Ecoeur, Joël Gavin,
Serge Lancon, Christian Lopez et Anna Munt

novembre 2007

Introduction :

Ce rapport est une compilation des éléments marquants relevés par les membres de la délégation helvétique (voir annexe n °1) aux II^e Rencontres Internationales des Entreprises d'insertion.

Ces journées qui se sont déroulées du 2 au 5 octobre 2007 à Bruxelles ont réuni pour trois journées d'échanges de pratiques 250 directeurs et/ou responsables sectoriels d'entreprises d'insertion (ci-après EI) actives dans 7 pays différents.

Ces trois journées d'échanges avec des praticiens se sont en effet avérées à la fois très denses et très fertiles en termes de pistes d'actions, en vue du développement et du renforcement des entreprises d'insertion implantées en Suisse. Seuls les éléments les plus significatifs seront repris dans le présent rapport.

Un style volontairement très succinct a été choisi pour alléger la lecture et faciliter l'expression de tous les avis.

La diffusion du document est souhaitée à tous les acteurs intéressés et toutes les remarques sont bienvenues auprès de :

Conseil Romand de Entreprises d'Insertion, Commission Formation, Jean-Charles REY,
HES-SO Valais, 5, rue de Gravelone, 1950 Sion 2 nord, Jcharles.rey@hevs.ch

Plan de la présentation:

1. Les EI : des prestataires dynamiques et reconnus par les autorités en charge des politiques d'insertion

- 1.1 Les EI et les politiques publiques
- 1.2 Les soutiens publics aux EI
- 1.3 Le profil des bénéficiaires des EI
- 1.4 La création d'un marché de l'emploi complémentaire

2. Un « vrai travail » au sein de marchés concurrentiels comme mode d'action privilégié et garantie d'une bonne efficacité en insertion

- 2.1 La dimension entrepreneuriale
- 2.2 Les activités économiques des entreprises d'insertion (EI)
- 2.3 Les activités de production et les accès aux marchés publics

3. Les EI : des prestations similaires mais des modes d'organisation multiples

- 3.1 Les prestations aux bénéficiaires
- 3.2 La formation intégrée à la production
- 3.3 Le statut des travailleurs en insertion et la durée des stages

4. Se fédérer pour améliorer la qualité des prestations

- 4.1 Les niveaux d'organisation des EI
- 4.2 Evaluation et système qualité

5. Bilan et perspectives

1. Les EI : des partenaires dynamiques des pouvoirs publics dans le développement de leurs politiques d'insertion

1.1 Les EI et les politiques publiques

- Dans la majorité des pays représentés lors des journées, les entreprises d'insertion sont reconnues comme des prestataires efficaces, voire des partenaires privilégiés des autorités responsables de la conduite des programmes de lutte contre l'exclusion. De ce point de vue, la Suisse semble, à l'exception notable de certains cantons pionniers, passablement à la traîne.
- Plusieurs témoignages concordent pour dire qu'une des forces centrales des EI est leur importante faculté d'adaptation aux besoins fluctuants des chômeurs. Des politiques publiques très restrictives limitent malheureusement parfois cette évolutivité, ainsi que les résultats des EI.
- Comme l'ont montré diverses études conduites au niveau européen, l'expérience des EI a fortement marqué l'orientation des politiques d'insertion et d'emploi.
- L'implication de la recherche et des acteurs de la formation dans les dispositifs des EI ou de leurs fédérations favorise la mise en évidence des bonnes pratiques et les échanges par les études et rapports.
- En Belgique comme en Suisse la diversité des politiques sociales cantonales et les applications très flexibles de la loi fédérale sur le chômage (notamment entre les cantons qui interdisent les activités commerciales et ceux qui les tolèrent de longue date), mènent à des modèles d'EI très diversifiés.
- La lisibilité à la fois des politiques publiques et des types d'EI est souvent complexe dans ces pays. Ceci rend d'autant plus difficile la comparaison.
- La Belgique, comme la Suisse, a ouvert les prestations aux demandeurs d'emploi à des entreprises commerciales et à des organisations sans but lucratif. Les discussions laissent penser que des biais importants se développent avec des organisations qui n'ont que peu d'intérêt pour les finalités d'insertion mais qui « produisent » des prestations d'insertion de manière opportuniste.

1.2 Les soutiens publics aux EI

- Les modèles de soutien sont très différents selon les pays et les régions (dans les pays fédéraux) et de plus ils varient constamment avec l'évolution des politiques publiques.
- La nature des aides (montants, dégressivité, durée totale, etc.) influencent considérablement les EI. Quand les aides sont limitées, les EI sont plus proches du marché pour pouvoir s'autofinancer. Cela les oblige toutefois souvent à une sélection des bénéficiaires pour assurer leurs objectifs de production (les exclus des EI se retrouvent alors à l'aide sociale).
- Dans les régions très touchées par le chômage et l'exclusion, comme la Belgique, des aides publiques massives sont prévues. Il s'agit souvent autant de créer des opportunités de travail que d'insérer sur un marché de l'emploi très difficile d'accès.
- Quand la priorité est mise sur l'insertion rapide des jeunes comme au Québec, les financements publics sont importants et les EI doivent souvent avoir du personnel fixe pour la production pour compenser la rotation rapide des jeunes (6 mois dans la Belle Province).

- Ainsi, il ne se dégage pas de modèle simple et universel pour le financement des EI. Il faut toutefois relever que l'absence de limites aux activités économiques permet des niveaux d'autofinancement qui dépassent fréquemment 50% des budgets totaux des structures concernées.
- Partout, les EI sont tenues de réinvestir les éventuels excédents dans les finalités de l'organisation. En France toutefois, où une vision entrepreneuriale domine (cf plus bas), les excédents sont non seulement tolérés mais recherchés en tant que moyen performant pour financer les investissements et le développement des structures.
- Nombre d'EI françaises sont en effet actives dans des secteurs de l'industrie, de la construction et du traitement des déchets (notamment) qui demandent de gros investissements.

1.3 Le profil des bénéficiaires des EI

- Les profils des bénéficiaires sont sensiblement convergents entre les pays représentés aux Rencontres. Les marchés de l'emploi présentent des différences nettement plus significatives, différences qui semblent déterminer de manière centrale les politiques publiques et les résultats des EI.
- La Belgique semble avoir développé une politique d'intégration de migrants à travers des EI originales par rapport à la Suisse et à la France. Dans ces derniers pays les personnes d'origine étrangère sont pourtant nombreuses, car elles forment une proportion élevée des non qualifiés. Mais les EI ne sont cependant que très peu utilisées comme des passerelles d'intégration culturelle, alors que la Belgique l'expérimente avec un certain succès.
- Plusieurs EI proposent par exemple des cours et des activités spécifiques pour migrants. Elles associent par exemple les bénéficiaires au fonctionnement des organisations pour renforcer leurs compétences civiques (apprendre à négocier, voter, communiquer). En Suisse ce sont des programmes de formation qui ont, dans certains cantons, développé des prestations en direction des migrants (comme l'Oseo p.ex.).
- Le Québec limite nettement l'âge des bénéficiaires au-dessous de 30 ans, même s'il semble que des changements soient en cours pour élever cette barrière.
- Ce type de catégorisation par l'âge n'existe pas dans d'autres pays, mais en Belgique comme en Suisse les statuts administratifs nombreux et peu cohérents entre eux (Laci, aide sociale, AI notamment) limitent souvent l'accès à certaines EI et introduisent de nombreuses ruptures dans les parcours d'insertion (un changement de statut administratif qui signifie l'arrêt du droit à une mesure d'insertion).
- Les politiques publiques qui cherchent à « profiler » mieux leur dispositif en direction de catégories de demandeur d'emploi spécifiques a des effets pervers (en Belgique notamment). Les personnes qui n'entrent pas dans une catégorie se retrouvent exclues du dispositif d'insertion.
- Les erreurs d'orientation/affectation aux mesures d'insertion, car on la personne n'a pas été « classée » dans la bonne catégorie, se répercutent sur les EI qui doivent gérer ces situations.

1.4 La création d'un marché de l'emploi complémentaire (emplois aidés)

- Cette innovation en cours en Suisse, qui permettra aux EI des cantons qui avancent dans cette voie de trouver une solution d'insertion à la majorité des bénéficiaires (contre environ un tiers actuellement en moyenne, hors SEMO et autres programmes pour jeunes pour qui les résultats sont supérieurs et qui ne nécessitent pas de marché complémentaire), existe déjà en Belgique mais pas en France ou au Québec.
- Toutefois en Belgique, le terme utilisé est celui « d'emplois durables » et ne concerne que les emplois en EI, contrairement à Genève qui compte proposer des emplois de solidarité dans tout type d'entreprise de l'économie sociale et solidaire (dans le social, la culture, l'environnement, le sport, etc.).
- Le besoin d'adapter une petite partie du marché de l'emploi aux personnes capables de travailler, mais dont le profil ne correspond pas (à court terme ou plus durablement) aux attentes du marché de l'emploi principal, a suscité des débats animés dans les ateliers.
- L'expérience française du marché de l'emploi complémentaire, sous forme de « contrat emploi solidarité » n'a été prévu qu'au sein d'activités non concurrentielles et pour des durées limitées. Mesures non formatrices et souvent vécues comme des « garages temporaires », les CES ont cumulé tous les défauts et laissé un souvenir très négatif. Les modèles mis en place (ou en voie de l'être) dans les projets suisses (au Jura et à Genève) corrigent les défauts fondamentaux des CES français. Mais cette approche très novatrice et pragmatique suscite pour l'instant encore de nombreuses craintes (niveau de salaires pratiqués, passerelles avec le marché principal de l'emploi, notamment).
- Dans la situation française, les personnes qui échouent à retrouver un emploi à la sortie d'une EI se retrouvent au RMI ou tournent dans le carrousel des mesures d'insertion. Comme en Suisse, seule une invalidation progressive et reconnue par l'Etat leur permet de retrouver un travail dans un atelier adapté pour handicapé, ce qui ne peut être considéré comme un succès du dispositif d'insertion.

2. Un « vrai travail » au sein de marchés concurrentiels comme mode d'action privilégié et garantie d'une bonne efficacité en insertion

2.1 La dimension entrepreneuriale

- L'engagement entrepreneurial des EI est largement déterminé par la population accueillie et par les niveaux d'aide publique (donc l'exigence d'autofinancement). En France les EI sont des entreprises presque comme les autres, les subventions sont attribuées par place d'insertion (un montant donné et dégressif sur 2 à 4 ans). Il n'y a aucune restriction dans les statuts juridiques possibles pour ces entreprises, hormis le fait de ne pas poursuivre de but lucratif (associatif, SA sans but lucratif, coopérative principalement).
- Les EI très engagées dans la formation (comme les entreprises de formation par le travail en Belgique) sont moins productives pour des raisons évidentes. Celles qui s'adressent à des populations en très grande difficulté ne sont parfois ni complètement productives, ni totalement formatrices. Elles ont pour but premier l'insertion sociale ou la prévention de la marginalisation à travers la pratique d'un « vrai travail » mais à des conditions adaptées à la réalité des personnes.

2.2 Les activités économiques des entreprises d'insertion (EI)

- Les entreprises d'insertion françaises bénéficient d'un soutien formel des organisations patronales, dont le Medef (cf annexe 4). Elles font bien souvent partie intégrante des stratégies de promotion économique et de création d'emplois au niveau local et ne sont plus considérées seulement comme des éléments de politiques d'aide à caractère social.
- Les EI de France ne mènent que des activités économiques en concurrence sur le marché. La raison évoquée est que seules les activités de production qui existent dans l'économie « vraie » sont susceptibles de fournir des expériences et des compétences en relation aux attentes du marché de l'emploi, et donc contribuent réellement à l'insertion des chômeurs.
- La situation est identique au Québec, où les syndicats de travailleurs sont eux-mêmes engagés dans la création d'emplois, comme dans la création d'entreprises d'insertion.
- La limitation des activités économiques appliquée par certains cantons suisses et certaines régions de Belgique apparaît contraire aux objectifs d'insertion des chômeurs et des demandeurs d'emploi en général. Même dans les pays où l'accès aux marchés concurrentiels est totalement ouvert, le volume d'affaires des EI reste modeste, et elles ne mettent aucunement en péril les entreprises commerciales. Dans ces pays, les débats sur une éventuelle concurrence déloyale entre EI et entreprises traditionnelles ont d'ailleurs complètement disparu, la pratique ayant démontré qu'il s'agissait là bien plus de craintes que d'une réalité économique.
- En France où l'accès aux activités concurrentielles est complètement ouvert, de véritables partenariats intégrés se sont mis en place entre les EI et les entreprises commerciales et/ou industrielles « classiques », notamment dans les champs de la sous-traitance, de la formation et du recrutement du personnel, ou du « facility management » au service des employés.

2.3 Les activités de production et les accès aux marchés publics

- Il y a peu de divergences notables dans les activités déployées par les EI des divers pays. La volonté de diversifier les activités pour offrir des opportunités d'apprentissage semble moins présente au Québec qu'en Suisse, les canadiens misant avant tout sur le développement de compétences transversales à tout type d'emploi (logique d'adaptation de la main d'œuvre aux règles du monde du travail).
- En France toutefois, nombre d'EI sont des entreprises de taille importante et dotées d'équipements qui n'ont rien à envier à une PME/PMI. L'inscription des EI dans une stratégie à long terme influence certainement ces entreprises qui s'engagent alors dans des domaines qui demandent une activité au long cours (investissements, savoir-faire spécifique).
- En France, la plupart des régions ont introduit des clauses d'insertion dans l'attribution des marchés publics. Plus de 50% des mandats des EI viennent de collectivités publiques qui utilisent ainsi le biais du marché pour développer l'offre d'insertion dont elles ont besoin pour insérer leurs chômeurs.
- Les collectivités belges utilisent aussi ce levier, mais visiblement de manière moins systématique.
- En cas de nécessité, les collectivités françaises découpent parfois les marchés publics pour contourner les normes européennes et assurer ainsi un accès facilité aux EI actives sur leur territoire.

3. Les EI : des prestations d'insertion très similaires mais des modes d'organisation multiples

3.1 Les prestations aux bénéficiaires

- Il n'y a pas de différence notable entre les pays au niveau des prestations proposées aux bénéficiaires, hormis la place de la formation.
- Une tendance générale semble se dessiner autour d'une intensification du « job coaching », devenu un métier en Belgique, et du rapprochement des entreprises (stages, placement)
- Les ressources d'accompagnement (social, psychosocial, socioprofessionnel, etc. selon les EI et les pays) varient plus dans leur importance relative que dans la nature des prestations effectivement offertes.
- En Belgique l'accompagnement est financé de manière spécifique, au pro-rata du nombre de personnes en insertion (subvention à l'accompagnement).
- Au Québec, l'ensemble des frais de formation au sein des EI est pris en charge directement par les pouvoirs publics (les personnes en insertion sont salariées, cf 3.3).
- Au niveau de la formation, les québécois mettent en avant « l'empowerment » (capacité d'agir) comme objectif central, avant l'acquisition de telle ou telle compétence professionnelle spécifique.

3.2 La formation intégrée à la production

- La place de la formation dépend directement des financements publics. Très limités en France, ils sont importants au Québec et en Belgique (grandes variations selon le type de structure), et particulièrement élevés en Suisse pour les EI financées par le SECO.
- Le financement et la reconnaissance des formations dispensées au sein des EI est encore un domaine peu consolidé et représentera un enjeu important pour l'avenir de toutes les EI. L'introduction de toutes les modalités pédagogiques spécifiques à la formation des adultes (validation des acquis, certifications, etc.) en cours dans divers pays mais le chemin vers leur reconnaissance par les pouvoirs publics semble encore long.
- Les EI de Suisse, qui ont des PETF (programmes d'emploi temporaire fédéraux), comptent comparativement un important volet formation par rapport à la Belgique et à la France. Ce dernier pays est particulièrement en retard dans ce domaine.
- En Belgique il y a une catégorie spécifique d'EI formatrices, les EFT (entreprises de formation par le travail).
- Le Québec, avec sa priorité aux jeunes, mène une mission très claire d'adaptation des personnes aux exigences du marché de l'emploi. Il faut souligner à ce propos que le système de l'apprentissage dual n'existe pas dans ce pays et est faible en France. La fonction d'adaptation des personnes aux attentes des entreprises est plus marquée pour combler ces lacunes.
- Ceci se traduit par une priorité sur les compétences transversales (relations - communication, règles, horaires, rythmes, etc.). Peu de jeunes au Québec iront en effet travailler dans un métier directement en lien avec les activités concrètes réalisées au sein de l'EI.

3.3 Le statut des travailleurs en insertion et la durée des stages

- Au Québec et en France les personnes en insertion sont salariées des EI (au SMIC en général) et viennent ainsi de l'aide sociale ou du chômage à l'entrée en EI. Leur revenu provient des revenus du travail facturé par l'EI et d'aides sociales versées à l'EI (à la place d'insertion) et non au travailleur.
- En France les travailleurs des EI ne sont pas aussi différenciés entre « encadrants » et « stagiaires » comme c'est souvent le cas en Suisse, en Belgique et au Canada. D'ailleurs le rapport entre le nombre de travailleurs fixes et le nombre de travailleurs en insertion semble nettement inférieur à celui rencontré en Suisse, en Belgique ou au Québec (1 travailleur fixe pour 2 à 3 travailleurs en insertion en France, contre 1 travailleur fixe pour 4 à 6 travailleurs en insertion dans ces autres pays).
- La durée des stages est liée à la durée des financements. De 6 mois au Québec, mais avec un marché de l'emploi très ouvert, à plusieurs années en France (4 au maximum).
- En Belgique comme en Suisse, certains EI mélangent des publics en insertion rapide et d'autres engagés durablement (marché complémentaire).

4. Se fédérer pour améliorer la qualité des prestations

4.1 Les niveaux de structuration du secteur des EI

- La Suisse, malgré la création récente du Conseil Romand des Entreprises d'Insertion, affiche un retard important dans la fédération des EI. Le Cnei, en France, regroupe environ 560 EI pour plus de 30'000 emplois. D'autres formes d'entreprise d'insertion, telles les régies de quartier, s'ajoutent aux EI du Cnei et sont insérées dans des réseaux séparés (Coorace, Fnars, Ursie...).
- Le Québec a un réseau très structuré (le Cqei) qui regroupe la majorité des EI de toute la province (plus de 7 millions d'habitants, environ 50 EI). Le collectif québécois des EI assume toute une série de tâches spécifiques pour ses membres dans le domaine de la formation, de la représentation, du lobbying, etc.
- La Belgique a, en règle générale, une fédération par région pour chaque type de structure (p.ex. entreprises d'insertion, entreprises de formation par le travail...). Ces fédérations collaborent entre elles au sein d'une nébuleuse à géométrie très variable.
- De manière générale, les fédérations soutiennent les EI membres par des prestations de formation, d'information, de soutien au management et sont des interlocuteurs des pouvoirs publics. Le Collectif québécois des EI, le Cnei et les réseaux belges ont plusieurs salariés pour ces tâches, alors qu'en Suisse la formation des collaborateurs et le développement des activités, par exemple, sont gérés par chaque EI de manière indépendante (la qualité par contre est un dossier géré par l'AOMAS et Insos).
- Excepté la Suisse, en retard dans ce domaine, les fédérations françaises, belges et québécoises ont des ressources financières significatives pour assumer ces tâches. Elles proviennent des cotisations des membres (5'000 CHF environ/EI/an au Québec) et d'aides publiques (notamment le Fonds Social Européen).

4.2 Evaluation et système qualité

- Aucun des pays participants n'exige de standards de qualité similaires à ceux promus par l'Ofas en Suisse dans le domaine du handicap et certains cantons (Eduqua, norme Aomas) pour les mesures d'insertion et de formation à l'insertion.
- Le Cnei en France a développé la norme « Qualirei ». La diffusion de cet outil est cependant lente, ceci d'autant plus qu'il n'est pas accrédité par les instances officielles de certification. Les autorités locales ne prennent d'ailleurs pas en compte ces éléments de qualité dans les agréments qu'ils signent avec les EI.
- Les expériences suisses, la nouvelle norme AOMAS et le système Eduqua notamment, intéressent beaucoup les EI européennes et canadiennes.

5. Bilan et perspectives

Les contacts, les conférences en plénière et surtout les multiples ateliers furent riches d'enseignements et en contacts fructueux. De plus, l'intensité des discussions lors des visites d'entreprises d'insertion a permis de se familiariser avec des modes d'action différents porteurs d'alternatives intéressantes par rapport aux usages en vigueur au sein des EI de Suisse Romande.

Les membres du CREI affirment sortir renforcés de ce type de rencontre, notamment dans les rapports avec leurs bailleurs de fonds et les autorités politiques. Ils estiment avoir acquis au terme de ces journées une vision bien plus claire des objectifs stratégiques que devront poursuivre leurs structures, si elles veulent se développer et accroître leur impact sur les politiques d'insertion.

Pouvoir appuyer leur développement sur les expériences mises sur pied dans d'autres pays ainsi que sur la réflexion générale menée durant les trois jours, a conforté les divers responsables présents dans leur choix en faveur de l'insertion par l'économie et les a rassurés sur son futur potentiel au sein de notre pays.

Sur la base des travaux menés durant les II^e Journées Internationales des Entreprises d'Insertion, les responsables de la délégation proposeront à l'Assemblée Générale du CREI d'adopter les mesures suivantes :

1. Le manque de visibilité et de lisibilité des EI en Suisse

Les expériences menées à l'étranger ont démontré l'importance pour les EI d'être clairement identifiées par rapport à d'autres structures similaires (ateliers protégés, entreprises virtuelles, p. ex.).

Proposition : Développer un outil commun pour l'évaluation des résultats des parcours d'insertion ainsi qu'une systématique commune de présentation des résultats économiques et sociaux.

Proposition : Développer une base de données des structures qui correspondent aux critères de reconnaissance du CREI et utilisent les deux instruments définis ci-dessus, cette base de données pouvant être hébergée sur le site du CREI.

2. Formation des collaboratrices et collaborateurs

La rencontre a permis de confirmer le constat que le travail dans une entreprise d'insertion demande des compétences très spécifiques. Or, pour l'instant, il n'existe pas de formation particulière, excepté en France où quelques expériences ont été menées.

Proposition : Poursuivre et intensifier les journées d'échanges de pratiques organisées par le CREI en y intégrant les problématiques porteuses identifiées à Bruxelles.

Proposition : Interpeller les instituts de formation spécialisés, en particulier les HEG et les HES-TS, pour les inciter à créer des programmes spécifiques et adaptés au parcours professionnel des collaborateurs des EI.

3. Clause de non-concurrence

Il semble que cette question a été définitivement réglée dans presque tous les pays sauf la Suisse. L'insertion par l'économique peut remplir pleinement ses objectifs seulement si les entreprises d'insertion mènent des activités économiques identiques aux entreprises commerciales. Elles doivent donc correspondre vraiment aux exigences et à la réalité du marché.

Proposition : Ouvrir avec les autorités concernées, les syndicats des travailleurs et les associations patronales un débat sur la clause de non-concurrence.

Proposition : Afin de mieux faire connaître chez nous le travail des EI, étudier l'opportunité d'organiser les III^e Journées Internationales des Entreprises d'insertion de 2009 en Suisse et de les centrer sur le thème des rôles respectifs des EI et des entreprises « classiques » ainsi que sur les possibilités de collaborations « win-win » existant entre elles.

Genève et Sion, le 2 décembre 2007

Annexes

1. Liste des participants de la délégation helvétique
2. Programme des journées
3. Lettre du Medef sur le soutien à l'insertion par l'économique
4. Plaquette du CREI

Annexe N° 1



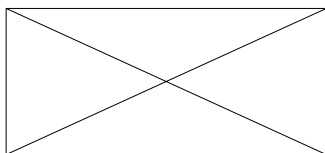
**Liste des participant-e-s aux
II° Rencontres Internationales des Entreprises d'insertion**

institution	Lieu	fonction
Caritas Jura	Delémont	Responsable de secteur
		Responsable de secteur
C.S.E.E.	La Chaux-de-Fonds	Directeur
CIP	Genève	Directeur
		Resp. secteur réinsertion
Copyrart	Genève	Resp. secteur réinsertion
		Resp des ateliers
		Stagiaire
Emploi et Solidarité	Fribourg	Directrice adjointe
HES TS Vd	Lausanne	Resp. de formation
		Professeur
HETS-Ge	Genève	Professeur, chercheur
La Thune Sàrl	Sion	Gérant
		Gérant
Le Relais	Morges	Directeur
		Resp. des ateliers
Oseo Genève	Genève	Directeur
		Responsable de secteur
		Responsable de secteur
Oseo Vaud	Vevey	Directeur
Realise	Genève	Directeur
		Resp. suivi des stagiaires

Annexe N° 2 : Programme des journées



II^e Rencontre Internationale
des Entreprises d'Insertion



PROGRAMME

Rencontre internationale des EI – octobre 2007

La rencontre se déroule à l'Abbaye de Forest,
place Saint Denis n°9, 1190 BXL

Matin • Après-midi • Soirée

2 octobre

Inscriptions (fin de matinée)
Plénière d'ouverture

3 octobre

9h-12h45 Session d'atelier I
Visite d'entreprises d'insertion

4 octobre

9h-12h45 Session d'atelier II
Visite d'entreprises d'insertion
Soirée de Gala avec Trio Trad en concert

5 octobre

Synthèse des discussions
et actions futures communes

Mardi 2 octobre

12h30 inscription

14h00 Plénière d'ouverture. Intervention de Jean-Louis Laville.

Recadrage de l'économie sociale par pays :

- Michel de Wasseige / ConcertES Belgique
- Richard Gravel / CEIQ Québec
- Christophe Dunant et Jean-Charles Rey / CREI Suisse
- Laurent Laïk / CNEI France

Mercredi 3 octobre

9h00 accueil et répartition en ateliers

9h15 session d'ateliers I (pause de 10h45 à 11h)

12h45 lunch

14h30 visite d'entreprises (retour prévu vers 18h)

Jeudi 4 octobre

9h00 accueil et répartition en ateliers

9h15 session d'ateliers II

12h45 Lunch

14h00 Visite d'entreprises (retour prévu vers 18h)

20h00 Soirée de Gala avec Trio Trad

Vendredi 5 octobre

9h30 Plénière de clôture.

12h00 Lunch

Atelier 1 : réussite d'un parcours d'insertion, évaluation et reconnaissance des acquis

Qu'est ce qu'un parcours d'insertion "réussi"? Quels types d'emplois, comme conclusion d'un parcours d'insertion, sont considérés comme une réussite : emplois "durables" et/ou emplois "tremplins". Quelle place pour les compétences non-techniques ? Quelles méthodes utilisées pour les faire acquérir? Place de l'évaluation des acquis dans le parcours d'insertion.

Responsable : Suzanne Beer, FEBISP

Intervenant(e)s : Michel Bernard (directeur adjoint) et Gaétan le François (enseignant en insertion socioprofessionnelle) du Centre de ressources éducatives et pédagogiques de la Commission scolaire de Montréal / Québec
Claude de Jonkheere (Professeur) Haute école de travail social - Institut d'études sociales / Suisse

Atelier 2 : la place des participants dans la vie démocratique de l'entreprise

Selon les principes de l'économie sociale, le fonctionnement démocratique et la participation des travailleurs sont deux éléments essentiels. Pourtant, ces aspects sont parfois négligés car difficiles à mettre en place. Cependant, l'objectif final est de rendre au travailleur entre autre sa dignité et de lui permettre de reconquérir sa citoyenneté. Alors, est-ce le produit d'une culture d'entreprise ou n'est-ce qu'un vœu pieu ?

Quels processus et dispositifs de participation des travailleurs et stagiaires à la vie de l'entreprise ? Comment dépasser la difficulté d'une réelle démocratie interne avec des travailleurs en passage dans l'entreprise ? Démocratie représentative et/ou démocratie participative ? Les deux peuvent aller de pair mais pas nécessairement. Quels sont les modèles qui existent ? Quelle place pour les syndicats au sein des entreprises d'insertion ? Quels moyens (humains et financiers) pour organiser cette participation ?

Responsable : Salvatore Vetro, RES

Intervenant(e)s : Georges Tabacchi / Consorzio sociale Abele Lavoro (Italie)
Nahid Aboumansour (directrice générale) Petites Mains / Québec
Nicole Forget Bashonga (directrice générale) Cuisine Collective Hochelaga
Maisonneuve

Atelier 3 : la formation du personnel d'encadrement

Les pratiques de formation du personnel sont très diversifiées dans nos institutions. Elles vont d'une absence de politique de formation à la mise en œuvre de plan de formation structurés et concertés avec les travailleurs. Au-delà des expériences singulières, quels sont aujourd'hui les enjeux de la formation continuée des travailleurs pour les travailleurs eux-mêmes et pour les institutions ? Que recouvre la terminologie « politique de formation » ? Comment peut se concevoir et s'organiser une politique de formation pour une institution mais aussi pour un secteur comme celui de l'insertion ? Quelle participation des personnes encadrantes (accompagnant sociaux, coordinateurs, formateurs, etc) au contenu et programme de la formation ? Quelle reconnaissance publique de ces nouveaux métiers liés à la finalité des entreprises et organisation d'économie sociale ?

Responsable : Marina Mirkes, Interfédération

Intervenant(e)s : Jean-Charles Rey (Professeur) HES, socio-économiste
Unité Réadaptation-(ré)insertion HES-SO / Suisse
Pierre Legaut (directeur) Renaissance / Québec

Atelier 4 : le développement des EI : pour quoi, comment et avec quels moyens financiers ?

Les entreprises d'insertion ont, de par leur nature, des sources de financement hybrides.

Une partie doit être assurée par la vente de leurs biens et services. L'autre est assurée par la vente du service d'insertion. Comment d'une part mobiliser les clients qui achètent sa production de biens et de services ? Comment d'autre part légitimer le financement public des EI comme un paiement de l'Etat pour un service rendu et non pas comme un contrat d'aide ou de subventionnement ? Quelles pistes dès lors pour valoriser quantitativement et qualitativement les plus-values de l'économie sociale d'insertion et faire reconnaître le travail fourni ? Enfin, comment gérer au mieux l'équilibre entre l'objectif social et l'obligation de productivité ?

Responsable : Patrizia Busi, ENSIE

Intervenant(e)s: Richard Gravel (directeur) CEIQ / Québec
CNEI / France

Atelier 5 : les partenariats ES-public et ES-privé :

Quels types de partenariats ? Subventionné ? Conventionné ? Client-fournisseurs ?

Sous-traitance ? Convention de stages ? Echanges de pratiques ? Focus sur le jobcoaching qui offre aux employeurs un outil qui facilite l'engagement, l'intégration et le maintien dans l'emploi de personnes en quête d'une insertion professionnelle durable et de qualité. Balises pour un partenariat juste et efficace, autour des valeurs de confiance, de respect et de participation citoyenne.

Responsable : Claire van Zeebroeck, ACFI

Intervenant(e)s : Monica Battaglini Professeure Centre de recherche sociale - Haute école de travail social / Suisse
Guy Thibaut (directeur) Cuisine Atout / Québec, CNEI / France

Atelier 6 : les échanges économiques et commerciaux entre entreprises d'insertion au Nord et au Sud.

Quelles entreprises d'insertion dans les pays du Sud ? Quelles expériences en matière d'échanges économiques dans le domaine du réemploi et du recyclage ? Comment éviter les pièges de relations à sens unique ? Comment privilégier des partenariats, des recherches communes de résistances et d'alternatives à des simples financements et projets à court terme ?

Responsable : Thibaut Jacquet, RESSOURCES

Intervenant(e)s : Bernard Goffinet CF2M / Belgique
Raphaël Ernst Autre Terre / Belgique
Agnès Beaulieu (directrice générale) Insertech Angus / Québec

Atelier 7 : Des emplois durables en entreprise d'insertion

Au sein des deux piliers les plus importants de l'économie sociale en Wallonie, les « Entreprises d'Insertion » et les « Entreprises de Travail Adapté », le travailleur dispose d'un contrat à durée indéterminée. La fidélisation : un atout pour le travailleur et/ou l'entreprise? Quelles aides apporter à la promotion interne ? À l'accompagnement des encadrants du premier niveau ?

Responsable : Claude Berg Atout EI

Les Structures d'économies sociales

Convivial : <http://www.convivial.be/>

Convivial est un mouvement d'insertion des réfugiés né en 1996. Leurs missions sont de favoriser l'accueil, l'écoute et l'insertion des Réfugiés dans notre pays. Dans un esprit de gestion participative avec les réfugiés, le mouvement convivial s'est donné pour objectifs de :

- répondre à leurs besoins de base: se loger, se meubler, se vêtir, se nourrir...
- créer un cadre tel qu'ils se sentent écoutés et soutenus dans leur combat quotidien. Leur fournir les éléments pour qu'ils s'y retrouvent dans les démarches administratives et dans nos lois sociales.
- redonner confiance en leur offrant la possibilité de rencontrer d'autres personnes, de participer activement à la vie du mouvement et d'y prendre des responsabilités.
- proposer des formations dans la perspective de leur insertion professionnelle.

Idée 53 : <http://www.idee53.be/>

Idée 53 asbl, est un Atelier de Formation par le Travail et une équipe qui croit en un monde solidaire. Il propose des **formations qui sont centrées sur la personne et accueille un public cible de demandeurs d'emploi ayant un faible niveau d'étude et désireux de construire un projet social et professionnel.**

CF2M : <http://www.cf2m.be/>

CF2M développe son action dans les secteurs de l'insertion socio-professionnelle, de l'éducation permanente, du développement de réseaux de savoirs. Son travail vise le renforcement des capacités des individus et des groupes, par le partage de ressources, d'outils pédagogiques, la recherche-action, en partenariat avec des réseaux d'acteurs de terrain du Nord et du Sud. CF2M est également actif dans les secteurs de l'économie sociale : les services graphiques et le recyclage de matériel informatique.

LES PETITS RIENS : <http://www.petitsriens.be/>

LES PETITS RIENS asbl poursuivent activement la lutte contre l'exclusion et la pauvreté. Concrètement, ils apportent leur aide aux personnes en difficulté matérielle et /ou morale en leur offrant un accueil, un accompagnement social, psychologique, médical, un encadrement, une formation, une aide administrative ou matérielle,...selon leurs besoins et potentialités personnels, en vue de les sortir d'un mauvais pas..., de leur permettre de retrouver la voie d'une autonomie perdue..., de se réinsérer socialement... Ces aides sont apportées au travers de divers projets sociaux, adaptés aux différents publics demandeurs : sans-abri, familles et isolés en difficulté, stagiaires en demande de formation ou d'insertion,...

CANNELLE : www.febisp.be/ES/Bxl/reportages/cannelle.html

Cannelle asbl a comme objectif l'**insertion sociale et professionnelle** de personnes

peu qualifiées par le biais d'une pédagogie alternative de formation par le travail dans le domaine de la restauration.

Son activité principale est la formation de toute personne en parcours d'insertion afin de les resocialiser par le travail et leur donner les prérequis nécessaires à l'exercice d'un emploi ou à la poursuite d'une formation professionnelle qualifiante.

AURELIE : www.resasbl.be/aurelie_asbl.htm

A.U.R.E.Lie est une association sans but lucratif, dont l'objet est la formation et l'intégration professionnelle de personnes handicapées. Les stagiaires qui suivent une formation au Centre AURELIE sont tous âgés de plus de dix-huit ans et enregistrés à l'AWIPH (Agence Wallonne d'Intégration des Personnes Handicapées) qui leur reconnaît une déficience mentale d'au moins 20 % ou une déficience physique d'au moins 30%. A.U.R.E.Lie propose des cycles de formation axés principalement sur les métiers du secteur automobile (mécanique, carrossier, magasinier, recycleur de véhicules hors d'usage et d'électroménager, chauffeur poids lourds, cariste). Les formations sont individualisées en fonction du projet professionnel, de la personnalité et des niveaux d'aptitudes et de prérequis de chacun. Une analyse du projet professionnel, une phase de pré-formation, un encadrement par une équipe pluridisciplinaire, un apprentissage à l'auto-évaluation, une évaluation continue, la formation en alternance comprenant plusieurs stages en entreprises, un accompagnement dans la recherche d'emploi, un suivi post formatif sont autant de ressources mises à la disponibilité des apprenants.

TERRE : <http://www.terre.be/>

L'asbl Terre fait partie du Groupe Terre, composé d'entreprises et d'associations d'économie sociale actives au Nord et au Sud. Comme chaque entité appartenant au Groupe, l'asbl Terre poursuit un seul but : rendre à l'homme sa dignité par le travail et par là, favoriser sa réintégration, sociale et économique.

MONCEAU-FONTAINES : www.monceau-fontaines.be/public/fr/discovery.php

Le site associatif d'économie sociale de Monceau-FONTAINES est le fruit d'un partenariat public-privé réussi. Aujourd'hui, 15 partenaires, associations et entreprises à finalité sociale, se partagent les 5000 m² de locaux rénovés et proposent plus de 44 biens et services dans divers domaines formations et services en couture, bâtiment, horticulture, nettoyage industriel, horeca, informatique, conseils aux entreprises et accompagnement de futurs indépendants, insertion socioprofessionnelle, création de logements, service communication, crédit solidaire, promotion de l'économie sociale, service d'animation pour enfants sourds, atelier de repassage,...). A ce jour, les locaux sont loués à 100%, 110 personnes travaillent sur le site et une moyenne de 130 stagiaires se forment au quotidien. Le site de Monceau-FONTAINES est ainsi devenu un acteur incontournable de l'économie sociale, un site pionnier...

AU PLUS NET : <http://auplusnet.viabloga.com/contact.shtml>

AuPlusNet est une société coopérative de nettoyage à finalité sociale agréée titres-services. AuPlusNet souhaite répondre à deux besoins: **Celui des clients** : avoir en face d'eux des spécialistes du nettoyage, formées, motivées, expérimentées et professionnelles. **Celui des travailleuses** : s'intégrer dans un emploi stable, motivant et durable. AuPlusNet s'engage dans l'économie sociale avec des travailleuses concernées par leur entreprise. Nous nous centrons donc sur la satisfaction des clients et le bien-être des travailleuses, leur santé, leur sécurité. Le bénéfice financier est un moyen d'atteindre ses objectifs et pas un but en soi. AuPlusNet opte pour un bien-être collectif de l'équipe de travail. Ceci passe par une organisation du temps de travail. Il doit équilibrer les besoins des clients et **la faisabilité** pour les nettoyeuses.

AU PERRON DE L'ILON :

Le Perron de l'Illon est une EFT (Entreprise de Formation par le Travail) qui propose :

- l'apprentissage par la pratique des métiers de commis de salle, commis de cuisine et barman;
- des cours de français, de mathématiques, de vie sociale, d'actualité, de recherche d'emploi;
- un suivi social et professionnel qui permet de stabiliser les situations de vie des stagiaires et de déterminer un projet professionnel clair.

AGE D'OR SERVICES : <http://www.agedorservices.be/>

L'Age d'Or Services est le premier réseau privé d'économie sociale spécialisé dans la prestation de services de proximité et de transport auprès des seniors et des personnes à mobilité réduite. De 18 à 98 ans, les collaborateurs "Age d'Or Services" s'engagent à vous servir de manière personnalisée et professionnelle. Depuis 2003, l'Age d'Or Services est agréé "titres-services", une facilité pour l'utilisateur qui réglera l'ensemble des services, y compris l'accompagnement personnalisé, via une prestation horaire de 6,7 €.

AU FOUR ET AU MOULIN : www.afam.be/

Au Four et au Moulin est une **boulangerie pâtisserie** artisanale, pas vraiment comme les autres!... Entreprise de formation par le travail elle s'est spécialisée dans une production artisanale et de haute qualité. Elle abrite, parallèlement à son activité économique, un projet de **formation** et d'insertion socio-professionnelle pour adultes demandeurs d'emploi.

DROIT ET DEVOIR : <http://www.droitetdevoir.com/>

Droit et Devoir Asbl, est une Entreprise de Formation par le Travail qui oeuvre dans le domaine de l'informatique et la valorisation de la matière.

Créer des emplois au profit des plus démunis tout en œuvrant pour la qualité de l'environnement en utilisant comme support à l'insertion la reprise et la valorisation des matériels informatiques et les équipements électrique et électronique (E.E.E) obsolètes.

De plus grâce à notre activité de négoce à bas prix d'ordinateurs et d'électroménagers reconditionnés, nous permettons aux personnes à budget modeste d'accéder à l'outil informatique. Nous contribuons ainsi à la réduction de la fracture numérique.

PROXEMIA : www.chapelle-lez-herlaimont.be/proxemia.html

PROXEMIA, située à CHAPELLE-LEZ-HERLAIMONT, est une coopérative de services à finalité sociale. L'entreprise, sorte de chaînon manquant dans le parcours d'insertion, s'inscrit dans la réflexion partenariale menée depuis 1995 par les autorités politiques locales et les différents acteurs sociaux œuvrant dans le cadre de la lutte contre l'exclusion et dans l'optique de la création d'emplois durables. Plus concrètement, PROXEMIA offre un service d'aides ménagères pour les particuliers (nettoyage, du domicile, lessive, repassage, repas, couture, courses...). Les prestataires de services sont formés aux activités ménagères et garantissent un travail de qualité. Tous les travailleurs sous contrat de travail à durée indéterminée ont une large couverture sociale et sont donc assurés en cas d'accident dans le cadre de leur mission.

Communication au réseau MEDEF

Le MEDEF, les Entreprises et l'Insertion par l'Economique

Les entreprises et le MEDEF sont au cœur de la société civile. Parité, diversité, lutte contre les exclusions et la pauvreté, dialogue, modernité sont des enjeux de notre société que le MEDEF et les entreprises entendent aborder et traiter avec réalisme et détermination, dans le sens de leur responsabilité sociale.

De nombreuses entreprises et branches professionnelles ont d'ores et déjà manifesté leur attention à la question plus spécifique de l'insertion dans le monde professionnel des personnes éloignées de l'emploi, en s'engageant dans des actions volontaristes (propreté, hôtellerie, restauration, travail temporaire, bâtiment et travaux publics). Plusieurs Medef territoriaux ont également pris des initiatives intéressantes, notamment les Medef territoriaux de la région Rhône-Alpes, avec l'opération « mode d'emploi ».

Le MEDEF souhaite s'engager aujourd'hui plus fortement en faveur de l'insertion sociale et professionnelle des personnes en risque d'exclusion. Tel est le sens par exemple de sa participation au groupe de travail « Alerte – partenaires sociaux » mis en place à l'initiative du collectif Alerte pour identifier les freins au retour à l'emploi des personnes en situation d'exclusion, ou du guide pratique « pour un recrutement vraiment diversifié » élaboré avec IMS-Entreprendre pour la cité. Cette préoccupation est liée non seulement à la difficulté de recruter du personnel dans certains secteurs mais aussi à la volonté des entreprises de contribuer, à hauteur de leurs possibilités, à la lutte contre l'exclusion.

Le retour à l'emploi des personnes en situation d'exclusion ne peut pas toujours se faire directement vers l'entreprise, compte tenu des difficultés personnelles des personnes concernées, qui ne sont pas immédiatement capables de se confronter à des situations de travail en milieu ordinaire. On ne peut pas demander aux entreprises d'assurer aux intéressés l'accompagnement personnalisé dont ils auraient besoin, qu'elle n'a ni les moyens ni le temps de lui assurer.

Aussi, de nombreux acteurs privés spécialisés, souvent associatifs, travaillent au quotidien pour le retour à l'emploi de ces exclus, notamment les 4500 structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) qui accompagnent tous les ans plus de 300 000 personnes.

Parmi ces acteurs, il convient de souligner tout particulièrement le cas des entreprises d'insertion, entreprises de travail temporaire d'insertion et les GEIQ (groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification).

Ces entreprises fonctionnent pour l'essentiel selon le même modèle que les autres entreprises du secteur privé marchand : elles doivent respecter le jeu de la concurrence, chercher à apporter à leurs clients les biens ou les services de la meilleure qualité, au meilleur prix en respectant les règles qui s'imposent à tout employeur.

La différence tient seulement au fait que leur objectif essentiel est de construire des trajectoires d'insertion et de consolider socialement et professionnellement des personnes en situation d'exclusion. Pour ce faire, certains acteurs ont choisi la forme juridique de l'entreprise commerciale.

Ces entreprises d'insertion, d'intérim d'insertion ou encore ces groupement d'employeurs ont choisi la pédagogie de l'entreprise et du contrat de travail, considérant qu'il était possible d'apprendre ou de réapprendre à occuper un emploi en le tenant. Dès lors l'objet d'un opérateur d'insertion est bien l'accès ou le retour à l'emploi dans les entreprises des personnes qu'elles accompagnent, il est évidemment logique et pertinent d'utiliser le modèle de l'entreprise comme outil de cette insertion.

En 2006 ces 1500 entreprises d'un type particulier ont accompagné plus de 60 000 personnes vers insertion durable¹.

¹ A l'issue d'un contrat dans une entreprise d'insertion ou une entreprise de travail temporaire d'insertion :

- 14% des personnes concernées trouvent un CDI,
- 25% un CDD de plus de 6 mois,
- 7% une formation qualifiante,
- 9% d'autres formes d'emploi
- 10% se consacrent à un projet personnel (source CNEI)

Ces entreprises revendiquent à juste titre leur professionnalisme, elles pratiquent les prix du marché et affectent les financements publics² au nécessaire accompagnement des personnes en difficultés qu'elles ont choisi d'embaucher.

Le MEDEF reconnaît dans ces entreprises d'insertion des entrepreneurs à part entière qui participent de fait aux grands enjeux qui sont les siens. Des collaborations exemplaires existent aux plans national ou local entre les branches, les entreprises et les entreprises d'insertion par l'économique. Elles restent malgré tout trop rares au regard des énormes enjeux de cohésion sociale et des besoins en main-d'œuvre, qualifiée ou non, des territoires, et parfois insuffisamment adaptées au contexte économique actuel, et notamment dans les cas de marchés publics comportant des clauses d'insertion. Le MEDEF rappelle que ces coopérations doivent se faire sans concurrence déloyale des structures qui bénéficient de subventions publiques au titre de l'insertion.

Le MEDEF souhaite donc s'engager plus fortement aux côtés de ses adhérents dans l'insertion par l'économique et soutenir le développement de l'offre d'insertion par les entreprises d'insertion, les entreprises de travail temporaire d'insertion et les GEIQ. Il souhaite en particulier que les contrats d'insertion puissent déboucher en grand nombre sur des emplois en entreprise en contrat de travail ou en contrat de professionnalisation.

Les types de collaborations sont nombreux et laissent toute la place au dialogue et à l'innovation. Alliances locales ou nationales, participation aux capitaux de ces entreprises, construction conjointe de réponses à des appels d'offres, création de filiales communes, développement de filières professionnelles d'insertion, participation aux syndicats professionnels et organisations interprofessionnelles sont autant de voies qu'il convient d'explorer et développer ensemble pour faciliter ainsi l'insertion du plus grand nombre.

Le MEDEF appelle à ce titre l'Etat et les collectivités à soutenir ces démarches, et à être le garant du strict respect des règles de la concurrence.

² La dotation est de 9 681 euros par équivalent temps plein dans une entreprise d'insertion, et 51 000 euros par accompagnateur et pour 12 équivalents temps plein dans une ETTI. Elle représente en moyenne 27% du chiffre d'affaires pour les entreprises d'insertion et ETTI de moins de trois ans, 19% pour les entreprises d'insertion et ETTI de moins de 5 ans et 11% pour les entreprises d'insertion et ETTI de plus de 5 ans (en moyenne, toutes entreprises d'insertion et ETTI confondues, 20% du chiffre d'affaires) (source CNEI).

Ainsi le MEDEF invite l'ensemble des MEDEF territoriaux à se rapprocher des entreprises d'insertion de leur territoire qui respectent les règles de la concurrence, pour faire avec elles le bilan de leurs coopérations locales et envisager les moyens de les renforcer. Ils mettront en lumière les valeurs qui les rapprochent et notamment la réaffirmation du modèle entrepreneurial et de ses qualités économiques et sociales.

Il conviendra, dans cette perspective, de veiller à agir en synergie avec les initiatives menées par les entreprises et les branches professionnelles avec une attention toute particulière à la question des clauses d'insertion des marchés publics. Le fruit de cette concertation devra éclairer les mandataires du MEDEF qui siègent dans les comités départementaux de l'insertion par l'activité économique, récemment renouvelés. Le MEDEF pour sa part s'attachera à renforcer son appui aux dits mandataires.

Cette démarche s'inscrit dans le prolongement d'un engagement plus global du MEDEF, des entreprises et généralement de l'ensemble des acteurs publics et privés contre les exclusions et notamment celles des personnes issues des quartiers sensibles.

Après de longues années d'expérimentation le temps est venu d'apporter un soutien fort et déterminé aux processus d'insertion sociale et professionnelle qui ont fait leurs preuves, ceux dont ont besoin les territoires, leurs acteurs économiques et la société civile. Il paraît évident ici que l'intérêt de chacun rejoint l'intérêt général.

L'entreprise c'est la vie.

Annexe 1

« En synthèse » :

- Les entreprises, le MEDEF en l'occurrence, ont par nature toute légitimité pour intervenir sur l'insertion par l'économique dès lors que l'entreprise est le vecteur de l'insertion.
- Les entreprises d'insertion, dont les entreprises de travail temporaire d'insertion, doivent être regardées comme des entreprises à part entière quand elles agissent dans le respect des règles, des droits et devoirs de la concurrence.
- Les financements publics de l'insertion rémunèrent des charges identifiées et spécifiques à l'insertion : ils ne sauraient constituer un avantage commercial par ailleurs contraire à la réalisation du cahier des charges de l'insertion.
- Les coopérations avec les entreprises d'insertion sont souhaitables et dans des formes diverses, sont à promouvoir : elles concourent logiquement aux intérêts des entreprises (recrutement sur les métiers en tension, employabilité, diminution du chômage « d'exclusion », utilisation rationnelle de l'argent public, développement durable, etc.).

Annexe 2

Présentation synthétique du CNEI³ et des SIAE⁴

- 1) Le Conseil National de l'Insertion par l'Activité Economique
- 2) Les grandes familles de l'IAE⁵

- ⇒ Associations intermédiaires
- ⇒ Entreprises d'Insertion
- ⇒ Régies de Quartiers
- ⇒ Chantiers d'Insertion
- ⇒ GEIQ

1) Le Conseil National de l'Insertion par l'Activité Economique

Le Conseil National
de l'Insertion
par l'Activité Economique

Le Conseil national de l'insertion par l'activité économique (CNIAE), créé par la loi n° 91-1 du 3 janvier 1991 est placé auprès du Premier ministre. Claude Alphandéry préside le Conseil national de l'insertion par l'activité économique. La Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle et la Délégation générale de l'Action sociale assument la vice-présidence du CNIAE.

³ Conseil National de l'Insertion par l'activité Economique

⁴ Structures d'Insertion par l'Activité Economique

⁵ Insertion par l'Activité Economique

Le Conseil national de l'insertion par l'activité économique, à la demande du Gouvernement et notamment du ministre chargé de la cohésion sociale, assure :

Une fonction de conseil et de veille sur les politiques de l'emploi des personnes en difficulté et de l'insertion.

Une fonction de concertation entre les acteurs concourant ainsi au développement et à la consolidation du secteur professionnel de l'insertion par l'activité économique.

Une fonction de représentation institutionnelle du secteur : au Conseil national des politiques de lutte contre la pauvreté et l'exclusion, au Conseil supérieur du travail social, au Comité de suivi du plan de cohésion sociale, aux différents Comités de suivi des objectifs du Fonds social européen, au conseil supérieur de l'économie sociale.

Le Conseil national de l'insertion par l'activité économique est composé de 42 membres désignés pour trois ans par le Premier ministre :

- 10 membres en qualité de représentants des ministres de l'Emploi, de l'Action sociale, du Budget, de la Justice, de l'Intérieur, de l'Aménagement du territoire, de l'Innovation sociale et de l'Économie sociale, du Commerce et de l'artisanat, de la Ville et de l'Agence nationale pour l'emploi.

12 membres en qualité de personnes qualifiées et de représentants des réseaux nationaux de l'insertion par l'activité économique (Association nationale des acteurs du chantier école, Fédération COORACE, Comité national des entreprises d'insertion, Fédération nationale des associations d'accueil et de réinsertion sociale, Comité national de liaison des régies de quartier, Comité national de coordination et d'évaluation des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification, Union nationale interfédérale des œuvres et organismes privés sanitaires et sociaux).

- 10 membres en qualité d'élus, 5 élus proposés par le ministre chargé de l'emploi et de l'action sociale, 5 élus proposés par les associations d'élus (Association des régions de France, Assemblée des départements de France, Association des maires de France, Assemblée des communautés de France, Alliance villes emploi).

10 membres en qualité de représentants des organisations syndicales de salariés (CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT, CGT-FO) et des organisations professionnelles d'employeurs (CGPME, MEDEF, FNSEA, UNAPL, UPA).

2) LES GRANDES FAMILLES DE L'IAE

Au gré des initiatives et de l'évolution des politiques publiques, différentes formes de structures d'insertion par l'activité économique sont nées et ont évolué. La loi n°98-657 du 29 juillet 1998 de lutte contre les exclusions a fixé le cadre dans lequel interviennent aujourd'hui ces structures qui sont conventionnées par les administrations locales et sont devenues des pièces maîtresses des dispositifs de lutte contre l'exclusion et de développement solidaire. L'insertion par l'activité économique est pilotée dans le cadre des Conseils Départementaux de l'Insertion par l'Activité Economique (CDIAE), instances ouvertes sous l'égide du Préfet.

LES ASSOCIATIONS INTERMEDIAIRES (AI)

Souvent point d'entrée dans un parcours d'insertion par l'activité économique, les AI accueillent des personnes, jeunes ou adultes, en grande difficulté sociale et professionnelle ou vivant une situation très précaire. Elles ont pour objet la mise à disposition auprès d'entreprises, d'associations, de particuliers ou de collectivités locales, à titre onéreux mais à but non lucratif, de personnes sans emploi et connaissant des difficultés sociales et professionnelles : la mise en situation de travail permet de mesurer les capacités de retour à l'emploi des personnes en insertion. Il existe en France 948 AI ayant salarié (à temps partiel) 167.550 personnes en difficulté déléguées chez des particuliers (à 53%) et dans des entreprises (données fin 2002). Le **COORACE** est le principal réseau fédérant les AI.

LES ENTREPRISES D'INSERTION (EI)

Elles produisent, dans tous secteurs économiques, des biens et services en vue de leur commercialisation. Comme toute entreprise, leur activité est exercée aux conditions du marché et leurs ressources proviennent essentiellement de leurs ventes. Elles appliquent la convention collective de leur activité économique principale. Elles embauchent, dans le cadre de contrats à durée déterminée d'une durée maximale de deux ans (renouvellement compris), des jeunes ou des adultes en grande difficulté sociale et professionnelle ou vivant une situation très précaire et qui doivent bénéficier de l'agrément préalable de l'ANPE. Ils sont encadrés par des salariés permanents en charge de fonctions techniques et de l'encadrement « social » des salariés en insertion. Il existe 856 EI employant (à temps partiel) 21.000 personnes en difficulté (données fin

2005). Les adhérents du réseau national **Comité National des Entreprises d'Insertion** représentent 60 % des entreprises d'insertion conventionnées (EI + ETTI) et 75 % de l'offre d'insertion en équivalent temps plein (ETP), laquelle est inscrite dans la loi de finance à hauteur de 15 000 postes (ETP) en entreprise d'insertion et 600 postes en ETTI.

LES ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE D'INSERTION (ETTI)

Ce sont les structures d'insertion les plus récentes (94). Elles évoluent dans le cadre réglementaire du travail temporaire et doivent être préalablement déclarées à l'autorité administrative et obtenir une garantie financière. Elles utilisent les offres d'emploi du secteur du travail temporaire pour donner exclusivement à des personnes rencontrant de grandes difficultés d'accès à l'emploi et préalablement agréées par l'ANPE, l'occasion d'une mise en emploi, d'une expérience professionnelle valorisante ou d'une qualification. Les salariés en insertion bénéficient d'un suivi et d'un accompagnement social et professionnel, tant au cours de leurs missions qu'entre les missions, et d'une aide à la recherche d'un emploi dans les conditions habituelles du marché du travail. Il existe en France 263 ETTI ayant salarié (à temps partiel) 38.150 personnes en difficulté, et déléguées essentiellement dans des entreprises (données fin 2002).

LES REGIES DE QUARTIERS (RQ)

Ce sont des associations loi 1901 qui regroupent en partenariat collectivités locales, logeurs sociaux et habitants pour intervenir ensemble dans la gestion d'un territoire. Elles adhèrent à la charte nationale et disposent du label privé donné par le **Comité National de Liaison des Régies de Quartier**. Elles ont pour principale mission de nettoyer, entretenir, embellir la ville et proposer des services correspondant aux besoins des habitants. Elles offrent un travail rémunéré aux habitants qui ont le plus de difficulté d'insertion (chômeurs de longue durée, bénéficiaires du RMI, femmes isolées...) et désignent pour chaque salarié en insertion un tuteur l'accompagnant dans son parcours d'insertion. Elles assurent par ailleurs un rôle d'accueil, de formation des habitants à l'entretien de l'habitat et à la pratique de la vie collective, et de médiation avec les institutions. Il existe 130 RQ employant 10.000 personnes en difficulté (données fin 2002).

LES CHANTIERS D'INSERTION (aussi appelés Activités d'Utilité Sociale)

Mis en place par des associations ou des personnes morales de droit public, ils associent, dans une démarche pédagogique, formation, accompagnement spécifique et production par une mise en situation de travail. Celle-ci donne lieu à l'organisation de chantiers de production dans des domaines variés tels que BTP, artisanat, récupération, environnement, jardins... Ils contribuent ainsi au développement local. Les recettes tirées de la commercialisation des produits dont l'objet spécifique est l'insertion des personnes en difficulté représentent moins de 30 % des charges totales liées à l'activité, en incluant la valorisation des salaires dont une partie est prise en charge par l'Etat dans le cadre des contrats aidés. Les salariés accueillis, accompagnés et formés sur un chantier d'insertion, sont agréés par l'ANPE. Ils peuvent être des jeunes de moins de 26 ans, de faible niveau de qualification, et en situation de chômage récurrent, ou des adultes de plus de 26 ans (RMistes...). Ils bénéficient d'un contrat aidé par l'Etat. Il existe 1.600 chantiers d'insertion ayant salarié (à temps partiel) 65.200 personnes en difficulté (données fin 2002 extraites de l'étude SILOE). Les structures support de chantiers d'insertion peuvent se fédérer au sein de plusieurs réseaux dont **CHANTIER-école** (Réseau national des acteurs de l'insertion et de la formation), la **FNARS** (Fédération nationale des associations de réinsertion sociale), la **Fédération COORACE**, les réseaux **COCAGNE**, et Tissons la Solidarité.

Les GEIQ (Groupements d'Employeurs pour l'insertion et la qualification)

Les GEIQ labellisés sont des **groupements d'employeurs**, régis par les dispositions du code du travail. Ils embauchent des salariés, dont ils gèrent les contrats de travail, et les mettent à disposition des entreprises adhérentes en fonction de leurs besoins. Ce sont des associations, créées, pilotées, conduites et animées par les entreprises qui les composent.

103 GEIQ répartis dans 21 régions, 265 salariés permanents, 3300 entreprises adhérentes d'un effectif moyen de 50 salariés, 22 secteurs d'activité représentés. 2327 salariés en parcours d'insertion et de qualification dont 1340 de moins de 26 ans, 85% de ces salariés avaient un niveau de qualification inférieur ou égal au niveau V. 67% des contrats étaient des contrats de qualification jeunes ou adultes. 70% des contrats terminés en 2003 ont permis l'accès à un emploi durable (données 2004) .

Les GEIQ sont fédérés par CNCE-GEIQ.