

UNIVERSITÉ PARIS I PANTHÉON-SORBONNE

U.F.R. 02 SCIENCES ÉCONOMIQUES

CENTRE D'ÉCONOMIE DE LA SORBONNE

L'UTILITÉ SOCIALE : DES PRATIQUES AUX REPRÉSENTATIONS

UNE ÉTUDE DE CAS DANS LE CHAMP DE L'INSERTION PAR L'ACTIVITÉ
ÉCONOMIQUE

Thèse de doctorat en Sciences Économiques (arrêté du 30 mars 1992)

Présentée et soutenue publiquement le 24 novembre 2007 par

Hélène TROUVÉ

Annexes

Directeur de Recherche :

Bernard GAZIER, Professeur - Université Paris 1 - Panthéon Sorbonne

Jury :

Edith ARCHAMBAULT, Professeur émérite - Université Paris 1 - Panthéon-Sorbonne

Marie BOUCHARD, Titulaire de la Chaire d'Économie Sociale - Université du Québec à Montréal (UQÀM) - Québec, *Rapporteur*

Bernard ENJOLRAS, Senior Researcher - Institute for Social Research - Oslo - Norvège

Henry NOGUÈS, Professeur - Université de Nantes, *Rapporteur*

Nadine RICHEZ-BATTESTI, Maître de Conférences - Université de la Méditerranée Aix-Marseille II

SOMMAIRE

Phase Préliminaire - Liste des interviewés.....	4
Étude Monographique - Contenu.....	5
Grille d'entretien semi directifs aux administrateurs, directeurs et encadrants socioprofessionnels des structures d'insertion par l'activité économique	7
Grille d'entretien semi directifs aux salariés en insertion des structures d'insertion par l'activité économique.....	13
Grille d'exploitation des données quantitatives - Entreprises d'insertion	16
Grille d'exploitation des données quantitatives - Chantiers d'insertion	18
Les Structures d'Insertion par l'Activité économique : d'un dispositif national et application départementale, charte et cartographie	20
Caractéristiques juridiques des SIAE suite à la loi de programmation de cohésion sociale du 18 janvier 2005.....	44
Grille unique « additive » de l'utilité sociale de Jean Gadrey	46
Extraits du Rapport : « <i>État des lieux de l'insertion par l'activité économique des Pays de la Loire. Préconisations pour un développement territorial</i> », Avril 2004	54

PHASE PRÉLIMINAIRE - LISTE DES INTERVIEWÉS

L'étude de terrain a débuté par une phase préliminaire constituée d'entretiens réalisés auprès des acteurs parties prenantes au dispositif d'IAE, acteurs externes des SIAE.

De novembre 2004 à avril 2005, 16 entretiens ont été réalisés auprès d'instances de tutelle (3 entretiens), de donneurs d'ordre (4 entretiens), de têtes de réseaux (4 entretiens), de partenaires économiques (5 entretiens).

D'autres acteurs parties prenantes au dispositif d'IAE n'ont pas donné suite à notre sollicitation de participation à la recherche : Conseil Général Loire Atlantique, Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE), Chambre Régionale de l'Économie Sociale (CRÉS Pays-de-La Loire), Comités et Organismes d'Aide aux Chômeurs par l'Emploi (COORACE Pays de la Loire).

Dans le tableau ci-après, nous remercions, nominativement, et par ordre chronologique, les personnes ayant consenti à participer à cette recherche.

Enquête	Qualité
Mr Cyrille CHRÉTIEN	Référent CJDES (Centre des Jeunes Dirigeants et des Acteurs de l'Économie Sociale) Pays de la Loire
Mr Marcel GICQUEL	Référent Caisse des Dépôts et Consignation Pays de la Loire
Mr Patrick FORGEAU	Crédit Municipal et Fondateur FONDES Pays de la Loire
Mme Andrée TERRIEN	Directrice Coopérative d'Activité et d'Emploi, L'Ouvre-Boîtes 44
Mr Alain GUINÉ	Président PLIE (Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi) de la Communauté Urbaine de Nantes
Mr Grégoire DELRUE	FONDES Pays de la Loire - Réseau France Active Opérateur DLA (Dispositif Local d'Accompagnement)
Mr Romain MOTHES	Directeur PLIE (Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi) Président de l' AEICUN (Association pour l'Emploi et l'Insertion de la Communauté Urbaine de Nantes)
Mr Jérôme PASQUEREAU	Délégué Régional de l' UREI (Union Régionale des Entreprises d'Insertion des Pays de la Loire)
Mr Yann DEMORY	Responsable Insertion par l'Activité Économique de la DRTEPF (Direction Régionale de Travail, l'Emploi, et de la Formation Professionnelle)
Mr Philippe BERNUGAT	Président du Réseau des Chantiers d'Insertion de Loire Atlantique
Mr Jean Yves FAVEREAU	Administrateur du Réseau Chantiers d'Insertion de Loire Atlantique
Mme Nelly BLANCHARD	Chargée de mission Entreprises d'Insertion et Associations Intermédiaires de la DDTEFP (Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle)
Mr Dominique DESBLES	Directeur du Département Insertion par l'Activité Économique de la Communauté Urbaine de Nantes (Élu : Jo DENIAUD)
Mme Catherine MOREAU	Chargée de mission Chantiers d'Insertion de la DDTEFP (Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle)
Mr Jean Paul HUARD	Directeur du Département Économie Sociale et Solidaire de la Communauté Urbaine de Nantes (Élu : Jean-Philippe MAGNEN)
Mr Christian PELTIER	Président FNARS Pays de la Loire (Fédération Nationale des Associations d'Accueil et de Réinsertion sociale)

ÉTUDE MONOGRAPHIQUE - CONTENU

L'étude monographique a été réalisée intensivement entre avril et août 2005. Pour chacun des 9 SIAE ayant fait l'objet d'une monographie, l'étude monographique a rassemblé :

- un entretien semi-directif auprès d'un administrateur,
- un entretien semi-directif auprès du directeur,
- un entretien semi-directif auprès d'un encadrant socioprofessionnel,
- un entretien semi-directif auprès salarié en insertion,
- une séquence d'observation (locaux, conditions de travail, rythme de travail, poste des salariés en insertion et permanents)
- la collecte de données quantitatives (bilans d'activités, bilans financiers) de façon à pouvoir renseigner le questionnaire annexé ci-après.

Les *verbatim* des entretiens sont à disposition sur simple demande auprès de l'auteur.

Le tableau ci-après détaille l'étude monographique par ordre chronologique de réalisation.

Chantier d'Insertion ARBRES

- 1^{ère} journée (19.04.05) :
 - 9H30-12H30 : Entretien avec le président (Mr Favreau)
 - 14h30-17H30 : Entretien avec un salarié en insertion et séquence d'observation
- 2^{nde} journée (21.04.05) :
 - 9H30-12H30 : Entretien avec le directeur (Mr Doinel), antérieurement encadrant socioprofessionnel

Entreprise d'Insertion ACTIF OUEST

- 1^{ère} journée (18.05.05) :
 - 9H30-12H30 : Entretien avec le directeur (Mr Bronnec) et séquence d'observation
 - 14h30-16H : Entretien avec un encadrant socioprofessionnel
 - 16H-17H30 : Entretien avec un salarié en insertion
- 2^{nde} journée (31.05.05) :
 - 14H-17H : Entretien avec le président (Mr Rey)

2 Chantiers d'Insertion d'ATAO

- 1^{ère} journée (19.05.05) :
 - 13h30-18H30 : Entretiens avec le président (Mr Rondot) et le directeur (Mr Bernugat) (2H d'entretien collectif et 1H d'entretien individuel avec chacun)
- 2^{nde} journée (20.05.05) :
 - 8H30-10H30 : Entretien avec encadrant socioprofessionnel du chantier Cycles et séquence d'observation
 - 10H30-12H : Entretien avec un salarié en insertion
- 3^{ème} journée (03.06.05)
 - 9H-12H : Entretien avec un encadrant socioprofessionnel du chantier Sièges et séquence d'observation
- 4^{ème} journée (17.06.05)
 - 9H-12H : Entretien avec un salarié en insertion du chantier Sièges

Chantier d'Insertion NANTES ECOLOGIE L'AIR LIVRE

- 1^{ère} journée (14.06.05) :
 - 9H-11H : Entretien avec un encadrant socioprofessionnel
 - 11H30-13H : Entretien avec un salarié en insertion
 - 14H-18H : Entretien avec le directeur (Mr Gomez) et séquence d'observation
- 2^{nde} journée (11.07.05) :
 - 10H-12H : Entretien avec un administrateur (Mr Dantec)

Entreprise d'Insertion E.N.V.I.E. 44

- 1^{ère} journée (15.06.05) :
 - 9H-11H : Entretien avec un administrateur (Mr Boursier)
 - 11H30-13H : séquence d'observation
- 2^{nde} journée (16.06.05) :
 - 9H-11H : Entretien avec le directeur adjoint (Mr Oddon)
 - 11H30-13H : Entretien avec un encadrant socioprofessionnel
 - 14H-16H : Entretien avec un salarié en insertion
 - 17H-18H30 : Entretien avec le directeur (Mr Fieux)

Chantier d'Insertion TRAJET PAIN CONTRE LA FAIM

- 1^{ère} journée (29.06.05) :
 - 9H-11H : Entretien avec l'administrateur président de la commission (Mr Briand)
 - 11H30-13H : Entretien avec le directrice (Mme Sovran)
 - 14H-16H : Entretien avec un encadrant socioprofessionnel
 - 16H-17H : Séquence d'observation
- 2^{nde} journée (13.07.05) :
 - 14H-16H : Entretien avec un salarié en insertion

Chantier d'Insertion SOCIETE SAINT VINCENT DE PAUL

- 1^{ère} journée (12.07.05) :
 - 9H-11H : Entretien avec un encadrant socioprofessionnel
 - 11H30-13H : Séquence d'observation
 - 14H-16H : Entretien le président (Mr Trichereau)
 - 16H-18H : Entretien avec la directrice administratrice bénévole (Mme Lusseau)
- 2^{nde} journée (13.07.05) :
 - 10H-12H : Entretien avec un salarié en insertion

Entreprise d'Insertion LE RELAIS ATLANTIQUE

- 1 journée (21.07.05) :
 - 9H-12H : Entretien avec le directeur président (Mr Laforge)
 - 13H-14H : Entretien avec un encadrant socioprofessionnel en tant que sociétaire
 - 14H-16H : Entretien avec un salarié en insertion
 - 16H-18H : Entretien avec un encadrant socioprofessionnel et séquence d'observation

GRILLE D'ENTRETIEN SEMI DIRECTIFS AUX ADMINISTRATEURS, DIRECTEURS ET ENCADRANTS SOCIOPROFESSIONNELS DES STRUCTURES D'INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE

PROFIL

Interviewé

Qualité au sein de la structure

Ancienneté au sein de la structure

PORTAGE

Date de création

Date du 1^{er} conventionnement DDTEFP

Date du 1^{er} conventionnement DASS [*pour les chantiers d'insertion*]

Avez-vous une convention collective ?

Si oui, laquelle ?

Pourquoi ?

ACTIVITÉ

Quels ont été les créateurs promoteurs ?

Comment s'est déroulé le démarrage ?

Avez-vous bénéficié d'appuis extérieurs ?

Si oui, lesquels ?

Quel était le projet économique initial ?

A-t-il changé depuis ?

Quel était le projet social initial ?

A-t-il changé depuis ?

PROJET ECONOMIQUE

Pourquoi s'être positionné sur ce secteur d'activité initialement ?

Y a t il eu depuis des modifications ?

L'activité est-elle, en développement, stable ou en récession ?

L'activité est-elle concurrentielle, précisez la nature de la concurrence ?

Avez-vous entrepris une démarche de consolidation ou de développement de votre structure et de votre activité ?

Si oui, sur quoi portait cette démarche ?

Avez-vous pour cela mobiliser le DLA ?

PROJET SOCIAL

Quels sont les objectifs de la structure ? Et pourquoi ?

Quels sont les aspects stratégiques ? Et pourquoi ?

LE PUBLIC EN INSERTION

Comment est effectué le recrutement ?

Qui sont les prescripteurs ?

Quelle est la durée moyenne de travail pour les salariés en insertion ?

Comment fonctionnez-vous pour la périodicité et le renouvellement des contrats d'insertion ?
Pourquoi avoir fait ce choix ?

Spécifier les modalités de l'accompagnement professionnel ?

Quelles y sont la place et la fonction des médiateurs emploi ?

Quelles y sont la place et la fonction des référents de parcours ?

Quelles y sont la place et la fonction des suivis de parcours ?

Spécifier les modalités de l'accompagnement social

Quelles y sont la place et la fonction des médiateurs emploi ?

Quelles y sont la place et la fonction des référents de parcours ?

Quelles y sont la place et la fonction des suivis de parcours

Quand ont lieu les réunions tripartites ?

Données appréciées

Diriez vous accueillir un public tel qu'il qualifié dans les textes officiels, à savoir « les plus éloignés de l'emploi » ?

Si non, pourquoi ?

Si oui en quoi en particulier ?

Avez-vous constaté des profils d'évolution typiques par rapports aux catégories principales que vous avez identifiées ?

Si oui, quels sont-ils ?

LES ACTEURS/ACTRICES PRÉSENTS DANS L'ACTIVITÉ

Administrateur

Age

Sexe

Activité professionnelle ou ancienne activité professionnelle

Quelle est votre formation ?

Qualité au sein de la structure

Ancienneté dans la structure

Qu'est-ce qui a motivé votre implication bénévole dans cette structure ?

Êtes-vous membres d'autres associations ?

Si oui, lesquelles ?

Directeur

Âge

Sexe

Quelle est votre formation ?

Pourquoi avez-vous postulé à ce poste ?

Ancienneté dans la structure

Type de contrat de travail

Quel est le montant de votre rémunération

En êtes-vous satisfait ?

Votre travail vous plaît-il ?

Trouvez-vous que votre charge de travail est lourde ?

Pourquoi ?

Avez-vous suivi des formations ?

Combien ?

Pendant combien de temps ?

Dans quel domaine ?

Assurées par qui ?

Estimez-vous qu'elles vous aient été nécessaires ?

Êtes-vous membres d'autres associations ?

Si oui, lesquelles ?

Encadrant

Âge

Sexe

Quelle est votre formation ?

Pourquoi avez-vous postulé à ce poste ?

Ancienneté dans la structure

Type de contrat de travail

Quel est le montant de votre rémunération

En êtes-vous satisfait ?

Votre travail vous plaît-il ?

Trouvez-vous que votre charge de travail est lourde ?

Pourquoi ?

Avez-vous suivi des formations ?

Combien ?

Pendant combien de temps ?

Dans quel domaine ?

Assurées par qui ?

Estimez-vous qu'elles vous aient été nécessaires ?

Êtes-vous membres d'autres associations ?

Si oui, lesquelles ?

DÉFINITION DES RAPPORTS DE POUVOIR À L'INTERNE

Quelle est la constitution du Conseil Administratif ?

Comment se déroule-t-il ?

Avec quelle périodicité ?

Quelle est la constitution du Bureau ?

Comment se déroule-t-il ?
Avec quelle périodicité ?

Comment qualifieriez-vous l'inclusion des producteurs / productrices salariés permanents ?
Dans les prises de décisions ?
Dans la transmission des informations, comptes rendus, etc. ?

Comment qualifieriez-vous l'inclusion des personnes en insertion en tant que producteurs/productrices ?
Dans les prises de décisions ?
Dans la transmission des informations, comptes rendus, etc. ?

Comment qualifieriez-vous l'inclusion des personnes en insertion en tant que usagers/usagères ?
Dans les prises de décisions ?
Dans la transmission des informations, comptes rendus, etc. ?

Comment qualifieriez-vous l'inclusion des clients en tant que usagers/usagères ?
Dans les prises de décisions ?
Dans la transmission des informations, comptes rendus, etc. ?

LES RÉSEAUX

De famille de structures

[Réseau 44 pour les Chantiers d'Insertion¹, UREI pour les Entreprises d'Insertion]

Depuis quand êtes-vous adhérents au Réseau ?

Qu'est-ce qui a motivé votre adhésion ?

Que vous apporte le Réseau ?

Pensez-vous que le Réseau représente bien votre projet associatif, vos objectifs ? En général et auprès du CDIAE en particulier ?

Pensez-vous que le Réseau est visible, légitime et reconnu en tant que Réseau d'Insertion par l'Activité Économique (IAE) ? ou encore au sein du CDIAE ?

Faites-vous partie d'autres réseaux : associatifs, professionnels, autres.

Lesquels ?

Pourquoi ?

Les rapports avec l'extérieur

Travaillez-vous en priorité avec certains prescripteurs ?

Si oui, lesquels ? Pourquoi ceux-là ?

Si non, pourquoi ?

Qualité des relations avec l'ANPE ?

Que pensez-vous de la procédure d'agrément ?

Que pensez-vous du rôle des suivis de parcours ?

¹ Questions complémentaires pour les chantiers d'insertion du fait de l'adhésion récente du Réseau 44 au réseau national Chantier-Ecole :

- Que pensez-vous de l'adhésion du Réseau 44 à Chantier École ?
- Qu'est-ce qui l'a motivé selon vous ?
- Qu'est-ce que cette adhésion va changer selon vous ?
- Avez-vous pris connaissance de la charte Chantier École ?
- Êtes-vous en accord avec les principes déontologiques et d'action de la charte ?
- Pensez-vous que Chantier École représente bien votre projet associatif, vos objectifs ? En général et auprès du CDIAE par exemple ?
- Que va vous apporter cette adhésion du Réseau 44 à Chantier École selon ?

Avez-vous adopté une démarche de préparation à la sortie en lien avec l'ANPE ?

Qualité des relations avec la DDTEFP ?

Que pensez-vous de la procédure de conventionnement ?

Notamment est-ce pour vous un moment de bilan, ou de contrôle ?

Que pensez-vous de la façon dont est envisagée la vérification de la viabilité économique ?

Que pensez-vous de la façon dont est envisagée la vérification de la cohérence du projet social ?

Qualité des relations avec le Conseil Général ?

Que pensez-vous de la procédure de conventionnement ?

Notamment est-ce pour vous un moment de bilan, ou plutôt de contrôle ?

Que pensez-vous de la façon dont est envisagée la vérification de la viabilité économique ?

Que pensez-vous de la façon dont est envisagée la vérification de la cohérence du projet social ?

Que pensez-vous du rôle des agents d'insertion ?

Qualité des relations avec le PLIE

Que pensez-vous du fonctionnement du PLIE ?

Que pensez-vous du rôle des référents de parcours ?

Avez-vous adopté une démarche de préparation à la sortie en lien avec le PLIE ?

Qualité des relations avec les Missions Locales

Que pensez-vous du fonctionnement des Missions Locales ?

Que pensez-vous du rôle des suivis de parcours ?

Avez-vous adopté une démarche de préparation à la sortie en lien avec les Missions Locales ?

Qualité des relations avec les partenaires sociaux type CLI

Qualité des relations avec les travailleurs sociaux

Qualité des relations avec les financeurs [*notamment le Comité des Engagements du PLIE*]

Qualité des relations avec les élus [*Villes, Nantes Métropole, Conseil Général, Conseil Régional*]

Qualité des relations avec les acteurs économiques locaux

Qualité des relations avec les autres SIAE

Qualité des relations avec d'autres associations

Pour le suivi socioprofessionnel des bénéficiaires

Nature des coopérations avec les organismes publics (AFPA, GRETA, ANPE...)

Nature des coopérations avec les partenaires du secteur sanitaire et social

Nature des coopérations avec les services sociaux

Nature des coopérations avec les collectivités publiques

Nature des coopérations les entreprises « classiques »

Nature des coopérations avec les autres SIAE

Nature des coopérations d'autres associations

QUESTIONS COMPLÉMENTAIRES

Sur les parcours d'insertion

Qu'elle est votre perception d'un parcours d'insertion [*atelier de dynamisation, puis chantier d'insertion, puis entreprise d'insertion*] ?

Selon vous, le fait que la structure soit gérée politiquement par des personnes travaillant à titre bénévole auprès des salariés, joue-t-il un rôle dans les parcours d'insertion ?

Selon vous, le fait d'exercer une activité de production plutôt que de service joue-t-elle un rôle dans le parcours d'insertion [*résultat de leur travail palpable, parallélisme entre la reconstruction de soi et de matériau*] ?

Selon vous, l'activité de nature environnementale joue-t-elle un rôle dans le parcours d'insertion [*notions de protection de l'environnement, de développement durable, de service utile au quartier, à la société, etc.*] ?

Sur l'activité

Pensez-vous que vos clients donateurs sont sensibilisés dans vos rapports commerciaux par le fait que vous ayez pour objet social la réinsertion sociale et professionnelle de personnes en difficulté ?

Pensez-vous que vos clients acheteurs sont sensibilisés dans vos rapports commerciaux par le fait que vous ayez pour objet social la réinsertion sociale et professionnelle de personnes en difficulté ?

Pensez-vous que vos clients donateurs sont sensibilisés à la nature environnementale de votre projet économique [*notions d'économie des ressources, de développement durable, de service utile*] ?

Pensez-vous que vos clients acheteurs sont sensibilisés à la nature environnementale de votre projet économique [*notions d'économie des ressources, de développement durable, de service utile*] ?

Vous-même pensez-vous cette activité de récupération, de reconditionnement et de commerce d'occasion en terme d'économie et de valorisation de ressources, donc en terme environnemental ?

Si oui, pourquoi ?

Et, est-ce une dimension que vous mettez en avant lors de négociations avec vos clients, donneurs d'ordres, financeurs, les élus ? Comment ?

Si non, pourquoi ?

Plus généralement, pensez-vous votre activité en terme d'utilité sociale ?

Si oui, comment ?

Et, est-ce une dimension que vous mettez en avant lors de négociations avec vos clients, donneurs d'ordres, financeurs, les élus ? Comment ?

Si non, pourquoi ?

GRILLE D'ENTRETIEN SEMI DIRECTIFS AUX SALARIÉS EN INSERTION DES STRUCTURES D'INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE

PROFIL

Sexe

Âge

Nationalité

Situation matrimoniale

Enfants

PARCOURS

Quel est votre niveau de formation ?

Quelle était votre situation avant de travailler ici ?

La décision de venir travailler ici vous est-elle propre ?

Si oui, pourquoi avez-vous postulé à ce poste ?

Si non, qui vous a conseillé cette candidature [ANPE, agent d'insertion du Conseil Général, suivis de parcours de la Mission Locale, assistante sociale] ?

Pourquoi selon vous ?

En avez-vous discuté avant ?

Comment s'est déroulée votre embauche [*l'entretien, la signature du contrat de travail*] ?

Comment avez-vous perçu ce moment ?

POSTE DE TRAVAIL

Quel est votre poste ?

Aviez-vous travaillé auparavant dans ce secteur d'activité ?

Avez-vous été formé pour ce poste ?

Si oui, par qui ? Combien de temps ?

Estimez-vous que cette formation ait été nécessaire ?

Estimez-vous que cette formation ait été suffisante ?

Si non, auriez-vous souhaité avoir une formation ?

Pourquoi ?

Avez-vous changé de poste de travail depuis votre arrivée ?

Ce travail vous plaît-il ?

Avez-vous appris un nouveau métier ?

APPRECIATION DU TRAVAIL

Organisation du travail

Depuis quand travaillez-vous ici ?

Jusqu'à quand ?

Combien d'heures par semaine travaillez-vous ?

Estimez-vous ce temps suffisant ? Pourquoi ?

Avez-vous des horaires fixes ?

Si oui, lesquels ? Ces horaires vous conviennent-ils ?

Si non, pourquoi à votre avis ? Comment cela se passe-t-il ?

Combien de temps en moyenne, mettez-vous, par jour pour venir ici ?

Conditions de travail

Pensez-vous travaillez dans de bonnes conditions matériellement ?

Les conditions d'accueil, c'est-à-dire, les locaux, les vestiaires, sanitaires, les possibilités de restauration, vous conviennent-elles ?

Que pensez-vous des moyens matériels de travail qui vous sont fournis ?

Que pensez-vous de l'organisation du travail ?

Pensez-vous travailler dans de bonnes conditions relationnellement ?

Quelle est la nature de vos relations avec vos collègues ?

Quelle est la nature de vos relations avec les encadrants socioprofessionnels ?

Quelle est la nature de vos relations avec la direction ?

Quelle est la nature de vos relations avec les bénévoles administrateurs ?

APPRÉCIATION DE L'EXPÉRIENCE

Expérience professionnelle

Lorsque vous avez des difficultés sur votre poste de travail, est-ce que vous en parler à quelqu'un ?

Si oui, à qui vous adressez-vous ?

Si non, pourquoi ?

Lorsque vous avez des difficultés relationnelles avec vos collègues, est-ce que vous en parler à quelqu'un ?

Si oui, à qui vous adressez-vous ?

Si non, pourquoi ?

Qu'est-ce qui selon vous différencie cette entreprise d'une entreprise « classique » ?

Accompagnement social et professionnel

Lorsque vous vous interrogez sur votre avenir professionnel, est-ce que vous en parler à quelqu'un ?

Si oui, à qui vous adressez-vous ?

Si non, pourquoi ?

Êtes-vous suivi professionnellement par quelqu'un d'extérieur ?

Si oui, qui ? En quoi consiste ce suivi ? Vous rencontrez-vous souvent ?

Si non, pourquoi ?

Êtes-vous suivi extra professionnellement [*logement, santé, prestations sociales, etc.*] par quelqu'un d'extérieur ?

Si oui, qui ? En quoi consiste ce suivi ? Vous rencontrez-vous souvent ?

Si non, pourquoi ?

Lorsque vous avez des problèmes personnels, est-ce que vous en parler à quelqu'un ?

Si oui, à qui vous adressez-vous ?

Si non, pourquoi ?

PARCOURS D'INSERTION

Comment envisagez-vous la fin de ce contrat de travail ?

Comment envisagez-vous la sortie ?

Qu'envisagez-vous de faire après de ce contrat de travail ?

Envisagez-vous après votre contrat de chercher un emploi ?

Si oui, dans ce secteur d'activité ?

Dans un autre secteur d'activité, pourquoi ?

Si non, qu'envisagez-vous de faire par la suite ?

Envisagez-vous après votre contrat de suivre une formation ?

Si oui, dans ce secteur d'activité ?

Dans un autre secteur d'activité, pourquoi ?

Si non, qu'envisagez-vous de faire par la suite ?

Pensez-vous que vous garderez des contacts avec vos collègues ?

Si oui pourquoi ?

Si non pourquoi ?

Pensez-vous que vous garderez des contacts avec la structure ?

Si oui pourquoi ?

Si non pourquoi ?

QUESTIONS COMPLÉMENTAIRES

Spécificités organisationnelles du travail

Est-ce que vous pensez que cette façon de travailler était nécessaire pour vous ?

Si oui pourquoi ?

Si non pourquoi ?

Qu'est-ce qui sera différent dans une autre entreprise selon vous ?

Est-ce que vous appréhendez d'aller travailler dans une autre entreprise ?

Si oui pourquoi ?

Si non pourquoi ?

Spécificités institutionnelles

Connaissiez-vous le fonctionnement associatif auparavant ?

Si oui comment ?

Si non, qu'en avez-vous pensé en le découvrant ?

Savez-vous que les administrateurs travaillent bénévolement ?

Si oui, qu'en pensez-vous ?

Si non, qu'en pensez-vous ?

Vous arrive-t-il de penser à cette dimension de bénévolat ?

Si oui, pourquoi ? Comment ?

Si non, pourquoi ?

Spécificités de l'activité

Vous arrive-t-il de penser au fait que le matériel sur lequel vous travaillez est donné volontairement par des personnes ?

Vous arrive-t-il de penser au fait que si vous ne travailliez pas sur ce matériel, il irait en déchetterie ?

Plus généralement, vous arrive-t-il de penser votre travail en terme environnemental [*notions de non gaspillage, de développement durable, de service utile au quartier, à la société, etc.*] ?

Plus généralement, vous arrive-t-il de penser que votre travail est utile ?

Grille d'Exploitation des données quantitatives - Entreprises d'insertion

PORTAGE

Statut juridique :

Existence :

Date du 1^{er} conventionnement :

Capital social :

Syndicat professionnel :

Convention collective :

Durée collective de travail :

Entreprise labellisée :

ACTIVITÉ

Zone d'intervention : urbaine, urbaine et rurale, rurale

Activité principale :

Secteur d'activité :

Type de clientèle : en % CA

État de l'activité : développement, stabilité, récession

État de la concurrence : existant, faible, moyenne, forte

Nature de la concurrence :

PUBLIC : envisagé - réalisé

Effectif total (flux annuel) : dont nombre de salariés permanents et dont nombre de salariés en insertion :

Nombre D'ETPI réalisé au 31.12.04 :

Durée moyenne des contrats

Nombre de contrats de travail sur la période : < à 6 mois- 6 mois à 1 an - > 1 an

Nombre de postes d'insertion conventionnés en 2004 :

Nombre d'entrée en 2004 :

Nombre de sorties en 2004 : dont nombre de sorties vers la formation - vers la formation qualifiante - vers l'emploi : Nombre d'emplois privés - nombre d'emplois publics- nombre d'emplois aidés - nombre d'emplois indépendants - autres - situations inconnues

TYPLOGIE DU PUBLIC EN INSERTION

Sexe : Hommes, Femmes

Age : Moins de 26 ans, De 26 à 50 ans, Plus de 50 ans

Nationalité :

Situation matrimoniale :

Niveau de formation : Niveau VI, Niveau V, Niveau V Bis, NSP

Situation par rapport à l'emploi : RMI, DELD, J, TH, NSP

MANAGEMENT

L'organisme assure un accompagnement professionnel : oui - non

L'organisme assure un accompagnement social : oui - non

L'accompagnement est assuré par : le directeur - un personnel spécifique (bénévole, professionnel) - un autre organisme (si c'est le cas préciser)

modalités de l'accompagnement (permanence, entretiens personnalisés, fréquence)

L'organisme a mis en place un programme de formation : pour les permanents - pour les salariés en insertion :

Nature du programme :

RESSOURCES

Chiffre d'affaire (HT en €) :

Montant du CA : année n-2, année n -1, année n.

Financement public :

Ratio financement public/CA : année n-2, année n -1, année n.

Taux d'autofinancement :

TVA :

IS :

Excédent années n :

Déficit année n :

Montant des fonds propres %CA :

Grille d'Exploitation des données quantitatives - Chantiers d'insertion

PORTAGE

Statut juridique :

Existence :

Date du 1^{er} conventionnement DDTEFP :

Date du 1^{er} conventionnement DGAS :

Convention collective :

Durée collective de travail :

ACTIVITÉ

Zone d'intervention : urbaine, urbaine et rurale, rurale

Activité principale :

Secteur d'activité :

État de l'activité : développement, stabilité, récession

État de la concurrence : existant, faible, moyenne, forte

Nature de la concurrence :

Ses client sont : particuliers, en %, nombre d'heures - entreprises, %, nombre d'heures - associations, %, nombre d'heures - collectivités publiques, %, nombre d'heures

PUBLIC : envisagé - réalisé

Effectif total (flux annuel) : dont nombre de salariés permanents et dont nombre de salariés en insertion :

Nombre de CES réalisée au 31.12.04 :

Nombre de CES conventionnés en 2004 :

Durée moyenne des contrats

Nombre d'entrée en 2004 :

Nombre de sorties en 2004 : dont nombre de sorties vers la formation - vers la formation qualifiante - vers l'emploi : Nombre d'emplois privés - nombre d'emplois publics- nombre d'emplois aidés - nombre d'emplois indépendants - autres - situations inconnues

TPOLOGIE DU PUBLIC EN INSERTION

Sexe : Hommes, Femmes

Age : Moins de 26 ans, De 26 à 50 ans, Plus de 50 ans

Nationalité :

Situation matrimoniale :

Niveau de formation : Niveau VI, Niveau V, Niveau V Bis, NSP

Situation par rapport à l'emploi : RMI, DELD, J, TH, NSP

MANAGEMENT

L'organisme assure un accompagnement professionnel : oui - non

L'organisme assure un accompagnement social : oui - non

L'accompagnement est assuré par : le directeur - un personnel spécifique (bénévole, professionnel) - un autre organisme (si c'est le cas préciser)

Modalités de l'accompagnement (permanence, entretiens personnalisés, fréquence)

L'organisme a mis en place un programme de formation : pour les permanents - pour les salariés en insertion :

Nature du programme :

RESSOURCES

Chiffre d'affaire (HT en €) :

Montant du CA : année n-2, année n -1, année n.

Financement public :

Ratio financement public/CA : année n-2, année n -1, année n.

Taux d'autofinancement :

TVA :

IS :

Excédent années n :

Déficit année n :

Montant des fonds propres %CA :

Les Structures d'Insertion par l'Activité économique : d'un dispositif national et application départementale, charte et cartographie

Les grands termes de l'IAE :

*Pour les Publics en difficultés sociales et professionnelles –
Proposer la Mise en situation de travail –
Avec un Contrat de travail –
Dans le cadre de Parcours d'insertion –
En bénéficiant d'Accompagnement social et professionnel –
Dans l'objectif de « Sas » vers l'emploi en milieu ordinaire*

(Nantes Métropole, décembre 2004).

I. PRÉSENTATION DU DISPOSITIF

Objectif social

Créées en 1987, l'objectif social des AI est de contribuer à l'insertion sociale et professionnelle des demandeurs d'emploi en grande difficulté en leur fournissant une occasion de travail dans le cadre d'un contrat de travail prévoyant leur mise à disposition à un utilisateur.

La mise en situation de travail permet de mesurer les capacités de retour à l'emploi des personnes en insertion.

Activité économique

Les conditions d'exercice des AI sont définies dans l'article L.322-4-16-3 du Code du travail. Les AI peuvent procéder à des mises à disposition dans tous les secteurs d'activité et pour tous types d'emploi².

Juridiquement

Chaque année, l'AI doit conclure une convention³ (ou un avenant à sa convention pluriannuelle) avec la DDTEFP. La convention précise notamment la nature des publics accueillis, le territoire sur lequel l'AI peut procéder à des mises à disposition, les modalités de coopération avec l'ANPE et les aides financières dont elle bénéficiera. Cette procédure de conventionnement fait l'objet d'une consultation du CDIAE.

Modalités d'accueil de salariés en insertion

L'AI accueille des personnes, en grande difficulté sociale et professionnelle ou vivant une situation très précaire. Elle conclut deux types de contrat :

- un contrat de mise à disposition avec l'utilisateur qui peut être une entreprise, un particulier ou une collectivité locale.
- un contrat à durée déterminée dit contrat d'usage ou, éventuellement, un contrat à durée indéterminée à temps partiel avec le salarié en insertion.

La mise à disposition fait l'objet d'une réglementation particulière :

- la mise à disposition en entreprise d'une durée supérieure à 16 heures nécessite l'agrément préalable de l'ANPE.
- la mise à disposition d'un salarié est limitée à 240 heures pour un mois calendaire et au total sur une période de douze mois, éventuellement renouvelable une fois, auprès d'un même employeur.

L'AI peut également recourir au contrat d'orientation et au SIFE (Stage d'Insertion à la Formation et à l'Emploi).

Elle ne peut pas embaucher de salariés en CES ou CEC (Contrat d'Emploi Solidarité ou Consolidé).

Modalités d'accompagnement des salariés en insertion

Les AI ont une double mission sociale : l'accueil de personnes en difficulté et l'accompagnement des personnes qu'elles embauchent. Les AI doivent ainsi mettre en place une permanence d'accueil des publics et de réception des offres d'activité au moins trois jours par semaine.

Le passage dans une AI doit s'inscrire dans l'élaboration d'un projet professionnel. Ainsi, au delà des mises à disposition effectuées auprès de particuliers ou de personnes morales, l'AI doit prévoir

² Y compris lorsqu'il existe d'autres entreprises, par exemple de travail temporaire intervenant sur la même zone. En effet, la loi de lutte contre les exclusions a supprimé la règle de non-concurrence à laquelle étaient soumises les AI. Cette règle leur interdisait d'intervenir pour des activités déjà assurées sur un territoire donné par l'initiative publique ou privée. L'activité de mise à disposition de l'association est cependant limitée dans la durée pour compenser la disparition de la clause de non-concurrence à laquelle les AI étaient soumises jusqu'à la modification du dispositif

³ Cette convention se substitue à l'ancien agrément obligatoire.

pour ses salariés des parcours de formation et d'insertion professionnelle construits en coopération avec l'ANPE.

Moyens financiers

La principale ressource financière des AI est le produit des mises à disposition des salariés.

Pour les salariés ayant travaillé moins de 750 heures par année civile il y a exonération totale des charges patronales.

Le régime fiscal des organismes à gestion désintéressée s'applique aux AI, celles-ci ne paient ni TVA, ni taxe professionnelle, ni impôt sur les sociétés, ni taxe d'apprentissage⁴.

La participation financière de l'État est également possible pour aider au démarrage, au développement ou à la consolidation de la structure. Cette aide est attribuée dans le cadre du FDI (Fonds Départemental de l'Insertion) après consultation du CDIAE.

Les AI peuvent bénéficier de financements complémentaires dans les situations suivantes :

- financement complémentaire de l'accompagnement social et professionnel des salariés en insertion dans le cadre de l'ASI (Appui Social Individualisé),
- financement par les collectivités locales dans le cadre des PLIE (Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi),
- subventions des Conseils Généraux dans le cadre du RMI,
- subventions des services de l'État pour la prise en charge de publics spécifiques (justice, ville...)

II. SITUATION SUR LE DÉPARTEMENT DE LOIRE-ATLANTIQUE (D'APRÈS LE CDIAE BILAN 2003)

Contexte des AI en Loire-Atlantique

En Loire Atlantique	Fin 2002	Fin 2003	Fin 2004
Nombre d'AI	27	21	21

Cette diminution du nombre d'AI résulte de la fusion de plusieurs associations, regroupements constituant une réponse aux difficultés rencontrées par les AI depuis quelques années. Tout d'abord, une diminution du nombre d'heures réalisées entraînant des déséquilibres financiers. Depuis 1998, où les associations intermédiaires avaient réalisé 708 326 heures, le nombre d'heures travaillées est en constante diminution, jusqu'aux 437 413 heures de 2002. Ensuite, une diminution du bénévolat provoquant des difficultés à renouveler les conseils d'administration. Les regroupements d'AI permettent de réaliser des économies d'échelle par la mise en commun des moyens matériels et humains, pour renforcer le suivi et l'accompagnement des demandeurs d'emploi et professionnaliser les équipes permanentes.

En 2003, 81 salariés permanents sont employés par les AI.

Pour la deuxième année, les AI ont reçu une aide à l'accompagnement, pour un budget départemental 2003 de 122 365 euros. L'aide varie de 993 à 13 865 euro car elle est calculée à partir d'un forfait de base et du nombre de personnes accueillies et mises à disposition.

Les AI sont aussi prestataires de l'ANPE, en particulier au titre de l'ASI.

Le Conseil Général apporte des moyens supplémentaires aux AI par une intervention visant le soutien des AI dans le processus de professionnalisation engagé dans le cadre du programme CEDRE.⁵ La participation des associations à ce programme ou à une formation équivalente conditionne le financement de l'accompagnement des bénéficiaires du R.M.I. dans les mises à disposition.

⁴ Cependant elles sont soumises à la participation obligatoire à la formation professionnelle continue.

⁵ Démarche qualité mise en place par COORACE.

Cela suppose que l'accès à ces mises en situation de travail soit favorisé pour le public R.M.I. et qu'elles soient utilisées comme outil du parcours d'insertion professionnelle. En conséquence, les objectifs et les conditions de réalisation de ces mises à disposition sont définis à partir de l'évaluation des personnes en lien avec les référents.

Activité d'insertion des AI en Loire-Atlantique

Le nombre d'heures de mise à disposition légèrement augmenté : 453 886 heures.

Les donneurs d'ouvrage sont principalement les particuliers (61 % des heures) et les associations et collectivités locales (28 %). Seules 10 % des heures sont réalisées dans le secteur marchand.

Caractéristiques du public en insertion dans les AI de Loire-Atlantique

En 2003, 2 426 personnes ont été accueillies et le nombre de personnes mises à disposition est passé à 3110.

Sexe	Hommes	Femmes
	36%	64%

Age	Moins de 26 ans	De 26 à 50 ans	Plus de 50 ans
	18%	64%	18%

Situation à l'entrée	Bénéficiaires du RMI	DELD	DELD > 3 ans
	19 %	54 %	27 %

Sortie des AI

En 2003, sur les 1 503 personnes qui ont quitté les AI, 875 avaient un emploi ou une formation qualifiante, ce qui représente 58 % des personnes. 10 % sont parties sans donner de nouvelle et 20% sont dans une autre situation, telle que maternité, déménagement...

Catégories de sorties dites « positives »	Nombre de salariés en insertion sortis en 2003	Représentation en %
CDI	206	24 %
CDD > 1 mois	377	43 %
CES - CEC	154	18 %
Formation	101	12 %
Autres	37	3%

III. SUR LE TERRITOIRE DE LA COMMUNAUTÉ URBAINE DE NANTES

Sur le territoire de la Communauté Urbaine, nous avons dénombré 6 AI dont le siège social est sur la Communauté Urbaine. 4 AI interviennent également sur la Communauté Urbaine de Nantes, mais ont leur siège sur une autre commune.

Les AI de la Communauté Urbaine ont offert 162 041 heures de mise à disposition (Moyenne : 27 006.8 - Min : 6276 - Max 44 475)

En ajoutant les mises à disposition des 4 AI intervenant sur la Communauté Urbaine, le total est de 231 457 heures de mises à disposition par des AI sur le territoire de la Communauté Urbaine, concernant des services polyvalents adressés avant tout aux particuliers puis aux collectivités locales.

Avec un effectif de 1638 salariés (1211 pour les AI dont le siège social est sur la Communauté Urbaine + 427 salariés intervenant sur la Communauté Urbaine avec : Moyenne : 163.8 - Min : 45 - Max : 345), la moyenne d'heures de mise à disposition par salarié est de 141 Heures (Min : 108 - Max : 177).

Les AI de la Communauté Urbaine ont mis en place 59 ASI (Min : 0 – Max : 21), et les AI intervenant sur la Communauté Urbaine dont le siège social se trouve sur une autre commune, ont mis en place 95 ASI, donc le total d'ASI est de 95.

Les données sont à ce jour incomplètes pour fournir des statistiques sur les secteurs d'activités, le nombre de postes d'insertion ou encore le personnels permanents administratif ou encadrant.

Les AI de la Communauté Urbaine sont adhérentes à la Fédération COORACE. Elles se doivent de respecter la charte COORACE et de s'engager dans la démarche qualité CEDRE⁶.

IV. LA CHARTE DES ADHÉRENTS DE LA FÉDÉRATION COORACE

Adoptée lors de l'assemblée générale du 14 Juin 2001 à Toulouse

Préambule

La déclaration Universelle des Droits de l'Homme et du Citoyen stipule dans l'article 23 : " Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage. Tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal. Quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine et complétée, s'il y a lieu, par tous autres moyens de protection sociale. Toute personne a le droit de fonder, avec d'autres, des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts ".

Le travail est un facteur déterminant de la citoyenneté.

La Fédération COORACE par son action participe : à l'intégration des exclus du travail dans la communauté humaine, à la reconnaissance de chaque personne par la société, facteurs de cohésion sociale.

I - PRINCIPES D'ACTION DE LA FÉDÉRATION

1.1. Mise en situation de travail

La mise en situation concrète de travail, incluant des périodes de formation et le statut de salarié, sont des éléments qui constituent la base de l'insertion, sans être exclusive à l'égard d'autres approches.

Les adhérents pratiquent une insertion par articulation continue entre situation de travail-formation et redynamisation sociale. Il n'y pas de hiérarchie ni de chronologie entre ces trois objectifs : la mise au travail salarié peut être un aboutissement, un élément qui déclenche l'envie d'insertion et le besoin de formation. La formation n'est pas une séquence préalable à la mise au travail ; elle est une consolidation permanente et est constitutive à l'effort d'insertion.

1.2. Approche globale de la personne

Les adhérents pratiquent un accompagnement lors de la mise en situation de travail qui prend en compte, autant que faire se peut, la globalité des problèmes rencontrés par la personne (santé, logement, mobilité, savoirs- être, savoirs- faire...), problèmes qui sont autant d'obstacles pour elle à retrouver sa place dans la société. Le traitement des situations qui ne relèvent pas de leur compétence se réalise en relation avec les partenaires concernés.

1.3. L'emploi durable comme objectif

La première mission de l'adhérent consiste à répondre au besoin élémentaire de sécurité financière, plus digne et plus génératrice de socialisation que l'assistance au travers d'un fonds d'aide sociale même si ce dépannage est légitime.

1.4. Mise en œuvre concrète du Projet Associatif

⁶ Voir l'étude d'impacts de la démarche CEDRE sur leur site : <http://www.coorace.org/index>.

L'action des structures préserve l'initiative, la citoyenneté, l'intervention des bénévoles et des salariés permanents, le fonctionnement démocratique. Elle s'appuie sur la mobilisation de l'ensemble des acteurs d'un territoire. Ce projet se veut être conforme à L'ESS. Les adhérents " ne font pas pour " les personnes ou " en leur nom " : ils " font avec " eux. Ils cherchent les moyens de les faire participer à l'échange permanent, à la confrontation et au partage des responsabilités y compris la gestion de la structure.

La volonté d'un chômeur de reprendre une activité doit toujours être suscitée et encouragée ; c'est le plus sûr moyen de lutter contre le chômage de longue durée et l'exclusion. Pour cette raison, les adhérents de la Fédération :

- combattent les contraintes administratives qui pénalisent les personnes en difficultés sociales et professionnelles ;
- doivent tout mettre en œuvre pour permettre l'accès à un revenu décent au travers des dispositifs existants ou à inventer ;
- en toute circonstance, recherchent, en concertation avec la personne la meilleure solution dans l'intérêt de cette dernière.

1.5. Démarche Qualité :

1.5.1 Parcours vers l'emploi

Le processus d'orientation et l'acquisition de savoirs s'appuient sur un itinéraire d'insertion qui utilise la palette des offres de travail disponibles :

- en AI ;
- en ETTI ;
- en EI ;
- en Chantiers d'Utilité Sociale ;
- en association de services aux personnes en sortie d'insertion : Proxim'Services.

L'articulation des différentes SIAE doit garantir des parcours d'insertion dont l'objectif final est l'emploi pérenne en temps choisi et non subi.

1.5.2. Cèdre

CEDRE affirme l'originalité d'une démarche qui tient compte de la double dimension de l'insertion : la mobilisation des acteurs locaux et celles des demandeurs d'emploi. Cette double dimension est à la fois militante et professionnelle.

Cette pédagogie vise au développement des potentialités des personnes, à leur valorisation immédiate, à la maîtrise de leur trajectoire socioprofessionnelle, elle s'attache à rechercher et à développer les potentialités d'insertion du milieu socio-économique local en particulier dans une approche "Filières-Métiers".

La mise en place du programme CEDRE impose aux organismes trois missions différentes : Accueil, Insertion et Observation.

CEDRE s'appuie sur la contractualisation d'un engagement réciproque, entre la structure et le demandeur d'emploi, qui intègre une dynamique régulière d'évaluation.

1.5.3. Labels

Les structures, citées dans le paragraphe "parcours vers l'emploi", s'inscrivent dans une démarche de qualité et de labellisation.

Ces démarches ont pour but de professionnaliser les pratiques et les modes d'intervention des acteurs de l'IAE, de garantir la cohérence des structures adhérentes, d'identifier les structures adhérentes à la Fédération COORACE et de permettre aux différents partenaires d'identifier les métiers de l'IAE, la place et le rôle des structures dans leur territoire d'intervention. (Label Ettic, Proxim'Services).

II - LES STRUCTURES DANS LES TERRITOIRES

2.1. Les partenaires

Les adhérents de la Fédération COORACE, parties prenantes de l'ESS, participent par la réflexion et l'expérimentation à l'émergence de l'économie au service de l'homme. Ils doivent avoir le souci de développer les partenariats entre tous les acteurs, au niveau local, comme au niveau départemental, régional et national.

2.1.1 Entre adhérents du réseau

Chaque adhérent doit engager une nécessaire coopération avec les autres adhérents chaque fois que possible, puisque l'action de chacun s'inscrit sur un territoire (bassin de vie, pays, etc).

2.1.2 Externe au réseau

Chaque adhérent doit développer l'esprit d'ouverture : savoir écouter et construire avec d'autres partenaires, à partir de complémentarités souvent réelles, c'est toujours ajouter un plus à la qualité de l'action au service de ceux que nous voulons aider, savoir et vouloir collaborer avec des partenaires locaux (sociaux, institutionnels et politiques...)

2.1.3. Institutionnels et politiques

Les adhérents doivent intervenir clairement dans le débat public concernant la lutte contre l'exclusion et la recherche de solutions qui prennent en compte l'aspiration légitime de chacun à la citoyenneté.

2.2. Nos structures actrices du développement local

Les acteurs des structures se doivent de rester en éveil pour lancer de nouvelles initiatives.

Les gisements d'emplois sont multiples : aide à domicile ou à la personne, environnement, culture, revitalisation rurale, rénovation du patrimoine et des logements, tourisme, activités sociales, aide à l'école et à l'éducation etc...

Les adhérents de la Fédération COORACE inscrivent leur action dans le développement local en mobilisant ou en rejoignant des réseaux de partenaires.

De ce fait, ils participent à la création et à l'animation de lieux où s'exercent et se développent d'autres modes d'échanges économiques répondant à des besoins réels des citoyens, y compris ceux délaissés du fait de l'insolvabilité partielle ou actuelle de ces activités.

Pour cela, ils utilisent les outils légaux et réglementaires existants et contribuent à faire évoluer, les textes en matière d'innovation économique et d'organisation du travail.

Les aides des structures d'insertion doivent être affectées à leur objet.

Tout détournement de ces aides conduisant à des facturations ou tarifications inférieures aux coûts de revient nuit à l'objectif d'insertion.

III - Rôle de relais, acteurs de la mission observatoire

Le contact quotidien avec les personnes en difficulté et l'approche de leurs problèmes, confèrent aux adhérents un rôle irremplaçable de témoins : à ce titre, ils doivent exprimer les besoins des personnes auprès de la société civile et des décideurs politiques, économiques et sociaux.

Les adhérents de la Fédération COORACE font la preuve qu'une démarche économique peut être au service de l'homme.

IV - Responsabilités

Adhérer à tout ce qui précède c'est, démontrer son sens des responsabilités, acquérir le niveau de compétences nécessaire pour atteindre ces objectifs.

Bénévoles et salariés doivent développer leur professionnalisme dans leurs responsabilités.

S'engager à des tâches que l'on ne peut assurer faute de temps ou d'initiatives, c'est mettre en question les actions que l'on veut entreprendre, c'est mettre en péril celles des autres et c'est ne pas assumer sa responsabilité vis à vis des chômeurs. Ceux-ci compte tenu de leur situation, exigent de nous une obligation morale de résultats au regard des objectifs fixés par cette charte et de leur évaluation.

V - Projet Associatif et Vie démocratique

Le souci d'une véritable démocratie au quotidien doit conduire les signataires de cette charte à retenir quelques traits essentiels :

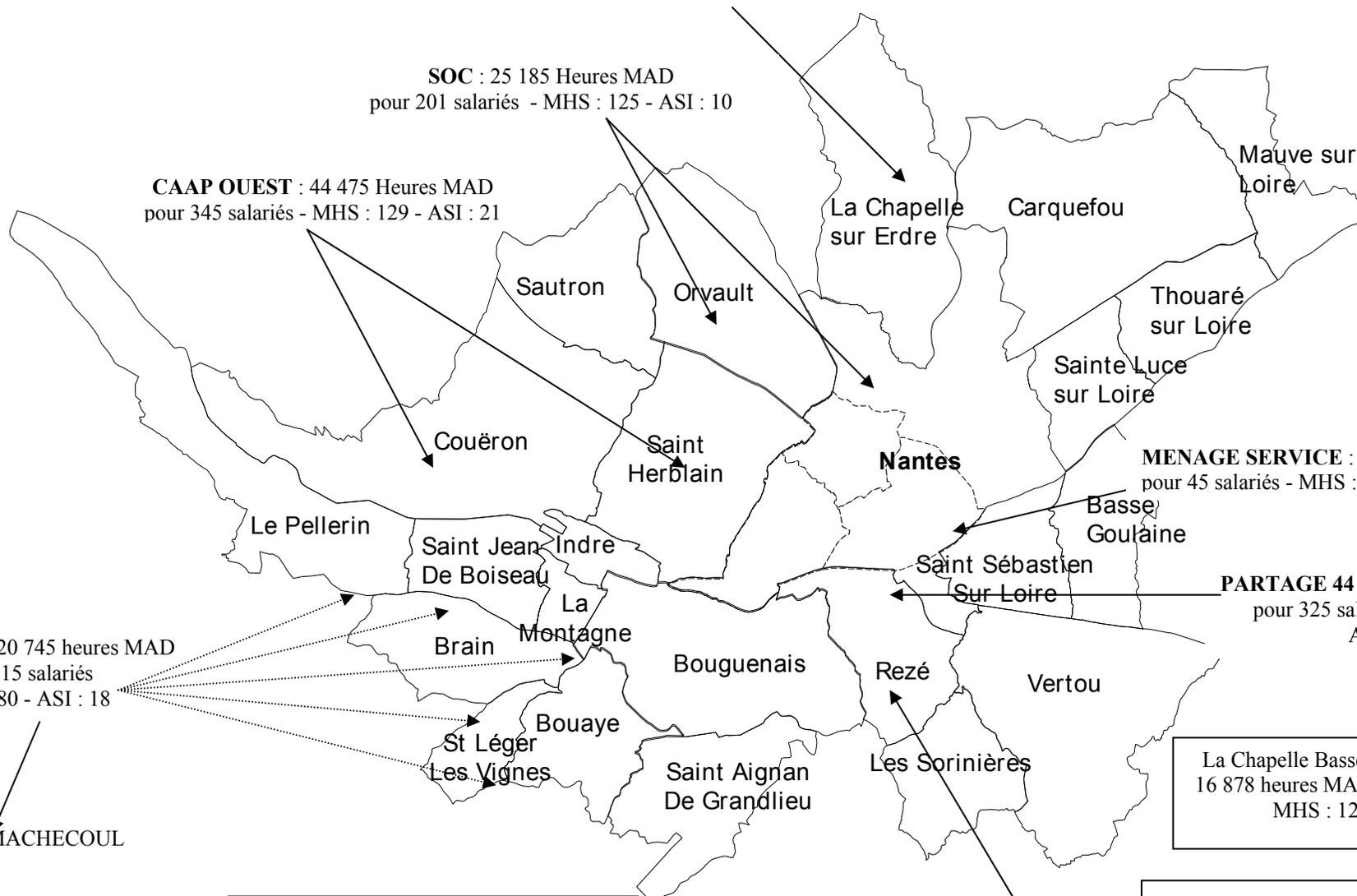
- prendre sans cesse des risques pour mettre l'homme avant les idées, les règles et les dogmes, tout en respectant la présente charte et la déontologie qui est son fondement.
- faire à priori confiance et rechercher la participation militante de tous les acteurs de la structure : permanents et intermittents, administrateurs et membres, bénévoles et salariés de tous statuts.
- inciter à l'expression et à la représentation des salariés en insertion en favorisant la communication et les échanges autour d'aspects de qualité du travail, de représentation, de gestion de l'association.
- bénévoles et permanents ne peuvent s'approprier l'association et ses réussites : l'action est au service exclusif des personnes en insertion.
- si, ces " valeurs " sont des références constantes qui unissent les adhérents de la fédération COORACE, celle ci restera un acteur incontournable dans la lutte contre les exclusions.
- reconnue comme telle, elle entraînera avec elle les organismes qui travaillent dans le même esprit et font de l'insertion leur objectif premier.

V. CARTOGRAPHIE DES AI DE LA COMMUNAUTÉ URBAINE DE NANTES

SOLIDARITE EMPLOI : 19 293 heures MAD
pour 109 salariés - MHS : 177 - ASI : 3

SOC : 25 185 Heures MAD
pour 201 salariés - MHS : 125 - ASI : 10

CAAP OUEST : 44 475 Heures MAD
pour 345 salariés - MHS : 129 - ASI : 21



MENAGE SERVICE : 6 276 heures MAD
pour 45 salariés - MHS : 139 - ASI : 0

PARTAGE 44 : 46 683 heures MAD
pour 325 salariés - MHS : 144
ASI : 17

RETZ'AGIR : 20 745 heures MAD
pour 115 salariés
MHS : 180 - ASI : 18

La Chapelle Basse Mer : **ACTIVA** :
16 878 heures MAD pour 135 salariés
MHS : 125 - ASI : 7

Montbert : **AIDERA**
8 506 h de MAD
pour 51 salariés - MHS : 167 - ASI : 7

Oser - Forêt vivante : 20 129 heures MAD
pour 186 salariés - MHS : 108 - ASI : 8

Gorges : **ARC EN CIEL** :
23 287 h de MAD

Imprimé le
Fonds de plan : SIG Nantes
Cartographie :

MHS : Moyenne d'Heures / Salarié
MAD : Mise à disposition
ASI : Appui Social Individualisé

I. PRÉSENTATION DU DISPOSITIF

Objectif social

Créées en 1992, les EI ont pour objectif social de permettre à un public en grande difficulté pour lequel les mesures d'insertion sociale et professionnelle proposées traditionnellement se sont révélées inadaptées, de s'insérer dans le monde du travail. L'EI est porteuse d'un projet social visant la réintégration sociale et professionnelle des salariés qu'elle accueille momentanément. La mise en œuvre de ce projet passe notamment par le réapprentissage d'exigences du travail, l'apprentissage de nouvelles compétences professionnelles ou l'aide au règlement de difficultés extra professionnelles (logement, santé...).

Activité économique

L'EI produit des biens et des services en vue de leur commercialisation. Comme toute entreprise, son activité est exercée aux conditions du marché et conformément à la convention collective applicable à l'entreprise.

Juridiquement

L'EI doit être pourvue d'une personnalité juridique autonome et être déclarée comme telle au répertoire des métiers. Elle peut adopter toute forme juridique : société anonyme (SA) ; société à responsabilité économique (SARL), coopérative ou non ; société unipersonnelle à responsabilité limitée (EURL) ; association de Loi de 1901. La majorité des EI existantes relèvent en fait du statut associatif, même si cette réalité a tendance à diminuer.

Chaque année, l'EI doit conclure une convention (ou un avenant à sa convention pluriannuelle) avec la DDTEFP. Cette dernière vérifie à cette occasion que l'EI présente toute garantie de viabilité économique⁷ et de soutien effectif aux personnes embauchées. La convention prévoit notamment le nombre de poste d'insertion bénéficiant chaque année d'une aide financière de l'État. La procédure de conventionnement de l'EI fait l'objet d'une consultation du CDIAE.

Modalités d'accueil de salariés en insertion

Le recrutement des personnes s'effectue par le chef d'entreprise après agrément de l'ANPE.

L'EI offre aux personnes en insertion embauchées une période d'adaptation ou de réadaptation à l'activité professionnelle, dans un milieu productif, dans le cadre de CDD d'une durée maximale de deux ans, renouvelable deux fois dans la limite de cette durée en vue de favoriser leur insertion sociale et professionnelle.

Elle peut également proposer d'autres types de contrat comme un contrat d'insertion en alternance (contrat de qualification, d'orientation...) ou un C.I.E. (Contrat d'Initiative Emploi) mais elle ne bénéficie pas dans ce cas de l'aide financière prévue au titre de l'IAE.

Elle ne peut pas embaucher de salariés en CES ou CEC.

Modalités d'accompagnement des salariés en insertion

L'EI embauche également des salariés permanents chargés d'une part des fonctions techniques et d'autre part de l'encadrement des salariés en insertion.

⁷ L'EI doit être viable économiquement, indépendamment des aides de l'État. L'Avise [2004] définit les critères de viabilité économique de la façon suivante :

- « le marché sur lequel l'entreprise intervient doit être suffisamment ample, permanent et solvable,
- les différents produits ou services proposés par l'entreprise doivent correspondre aux exigences de leur marché respectif,
- la nature et la taille de l'appareil de production ou de commercialisation doivent être adaptés aux contours du marché,
- la situation financière doit être équilibrée ; elle est appréciée à partir des comptes prévisionnels et, le cas échéant, des bilans et des comptes de résultat ».

Moyens financiers

Ses principales ressources proviennent de la vente de sa production sur les marchés concurrentiels.

Néanmoins, en tant qu'entreprise produisant des biens ou des services marchands, dont l'activité a spécifiquement pour objet l'IAE, l'EI conclue avec l'Etat une convention lui permettant d'obtenir :

- un abattement de 100 % des cotisations patronales de sécurité sociale, d'allocations familiales et d'accidents du travail. Cette exonération s'applique aux rémunérations à hauteur du SMIC ;
- une aide forfaitaire par poste de travail accordé par la DDTEFP ;
- une aide d'un fonds de garantie des emprunts destinée à répondre aux besoins des SIAE en fonds de roulement et en investissements.

II. SITUATION SUR LE DÉPARTEMENT DE LOIRE-ATLANTIQUE

Au 31 décembre 2003, les EI représentaient 366 salariés ETP, dont 152 postes permanents et 214 postes d'insertion.

Répartition des activités et des postes (en ETP)

Nombre d'entreprises	Activité	Nombre de postes 2002	Nombre de postes 2003
1	Restauration	4	2
3	Repassage, retouches, pressing	14	14,5
2	Nettoyage de locaux, ménage chez les particuliers	69	69
2	Espaces verts, environnement	16	17
2	Bâtiment	30	34
1	Services en aviculture	9	6
3	Récupération et vente occasion, textile et papiers cartons, électroménager, ordinateurs	67	78
1	Sous-traitance diverse	7	10
1	Maraîchage		5
1	Intérim		
17	Total	216	232,5

Public en insertion dans les EI

233 salariés en insertion sont entrés dans les EI en 2003.

Sexe	Hommes	Femmes
	54%	46%

Age	Moins de 26 ans	De 26 à 50 ans	Plus de 50 ans
	29.19%	65.66%	5.25%

Situation à l'entrée	Bénéficiaires du RMI	DELD	J	TH	PJJ
	42%	21.5%	24.5%	3.4%	8.6%

Les sorties des EI

En 2003, 223 salariés sont sortis des entreprises dont 93 pour un emploi ou une formation, soit 42 %. 25% sont inactifs, 9% au chômage et la situation n'est pas connue pour une part de 6%.

Catégories de sorties dites « positives » en % total des salariés en insertion en 2003	
CDI	25 %
CDD	41 %
Embauche dans l'EI	17 %
Formation	15 %
Contrats aidés dans le secteur non marchand	2%

Notons par ailleurs que pour les EI le Conseil Général s'est engagé sur 2 axes :

1. La constitution d'un fonds spécifique à l'insertion pour les EI afin de réduire leur fragilité, notamment dans les phases de création ou d'extension de leur activité. 8 918,27 € par poste destiné à un bénéficiaire du RMI. leur seront accordés lors de la création de l'entreprise ou de l'augmentation du nombre de postes d'insertion. Cette somme est majorée de 50 % lorsque les entreprises ne peuvent pas bénéficier d'un financement du FSE., notamment parce qu'elles se trouvent en dehors d'un territoire d'un PLIE. L'intervention du Conseil Général dans le cadre de ce fonds spécifique à l'insertion est plafonnée à 45 734,71 € par entreprise et à 68 602,06 € lorsque les entreprises ne peuvent pas avoir recours au FSE.

2. Le renforcement de l'encadrement des bénéficiaires du RMI en poste d'insertion afin d'améliorer le travail d'insertion au sein des entreprises. L'aide du Conseil Général est calculée en fonction du nombre de postes d'insertion occupés par des bénéficiaires du RMI. Le montant accordé par poste sera équivalent à celui octroyé pour les chantiers CES.

III. SUR LE TERRITOIRE DE LA COMMUNAUTÉ URBAINE DE NANTES

Sur le territoire de la Communauté Urbaine, nous avons dénombré 12 EI, dont 9 sont adhérentes de l'UREI (Union Régionale des Entreprises d'Insertion) des Pays de la Loire⁸.

Sans la mesure où les données concernant les entreprises non adhérentes à l'UREI sont incomplètes, les statistiques suivantes concernent les 9 EI adhérentes.

Statut JURIDIQUE :

- Association loi 1901 : 3
- SARL : 3
- SA : 2
- EURL : 1

Activité principale	Nombre de EI sur la Communauté urbaine de Nantes	% sur la région
Espaces verts/ espace naturel	2	25%
Collecte, tri, recyclage, valorisation	1	12.5%
Agriculture et services avicoles	0	12.5%
Sous-traitance	0	12.5%
Blanchisserie/ repassage/ couture	1	9.4%
Rénovation et revente d'appareils électroménagers d'occasion		
Intérim d'insertion ⁹	1	9.4%
Bâtiment/ déconstruction	2	6.25%
Nettoyage industriel	1	6.25%

Effectif salarié

Effectif total sur les 9 EI : 122 postes

Moyenne EI : 13.56 (Mini : 2, Maxi : 61)

Nombre de postes d'insertion conventionnés

370 postes représentant 182.96 ETP (Mini : 2.86 - Maxi : 66.34)

Moyenne EI : 41.1% (Mini : 6 - Maxi : 142)

Dont 142 entrées sont des Rmistes¹⁰ (Moyenne : 15.8) avec Mini : 3 - Maxi : 56

⁸ Voir annexe, pour une présentation de l'UREI.

⁹ Voir le chapitre suivant, n'est pas comptabilisé dans les données suivantes.

¹⁰ Seule cette catégorie est informée systématiquement.

IV. CAHIER DES CHARGES DES EI ADHERENTES À L'UREI PAYS DE LA LOIRE¹¹

L'EI a pour objet spécifique l'insertion sociale et professionnelle de personnes en difficulté par l'exercice d'une ou plusieurs activités économiques concurrentielles. Elle se situe dans le secteur marchand qui est l'instrument de sa pédagogie.

Le présent cahier des charges résume des points essentiels engageant les signataires. Ils sont, selon l'UREI, des éléments qui permettent de garantir le respect de son projet social et qui situent clairement les conditions de son intervention économique dans le champ concurrentiel.

Les EI s'engagent à une réelle transparence de leur mission sociale et économique. Elles s'engagent à transmettre à l'UREI leur rapport annuel d'activité faisant figurer le bilan social et économique, ainsi que les éléments comptables. Les EI s'engagent donc à respecter les points suivants :

I - MISSION SOCIALE

1 - Le public accueilli

Le public est composé " de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières ", (art. 11 Loi n°98-657 sur la lutte contre les exclusions du 29/07/98). Ce public fait l'objet d'une prescription sociale validée par les services de l'ANPE. Il reste à charge pour l'EI et l'agence locale de l'Emploi de déterminer par voie de convention les procédures de cette validation.

2 - Un projet social écrit explicite

Celui-ci comprend au minimum les objectifs, les moyens utilisés, les procédures et méthodes de travail (recrutement, accueil, suivi des parcours des personnes en insertion, formation, organisation des sorties...), l'évaluation mise en place de sa prestation d'insertion.

La mise en œuvre de ce projet implique la production d'un bilan social faisant clairement apparaître les résultats d'insertion : accès à l'emploi et la formation, le parcours d'insertion, évaluation sociale et professionnelle...

3 - Une obligation de moyens

Des moyens humains

L'encadrement comprend les personnes qui assurent : le recrutement et l'accueil des publics, le compagnonnage socioprofessionnel et l'organisation des parcours des personnes en insertion en liaison avec les prescripteurs sociaux, la gestion administrative de leur présence au sein de l'EI, la préparation à la sortie, la gestion de l'insertion au quotidien (organisation de la vie sociale de l'entreprise et des activités de production au service de l'insertion).

Des moyens financiers

Les ressources financières de l'entreprise d'insertion sont constituées :

- par son CA lié à la commercialisation sur le marché concurrentiel de sa production de biens et de services, ces ressources doivent couvrir les dépenses normales de fonctionnement ;
- par le financement de la prestation sociale et notamment de l'encadrement tel que défini ici, doit être en cohérence avec les moyens mis en place à cet effet et comporter au minimum :
- la subvention DDTEFP, déterminée est fonction du temps de travail hebdomadaire, dont le montant s'établit à 50 KF ou 58 KF par poste d'insertion sur justification de l'occupation à temps plein de ce poste ;
- la subvention DDASS pour le financement du projet social ;
- l'exonération de paiement de cotisations patronales au titre des assurances sociales, accidents du travail et des allocations familiales dans la limite de la rémunération ou de la partie de rémunération égale au SMIC ;

¹¹ Voté par le Conseil d'Administration du 1er Février 2001.

- l'EI peut éventuellement bénéficier de financements nationaux et/ou locaux complémentaires (PLIE, Conseils Généraux, Conseils Régionaux, Fonds Européens...).

II - UNE POSITION QUI AFFIRME SON ANCRAGE DANS LE CHAMP DE L'INSERTION

Avec les personnes qu'elles salarient, les EI mettent en œuvre des parcours d'insertion cohérents, ascendants et temporaires, fondés et organisés sur la mise en situation de travail. Elles assurent ainsi à la fois une fonction de " requalification sociale ", de " requalification professionnelle de base " et de médiation ou de " passerelle " vers l'emploi.

L'EI s'inscrit en cohérence et en complémentarité des autres outils d'insertion existants de lutte contre l'exclusion.

L'EI intervient dans la gestion d'un parcours d'insertion et concrétise une étape essentielle dans un itinéraire construit en amont, validé par un prescripteur.

L'EI établit des relations étroites et suivies avec les prescripteurs (ALE, mission locale, les agents sociaux et éducatifs, CLI, PLIE), les autres structures d'insertion (AI, ETTI, régies de quartiers,...) et l'ensemble des acteurs de l'action sociale (CCAS, etc.).

L'EI noue autant que possible des relations avec l'ensemble des collectivités locales dans le cadre de leur politique sociale de la formation et de l'emploi en direction des publics en grande difficulté.

III. UN POSITIONNEMENT CLAIR DANS LE CHAMP ECONOMIQUE

1- Par le respect de la législation liée aux Entreprises d'Insertion et à l'insertion par l'économique :

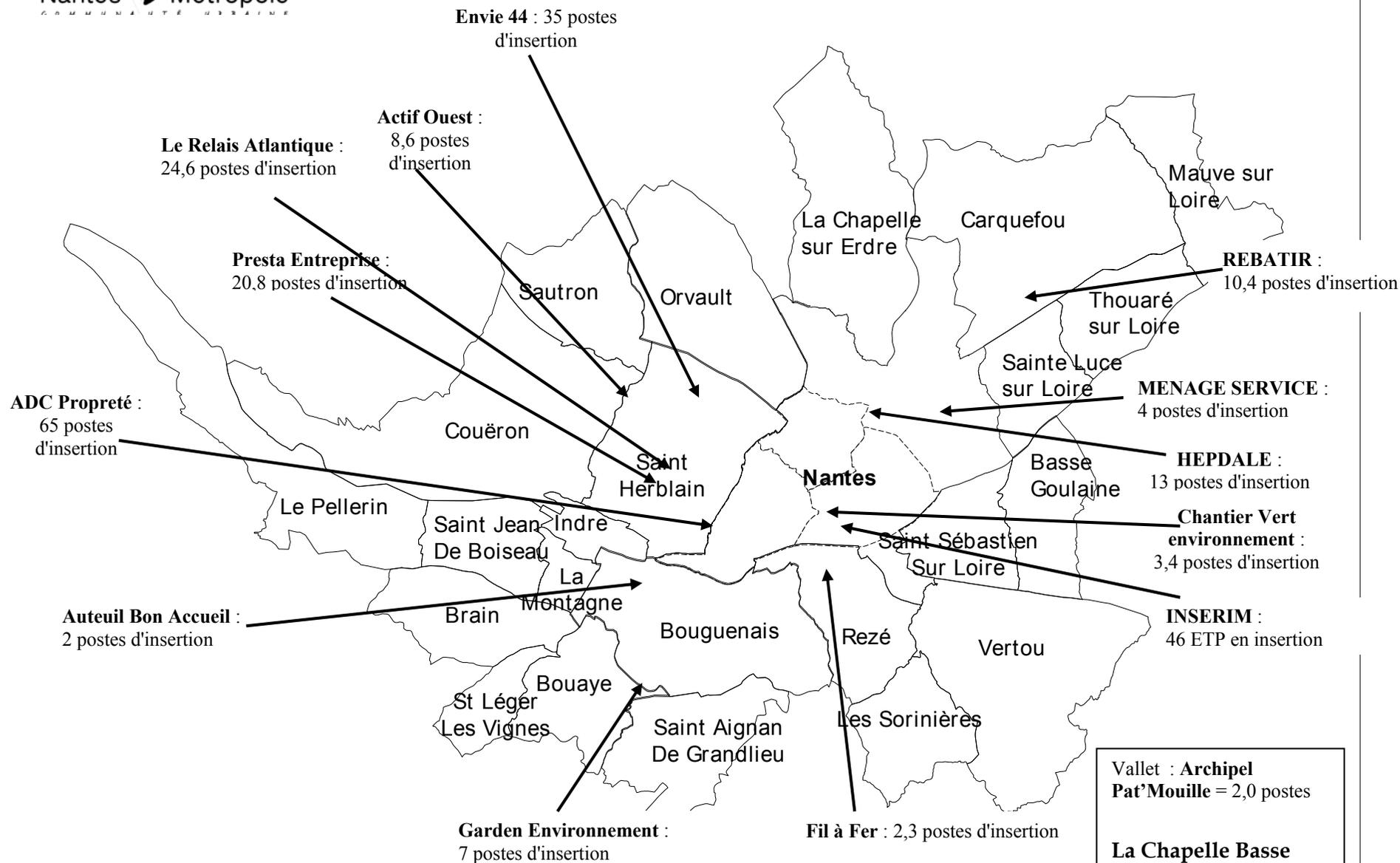
- Art. 11 et 12 de la Loi du 29/07/98, (art. L 322-4-16, L 322-4-16 -I, L 322-4-16-II, L 322-4-16--V, L 322-4-16-VI);
- L 322 - 4 - 16 - 1 traduit par la convention avec la DDTEFP fixant annuellement le nombre de postes d'insertion attribués.

2 - Par le respect des règles économiques et sociales de l'activité de l'EI. L'EI s'engage :

- à permettre l'identification de son approche du marché et la nature de ses prestations ainsi que sa vocation à permettre l'embauche durable des salariés ;
- à respecter les prix et modalités ordinairement pratiqués dans son secteur d'activité et dans le respect de la fiscalité afférente (TVA, Taxe Professionnelle...) ;
- à respecter les règles sociales obligatoire.

V. CARTOGRAPHIE DES EI DE LA COMMUNAUTÉ URBAINE DE NANTES

Cette carte nous a été fournie par Nantes Métropole.



Imprimé le
Fonds de plan : SIG Nantes
Cartographie :

Vallet : Archipel
Pat'Mouille = 2,0 postes

La Chapelle Basse
Mer : Le Potager
Associatif = 5,0

I. PRÉSENTATION DU DISPOSITIF

Objectif social

Créées en 1994, les ETTI 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, l'occasion d'une mise en emploi, d'une expérience professionnelle valorisante ou d'une qualification.

Activité économique

L'activité des ETTI est l'insertion des personnes connaissant de réelles difficultés, en les mettant à disposition d'entreprises clientes grâce à des missions d'intérim, selon la réglementation applicable aux entreprises de travail temporaire et conformément aux usages de la profession. L'entreprise de travail temporaire doit être préalablement déclarée en tant que telle à l'autorité administrative et obtenir une garantie financière auprès d'un organisme habilité¹².

Le montant de cette garantie ne peut être inférieur à 8% du chiffre d'affaires hors taxes réalisé lors du dernier exercice ni à un minimum fixé annuellement par décret.

Juridiquement

Chaque année, l'ETTI doit conclure une convention (ou un avenant à sa convention pluriannuelle) avec la DDTEFP. Cette dernière vérifie à cette occasion la qualité du projet social et la garantie économique de l'entreprise. La convention prévoit notamment le nombre de postes d'accompagnement aidés chaque année ainsi que le nombre de salariés en insertion bénéficiant de l'exonération de charges sociales (tolérance de dépassement de 10%). La procédure de conventionnement de l'ETTI fait l'objet d'une consultation du CDIAE.

Modalités d'accueil de salariés en insertion

L'embauche de personnes doit bénéficier de l'agrément préalable de l'ANPE. La conclusion d'un contrat de mission de travail temporaire avec un salarié en insertion suppose d'avoir auparavant conclu un contrat de mise à disposition auprès d'une entreprise utilisatrice.

Les ETTI peuvent également conclure des contrats de qualification ou d'adaptation mais ne bénéficient pas dans ce cadre des aides prévues au titre de l'IAE.

Les ETTI et les AI peuvent avoir une activité complémentaire dans le cadre d'un parcours d'insertion (les personnes ayant par exemple bénéficiées de 240 heures de mise à disposition par le biais d'une AI peuvent ensuite relever du mode de recrutement des ETTI).

Modalités d'accompagnement des salariés en insertion

Un poste d'accompagnement doit être assuré par un salarié permanent de l'ETTI, avec un taux d'encadrement de 12 salariés en insertion en équivalent temps plein.

Sa mission¹³ est d'assurer un suivi et un accompagnement social et professionnel des salariés en insertion, tant au cours de leurs missions en entreprises qu'entre les missions, et de les aider à rechercher un emploi dans les conditions habituelles du marché du travail.

Moyens financiers

Le bénéfice des aides de l'État au titre de l'IAE est ouvert par le conventionnement de la DDTEFP et l'agrément préalable à l'embauche de l'ANPE.

¹² Société de caution mutuelle, entreprise d'assurances, banque ou établissement financier habilité à donner caution, Fonds de Garantie Mutuelle du CNEI et du COORACE...

¹³ Le permanent chargé de l'accompagnement doit disposer des compétences nécessaires à l'exercice de sa mission. La mission d'accompagnement peut par ailleurs être exceptionnellement sous-traitée auprès d'une autre SIAE, dans le cadre d'une convention liant les deux organismes. La convention de sous-traitance précise alors la nature, la durée des actions et le nom du salarié prestataire qui en est chargée, ainsi que le coût de l'opération sous-traitée.

Les deux principales aides de l'État aux ETTI sont prises en charge par la DDTEFP. Il s'agit de l'exonération totale de charges sociales patronales sur les salaires versés aux personnes en insertion, dans la limite du SMIC horaire, et du versement d'une aide forfaitaire annuelle pour financer un poste d'accompagnement, non cumulable sur un même poste avec les autres aides à l'emploi financées par l'État dont peut bénéficier l'entreprise.

Les ETTI peuvent également bénéficier d'aides issues de la DDASS pour l'accueil de publics spécifiques du FDI par exemple pour aider au démarrage, au développement ou à la consolidation de la structure.

II. SITUATION SUR LE DÉPARTEMENT DE LOIRE-ATLANTIQUE ET SUR LE TERRITOIRE DE LA COMMUNAUTÉ URBAINE DE NANTES

L'intérim en général, et l'intérim d'insertion en particulier, a connu des difficultés ces deux dernières années et l'activité d'INSERIM, seule ETTI de Loire-Atlantique, exerçant sur le territoire de la Communauté Urbaine de Nantes, en a été nettement réduite.

364 personnes ont bénéficié de missions d'intérim dont 286 entrées en 2003 : 32 % étaient bénéficiaires du RMI, 30 % étaient des jeunes en grande difficulté

L'activité

Ce sont 1 559 contrats de mission qui ont été conclus auprès de 120 entreprises pour 69 303 heures de travail, en 2003.

Ce sont principalement des travaux de bâtiment, et de manutention et magasinage.

L'insertion des salariés

301 personnes ont quitté INSERIM dont 98 pour un emploi ou une formation soit 36 %.

Pour 71%, l'emploi en sortie était un CDD, pour 24 % un CDI, et 6 % son entrés en formation.

18 % des embauches ont été réalisées par les entreprises utilisatrices.

III. LA CHARTE DES ENTREPRISES D'INSERTION PAR LA PRODUCTION OU LE TRAVAIL TEMPORAIRE

« Entreprendre contre l'exclusion, ensemble et autrement »

L'entreprise d'insertion par la Production ou par le Travail temporaire a pour objet spécifique l'insertion de personnes en difficulté par l'exercice d'une ou plusieurs activités économiques concurrentielles, dans le secteur marchand.

L'entreprise d'insertion par la Production ou par le Travail temporaire se définit à la fois par :

- le public accueilli ;
- son projet social ;
- son fonctionnement ;
- son adhésion à la présente charte.

Le public

Ce public a fait l'objet d'une prescription préalable.

Des difficultés particulières, obstacles à leur démarche de requalification sociale et professionnelle.

Son projet social

Une pédagogie appropriée et un accompagnement social et professionnel individualisé.

L'entreprise d'insertion par la Production ou par le Travail temporaire s'engage à mettre en place des outils sociaux et professionnels adaptés. La mise en œuvre de ce projet implique la production d'un bilan social faisant clairement apparaître les résultats de l'insertion, l'accès à l'emploi, à la formation, le parcours d'insertion, l'évaluation de l'évolution des situations sociales et professionnelles.

Son fonctionnement

Avec les personnes qu'elle salarié, l'entreprise d'insertion par la Production ou par le Travail temporaire met en œuvre des parcours d'insertion cohérents, ascendants et temporaires, fondés et organisés sur la mise en situation de travail. Elle assure ainsi à la fois une fonction de « requalification sociale », de « requalification professionnelle de base » et de médiation ou de passerelle vers l'emploi.

Les recettes de l'entreprise d'insertion par la Production ou par le Travail temporaire proviennent de son CA lié à sa production et à la commercialisation de biens et ou de prestations de services.

L'entreprise d'insertion par la Production ou par le Travail temporaire s'engage à susciter et à développer une coopération en cohérence avec les dispositifs extérieurs concourant aux mêmes objectifs.

De ce fait, elle s'inscrit dans un double partenariat social et professionnel au sein des territoires où elle agit au travers de relations souvent contractualisées avec les acteurs sociaux, éducatifs, économiques, les branches professionnelles et les chambres consulaires.

LES CHANTIERS D'INSERTION

(ou activité d'utilité sociale)

I. PRÉSENTATION DU DISPOSITIF

Objectif social

Cette mesure permet l'accès immédiat au statut de salarié par un contrat de travail de droit privé à durée déterminée et à temps partiel à des bénéficiaires du RMI qui ne sont pas immédiatement aptes à occuper un emploi ordinaire ou à participer à une formation¹⁴.

Activités économiques

Le contrat de travail permet la pratique collective d'activités répondant à des besoins collectifs non satisfaits dans des domaines très diversifiés : actions sociales, amélioration de l'environnement, entretien d'équipements collectifs, services aux usagers, activités culturelles, etc. La réalisation de ces activités bénéficie d'un encadrement technique et pédagogique destiné exclusivement à l'équipe CES. Le CES est l'occasion d'une véritable expérience de travail et constitue donc une étape de l'insertion, à visée pédagogique, et non occupationnelle.

Outils d'insertion de publics en difficulté, ils sont mis en place par des associations, des organismes de formation dont l'activité a spécifiquement cet objet.

En partenariat avec des communes ou des entreprises, ils associent pédagogie et production par une mise en situation de travail sur de véritables chantiers.

Juridiquement

Les chantiers d'insertion doivent depuis la loi relative à la lutte contre les exclusions du 29 juillet 1998, se développer dans le cadre d'une structure juridique autonome. Tous les ans, la structure porteuse conclut une convention (ou un avenant à sa convention pluriannuelle) avec la DDTEFP au titre de l'IAE dans le cadre d'une activité d'utilité sociale. La convention prévoit notamment les modalités de collaboration de la structure avec les collectivités locales, PAIO, Mission locales, les associations du secteur social et les SIAE et le nombre de CES et de CEC embauchés sur une période de référence, en fonction d'un calendrier prédéterminé. La procédure de conventionnement de la structure support du chantier d'insertion fait l'objet d'une consultation du CDIAE.

La procédure de conventionnement présente les particularités suivantes par rapport aux autres SIAE :

- deux conventions distinctes pour les structures développant parallèlement des activités d'utilité sociale et des activités produisant des biens et des services en vue de la commercialisation ;
- une seule convention pour les organismes développant des activités d'utilité sociale dont tout ou partie de la production est commercialisée.

Ce conventionnement leur permet de recourir au CES et CEC. L'attribution de CES ou de CEC doit respecter les conditions cumulatives suivantes :

- la commercialisation de la production est indissociable du projet social ou contribue par nature à la réalisation de ces activités ;
- les recettes tirées de la commercialisation ne couvrent qu'une fraction très minoritaire (30%) des charges liées à l'activité.

¹⁴ Voir en annexe pour les modifications issues de la loi de programmation de cohésion sociale, dont une partie est applicable depuis mars 2005.

Modalités d'accueil

Comme pour les autres SIAE les salariés des chantiers d'insertion font l'objet de l'agrément préalable à l'embauche de l'ANPE.

La conclusion d'un CES ou d'un CEC est subordonnée à la conclusion préalable, pour chaque bénéficiaire, d'une convention entre l'État et l'employeur (formulaire à la DDETFP).

La durée d'un CES est de 3 mois à 12 mois. La durée maximale de 12 mois peut être portée à 24 mois si cette prolongation est nécessaire pour achever un parcours d'insertion, notamment pour un bénéficiaire du RMI sans emploi depuis 12 mois au cours des 18 derniers mois.

La formation complémentaire est une possibilité ouverte à chaque personne du CES grâce à un financement spécifique. Cette formation ne doit pas être une simple adaptation au poste de travail occupé sur le chantier d'insertion.

Modalités d'accompagnement

Les modalités d'accompagnement des salariés en insertion sur un chantier d'insertion s'inscrivent dans les obligations d'accompagnement dans la recherche d'emploi et les modalités de formation liées au CES et au CEC. La structure support du chantier doit dans ce cadre désigner pour chaque salarié en insertion un tuteur.

Par ailleurs, la mise en place d'un chantier nécessite, dans la grande majorité des cas, un engagement des collectivités communales pour programmer des travaux valorisants, dégager des moyens techniques et financiers et assurer le suivi de l'opération.

Moyens financiers

L'aide de l'État est calculée sur la base de la durée hebdomadaire de travail fixée à 20 h sauf si les difficultés de la personne ont justifié la conclusion d'un C.E.S. d'une durée inférieure (10 h minimum).

Elle est égale à 95 % du montant de la rémunération calculée sur la base du salaire brut versé par l'employeur auquel s'ajoutent les cotisations d'assurance chômage.

Le Conseil Général intervient à hauteur de 5 % sur le résiduel du montant de la rémunération restant à la charge de l'employeur.

Le Conseil Général, outre le financement du complément des salaires des bénéficiaires du R.M.I. en C.E.S. intervient pour assurer le coût de l'encadrement et de la médecine du travail en incluant les examens complémentaires. A titre exceptionnel, il peut contribuer au financement d'investissements nécessaires à la réalisation des chantiers.

II. SITUATION SUR LE DÉPARTEMENT DE LOIRE-ATLANTIQUE (BILAN CDIAE 2003)

En 2003 en Loire-Atlantique 31 structures réalisant des activités d'utilité sociale ont été recensés. En gérant 66 chantiers d'insertion, elles offrent 921 postes CES.

En terme de secteur d'activité, elles sont avant tout présentes à 37% dans l'environnement et les espaces verts (ce qui représente 21 structures), ensuite à part égale à hauteur de 7% dans les services aux entreprises, la récupération, les travaux publics, la menuiserie/bois et dans les déchets/recyclage.

Caractéristiques des salariés en CES¹⁵

Les salariés en CES par rapport à leur situation par rapport à l'emploi sont

Situation à l'entrée	Bénéficiaires du RMI	DELD	J	TH	PJJ
		61%	21.5%	24.5%	3.4%

¹⁵ Pour les chantiers d'insertion les données concernant l'âge et le sexe des personnes en insertion n'ont pas été fournies.

Les salariés CES sont embauchés par les chantiers d'insertion à :

- 41% depuis - d'1 an,
- 18% de - d'1 an à 1 an,
- 15% de 2 à - de 3 ans
- 26% depuis 3 ans et +.

Les actions sociales et professionnelles CES

Elles correspondent à 82 146 heures de travail.

L'accompagnement professionnel représente 80 % des heures réparties comme suit :

- technique : 26 326
- E.C.P. : 11 304
- action de retour au travail : 7 634
- mobilisation : 6034
- alphabétisation : 5 364
- hygiène au travail : 3 582

L'accompagnement social représente 20% (19 586) des heures de travail à travers la mise en œuvre de 2 089 actions. Dans ces actions, 40 % ont concerné l'identification et le suivi des problématiques individuelles. En second lieu, ces actions ont porté sur les problématiques de citoyenneté.

Encadrement sur les chantiers d'insertion

Afin d'assurer leur mission d'accompagnement social et professionnel des salariés en insertion et consolider et développer les activités d'utilité sociale, les structures porteuses de chantiers d'insertion en 2003 ont créé 84,42 postes E.T.P correspond à 132 permanents.

Les postes d'encadrement sont répartis de la façon suivante :

- 58% sont des postes d'encadrement technique (81 postes)
- 27% sont des postes d'accompagnement social (19 postes)
- 19% sont des postes de coordination de chantiers (26 postes).

Il est à noter également que 248 bénévoles réalisent un encadrement technique et/ou social.

Les sorties des salariés CES après le contrat sur les chantiers d'insertion

33,82% des salariés partent avec une solution d'emploi ou une formation rémunérée.

66,17 % des salariés partent sans solution d'emploi ou de formation rémunérée.

III. SUR LE TERRITOIRE DE LA COMMUNAUTÉ URBAINE DE NANTES

Sur la Communauté Urbaine, ont été recensé 16 structures porteuses 34¹⁶ chantiers d'insertion. 3 structures porteuses de 3 chantiers d'insertion¹⁷ interviennent également sur la Communauté Urbaine, mais leur siège social n'est pas sur la Communauté Urbaine de Nantes.

Les chantiers d'insertion de la Communauté Urbaine représentent 639 salariés¹⁸ en CES, et pour les chantiers d'insertion intervenant sur la Communauté urbaine, mais dont le siège social est hors Communauté Urbaine, ils emploient 52 CES (Moyenne : 36.37 - Mini : 12 - Maxi : 120)

¹⁶ Compte tenu de l'incomplétude des données pour dénombrer le nombre de chantiers nous avons comptabilisé le nombre de secteurs d'activités présentés pour chaque structure porteuse de chantier. Par exemple : les secteurs d'activités d'OCEAN tels que répertoriés sont « Travaux publics, Environnements espaces verts, Services aux personnes, Hôtels, restaurants, Divers tertiaires », nous avons compté 5 chantiers. Il conviendra d'opérer une vérification.

¹⁷ Intervenant dans les secteurs d'activités suivants : 2 dans « Environnement, espaces verts », 1 dans « Menuiserie, Bois »

¹⁸ En croisant les données de la DDTEFP du 19/11/04, de Nantes Métropole du 05/02.05 et des chantiers d'insertion, les données coïncident entre elles sauf pour les cas du Lycée Jules Verne et de OSER-Forêt Vivante. Les chiffres fournis correspondant à la convergence de deux sources d'informations.

Situation à l'entrée des CES	Bénéficiaires du RMI	DELD	J	TRACE	TH	Total
En nombre de postes	422	99	68	22	28	639
En pourcentage	66.04%	15.5%	10.64%	3.44%	4.38%	100%

Activité principale des 34 chantiers d'insertion

Secteurs d'Activité	Nombre de structures	%
Travaux publics	4	12.12%
Environnements, Espaces Verts	8	24.24%
Services aux personnes	2	6.06%
Récupération	3	9.09%
Menuiserie, Bois	3	9.09%
Hôtels restaurants	2	6.06%
Ménage - repassage	1	3.03%
Industrie - Textile Cuir	1	3.03%
Transport magasinage	2	6.06%
Récupération textile cuire	1	3.03%
Commerce divers	1	3.03%
Culture et sport	0	0
Déchets recyclage	2	6.06%
Divers tertiaire	3	9.09%
TOTAL	33	99.99%

IV. LA CHARTE CHANTIER ECOLE

Les membres de l'association nationale Chantier Ecole, réunis lors de leurs deuxièmes rencontres nationales (5, 6 et 7 mai 1999), réaffirment la pluralité d'actions qui sous-tend le terme de chantier-école. Ces actions s'inscrivent hors d'un cadre réglementaire global. Ils entendent développer leurs pratiques à partir d'un concept commun, décliné en différentes démarches, dans le cadre de l'ESS et dans celui de l'IAE.

Ils reconnaissent la définition du chantier-école suivante : Le chantier-école est une initiative qui naît d'une double préoccupation territoriale. Celle de la progression des personnes jeunes et adultes, éloignées conjoncturellement ou structurellement de l'activité économique et celle de l'action concrète, utile au «pays», au quartier et à leurs habitants.

Associant toujours plusieurs partenaires de la vie sociale et économique locale dont systématiquement les collectivités territoriales, le chantier-école implique la mise au travail pour une production grandeur nature, d'un groupe de personnes, encadré par un personnel qualifié techniquement et pédagogiquement. Cet encadrement sait, à partir du chantier, des contraintes de la production, des nécessaires acquisitions de savoir-faire, de savoir-être, articuler des temps d'apprentissage théorique, de rencontres, de vie collective, et aussi des démarches individualisées afin d'aider, d'accompagner chaque participant pour qu'il atteigne les objectifs préalablement définis (de progression individuelle ; d'insertion sociale ; de (re) mobilisation ; de découverte des métiers ; de (re) apprentissage de la vie professionnelle ; de pré qualification ; de qualification ; d'accès à l'emploi). Les acteurs décident, quel que soit leur statut, de respecter les fondements suivants et invitent tous les autres acteurs et partenaires, actuels et à venir, à en faire de même.

Priorité aux personnes

L'action menée n'a de sens en elle-même. Elle ne prend son sens que vis à vis des personnes pour qui elle est organisée. Celles-ci sont au cœur de la démarche.

La prise en compte dans une même action de publics différents est souvent en elle-même un outil de progression et d'insertion.

Non à la démarche occupationnelle

Il s'agit de s'engager dans une démarche fondée sur une volonté de progression des personnes, celle-ci étant bien entendu adaptée à leur état physique et psychologique. Le sens du travail, sa réelle utilité, sont les conditions nécessaires à la qualité de la démarche. Là où les objectifs ne sont pas clarifiés, l'intervention par chantier école doit être refusée.

Oui à la valorisation des personnes

Cette progression s'inscrit dans une volonté de valorisation globale des personnes, qui ne peut en aucun cas se réduire à l'amélioration de la capacité à occuper un poste de travail. Elle réclame la mise en place des modalités d'un accompagnement social approprié.

Une organisation professionnelle et un encadrement de qualité

En rupture avec la logique du bricolage, le chantier-école requiert :

- une organisation rigoureuse,
- un caractère professionnel affirmé,
- un encadrement de qualité.

Les compétences professionnelles en amont sont indispensables au chantier-école.

Une volonté d'inscrire le chantier-école dans un parcours d'insertion

Quelles que soient les vertus du chantier-école, il ne peut à lui seul répondre pour tous les publics à toutes les composantes d'un parcours d'insertion et de formation. C'est pourquoi, en fonction des potentialités locales, il doit s'inscrire dans des démarches réelles de partenariat.

Une obligation d'évaluation

L'évaluation est une nécessité. Elle n'a de sens que si les objectifs et les méthodes font l'objet d'une négociation entre acteurs et financeurs. Elle ne peut se résumer, se limiter aux seuls critères de l'accès à l'emploi mais doit réellement mesurer la progression des personnes et la tenue des objectifs contractuels formalisés entre acteurs et financeurs.

Dans une logique d'intérêt collectif

La production doit sans équivoque être utile et être d'intérêt collectif.

Une volonté de développement local

Le chantier-école ne peut se développer hors d'une forte logique de développement local, où l'action qu'il initie a vocation à se poursuivre, au moins pour partie, dans la création d'activités pérennes et d'emplois stables, la création de métiers nouveaux, la réponse à des besoins sociaux non satisfaits, ce qui suppose capacité d'innovation, droit à l'expérimentation. Il suppose également régulation du rapport avec le monde économique, organisation du dialogue avec les entreprises et leurs représentants et recherche de complémentarités.

Une stratégie globale

L'action prend place dans une démarche durable de conviction de l'ensemble des composantes du corps social. Celle-ci se fonde sur une volonté militante. Elle s'exerce en particulier en direction des collectivités locales, incitées à développer leurs efforts, à les rendre plus cohérents et à ne pas faire du « moindre coût » leur critère principal pour faire appel au mode de réalisation que constitue le chantier-école

V. CARTOGRAPHIE DES CHANTIERS D'INSERTION DE LA COMMUNAUTÉ URBAINE DE NANTES

Cette carte nous a été fournie par Nantes Métropole.

**CARACTÉRISTIQUES JURIDIQUES DES SIAE SUITE À LA LOI DE PROGRAMMATION DE COHÉSION SOCIALE
DU 18 JANVIER 2005**

	Associations intermédiaires	Entreprises d'insertion	Entreprises de travail temporaire d'insertion	Ateliers et chantiers d'insertion
Statut	Les AI sont des associations de la loi 1901 conventionnées par l'Etat	Les EI sont des entreprises du secteur marchand ; elles peuvent adopter toute forme juridique : SA, SARL, association, EURL, coopérative...	Les ETTI sont des entreprises de travail temporaire.	Les ACI sont des structures créées et portées par l'un des organismes suivants : - Organisme de droit privé à but non lucratif - Commune - Département - Établissement public de coopération intercommunale (EPCI) - Centre communal et intercommunal (CCAS ou CIAS) - Établissement professionnel de l'État - Établissement d'enseignement agricole - Chambre départementale d'agriculture ou par l'office national des forêts
Modalité d'intervention	Les AI mettent les personnes en difficultés à disposition de particuliers, d'associations, de collectivités locales et d'entreprises pour la réalisation des travaux occasionnels	Les EI produisent des biens et des services destinés à être commercialisés sur un marché.	Les ETTI mettent à disposition d'entreprises clientes, dans le cadre de missions d'intérim, des personnes en difficulté selon la réglementation rattachée aux entreprises de travail temporaire.	Les ACI ont pour mission l'accueil, l'embauche, la mise au travail sur des actions collectives de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières.
Statuts des personnes vis-à-vis de l'insertion	L'agrément préalable à l'embauche (délivré par l'ANPE) est obligatoire pour les mises à disposition d'une durée supérieure à 16H auprès des entreprises	Les personnes embauchées doivent avoir reçu au préalable l'agrément de l'ANPE.	Les personnes embauchées doivent avoir reçu au préalable l'agrément de l'ANPE	Les personnes embauchées en ACI sont en contrat aidé (CAE, CAV, CIE ou CRIMA) ou ont le statut de stagiaire de la formation, professionnelle
Lien de la personne en insertion avec la structure	La personne en insertion bénéficie d'un contrat de travail avec l'AI.	La personne en insertion est embauchée en CDD par l'entreprise d'insertion.	La personne en insertion dispose d'un contrat de travail temporaire. Elle est salariée de l'entreprise d'intérim	
Missions	Les AI embauchent des personnes en	Les EI proposent à des personnes en	L'activité des ETTI est centrée sur	L'ACI organise le suivi,

des structures	difficulté mais aussi exercent une mission de suivi et d'accompagnement des personnes fragiles qu'elles ne peuvent embaucher immédiatement : Accueil des demandeurs d'emploi et réception des offres d'activité Organisation d'un parcours de formation, information des intéressés sur leurs droits, orientation vers les CCAS.	difficulté une activité productive assortie de différentes prestations définies selon les besoins de l'intéressé (réentraînement aux rythmes de travail, formation, accompagnement social...).	l'insertion professionnelle des personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières. Elles proposent un suivi social et professionnel pendant et en dehors des missions.	l'accompagnement, l'encadrement technique et la formation de ses salariés en vue de faciliter leur insertion sociale et rechercher les conditions de leur insertion professionnelle durable.
Contrat de travail mis à la disposition	La durée totale des périodes de mise à disposition ne peut excéder 240 heures au cours des douze mois suivant la date de la première mise à disposition lorsque celle-ci s'effectue auprès d'une entreprise. Lorsqu'il s'agit d'une mise à disposition auprès d'une association, d'un collectivité locale ou autres, aucune limitation d'heures n'est fixée et les AI peuvent être exonérées jusqu'à 750 heures par an et par salarié.	CDD limité à 24 mois, renouvellement compris. Rémunération au moins égale au SMIC.	Contrat de travail temporaire limité à 24 mois renouvellement compris. Rémunération au moins égal au SMIC horaire.	CAE, CA, CIE; CIRMA d'une durée minimum de 20 heures par semaine.
Nature de l'aide de l'Etat	Exonération des cotisations patronales, de sécurité sociale, de TVA, d'impôts sur les sociétés, de taxe professionnelle et de taxe d'apprentissage pour les personnes en difficulté mises à disposition. L'aide à l'accompagnement est versée aux AI qui favorisent la recherche de qualité de parcours offert à la personne en insertion elle n'est pas attribuée systématiquement est son montant est modulable en fonction du projet d'accompagnement proposé par l'AI. Au premier janvier 2005, le montant maximum était de 30 000 euros pour l'année.	Allègement des cotisations patronales de sécurité sociale (allègement Fillon) depuis le 1 ^{er} janvier 2005 pour tous les salariés en insertion agréés par l'ANPE. L'aide aux postes d'insertion permet la prise en charge de la rémunération et de l'accompagnement des salariés agréés embauchés par l'EI. Cette mesure peut être cofinancée par le fonds social européen (FSE) à hauteur de 50%. Son montant est depuis le 1 ^{er} janvier 2005 de 9 681 euros par poste de travail occupé à temps plein par des salariés en insertion.	Allègement des cotisations patronales de sécurité sociale (allègement Fillon) depuis le 1 ^{er} janvier 2005 pour tous les salariés en insertion agréés par l'ANPE. L'aide aux postes d'insertion permet la prise en charge de la rémunération des salariés permanents de l'entreprise qui assurent l'accueil, le suivi, le professionnalisme et l'accompagnement social et professionnel des salariés en insertion agréés par l'ANPE. Le montant annuel est de 51 000 euros pour l'accompagnement de douze salariés (ETP) en insertion agréés par l'ANPE.	Les ACI bénéficient d'une prise en charge par l'Etat d'une partie significative de la du salarié en contrat aidé, ainsi que d'exonération de certaines cotisations à la charge des employeurs pour ces mêmes contrats. L'aide à l'accompagnement n'est pas attribuée systématiquement et son montant varie en fonction de la qualité du projet d'accompagnement présenté par la structure. Le montant annuel de l'aide est fixé par le préfet du département et son montant s'élève à 1 500 euros par atelier et chantier dans la limite de 45 000 euros au total par organisme conventionné. Les dispositifs locaux d'accompagnement (DLA) ont vocation à aider les ACI dans leur développement ou leur consolidation.

Extrait de DARES des « Premières Informations, Premières Synthèses » n°2007-33.2.

GRILLE UNIQUE « ADDITIVE » DE L'UTILITÉ SOCIALE DE JEAN GADREY

Éléments de lecture de ces tableaux

Les 5 tableaux sont construits en 4 colonnes.

La première colonne indique les valeurs auxquelles correspondent les critères possibles d'utilité sociale. Ces valeurs sont exprimées au titre de catégories d'argumentation et justifications. Les registres d'actions mobilisés à titre justificatif sont exprimés en termes de grandeurs en référence à une approche de sociologie économique : le modèle des cités de l'économie des conventions. Le modèle des cités, formule une théorie de la pluralité des logiques d'action en élaborant une grille de logiques simultanément comportementales et justificatrices.

Une cité constitue le cadre référentiel d'un accord collectif. Cet accord collectif repose sur un principe supérieur commun à tous ses membres, à partir duquel un ordre de grandeur est défini. Les auteurs proposent les six registres de justification (ou cités) que sont :

- la justification inspirée s'attache au lien entre la personne et une totalité (Dieu, l'art, etc.). La grandeur repose sur l'humilité, le sacrifice et l'oubli de soi.
- la justification domestique relève des relations personnelles de confiance et de dépendance entre les membres d'une collectivité restreinte. La grandeur est liée au statut que l'on occupe dans une lignée, à la constitution et la transmission d'un patrimoine identitaire.
- la justification par l'opinion requiert la reconnaissance par les autres, la notoriété publique. La grandeur est liée au regard d'autrui, à la quantité et la qualité des signes distinctifs que l'on concentre sur sa personne.
- la justification civique repose sur la volonté collective et l'égalité des citoyens qui réalisent de manière démocratique l'action collective visant le l'intérêt général. La grandeur réside ici dans la capacité de chacun à faire passer l'intérêt général avant les intérêts particuliers.
- la justification industrielle se constitue autour des figures d'efficacité et de compétence. La satisfaction des besoins fonde la grandeur.
- la justification marchande s'attache à la coordination marchande. La grandeur est attribuée par le marché qui, comme révélateur d'un consentement à payer, engendre l'efficacité.

La seconde colonne énonce les critères d'US correspondant aux valeurs.

La troisième colonne fait apparaître pour chaque critère possible d'Utilité Sociale des éléments d'objection, voire de contestation, et/ou des sujets de controverses, et/ou des remarques conduisant à relativiser certains arguments de légitimation ou du moins à anticiper des questions critiques.

La quatrième colonne fournit des propositions d'indicateurs d'évaluation. En précisant qu'il n'est pas fait de distinction entre indicateurs de ressources, indicateurs d'action et indicateurs de résultats ou d'impacts.

Tableau 1. Utilité sociale à forte composante économique

<i>Valeurs ou "grandeurs" invoquées</i>	<i>Critères d'utilité sociale et termes utilisés pour justifier les actions comme socialement utiles</i>	<i>Aspects problématiques, controverses, voire "désutilité sociale"</i>	<i>Évaluation et exemples d'indicateurs éventuels</i>
Richesse économique créée ou économisée	<p>Moindre coût collectif direct de certains services associatifs (bénéfice collectif de type économique)</p> <p>Exemples : crèches associatives, aide à domicile aux personnes âgées, aux malades...</p>	<p>Qualité comparable ? Professionnalisme ? Salaires et conditions de travail comparables ?</p> <p>Le coût inférieur est-il lié au bénévolat ? À des salaires très bas ?</p> <p>Quels sont les points de comparaison pertinents ?</p>	<p>Comparaisons de coûts directs entre solutions associatives et non associatives, sous l'hypothèse d'une qualité semblable.</p>
	<p>Réduction indirecte de coûts économiques. Exemples : réduction des dépenses d'indemnisation du chômage, des coûts de turnover ou d'absentéisme de salarié(e)s dont les enfants ont accès à un système de garde.</p>	<p>Que faut-il imputer aux associations comme bénéfice collectif au titre de leur contribution à la réduction du chômage ?</p> <p>Toute organisation employeuse réduit les dépenses d'indemnisation chômage.</p> <p>Faut-il se limiter aux cas des personnes durablement éloignées de l'emploi ?</p>	<p>Évaluations monétaires d'externalités positives en termes de réduction de coûts sociaux.</p>
	<p>Contributions indirectes à la progression du taux d'activité ou du temps de formation professionnelle (externalité positive). Ex. : taux d'activité et temps de formation de jeunes parents, lorsque des systèmes de garde d'enfants ou d'aide à domicile aux personnes âgées existent.</p>	<p>Rien de spécifique à l'économie sociale par rapport aux solutions publiques éventuelles, voire aux solutions marchandes.</p>	<p>Enquêtes (ou exemples) portant sur la relation entre taux d'activité et disponibilité de services de garde d'enfants et d'aide à domicile aux personnes âgées.</p>
Territoire Valeurs économiques et sociales diverses liées à une dynamique de territoire, à la défense et à la promotion d'une identité locale, au développement économique et social territorial.	<p>Le territoire ou le quartier comme ressource collective (utilité sociale) qui influe sur le dynamisme économique, sur la qualité de vie et la sociabilité.</p> <p>Animation du territoire, du quartier. "Utilité socio-spatiale".</p> <p>La proximité comme utilité sociale.</p>	<p>Risques de survalorisation "communautariste" de territoires, sociabilité défensive.</p> <p>Quid de l'égalité des territoires devant l'accessibilité à certains services de proximité "socialement utiles" s'ils dépendent d'initiatives bénévoles ?</p> <p>Comment promouvoir les droits des personnes sur une base non purement territoriale ?</p>	<p>Recensement des initiatives et des actions associatives sur un territoire, complémentarités éventuelles.</p> <p>Repérage de réseaux actifs et exemples d'impact sur la création d'activités et d'emplois, de formes de vie sociale et d'échange, de qualité de vie et d'environnement.</p> <p>Populations concernées, participants actifs ou occasionnels, bénéficiaires passifs.</p>

Source : GADREY, 2004 : 70

Tableau 2. Thèmes de la lutte contre l'exclusion et les inégalités, du développement humain et du développement durable

<i>Valeurs ou "grandeurs" invoquées</i>	<i>Critères d'utilité sociale et termes utilisés pour justifier les actions</i>	<i>Aspects problématiques, controverses, voire "désutilité sociale"</i>	<i>Évaluation et exemples d'indicateurs éventuels</i>
<p>Égalité, développement des "capabilités"</p> <p>Grandeur civique : réduire des inégalités diverses jugées excessives, combattre la pauvreté, notamment à l'échelle locale.</p> <p>Cohésion sociale au sens d'une solidarité avec les exclus, les plus démunis, les catégories discriminées, à l'intérieur d'une vision "organique" de la solidarité nationale, défaillante ou insuffisante, ou à revivifier par les solidarités locales.</p>	<p>Champ majeur de l'action sociale et du secours associatif pour la réduction des inégalités sociales.</p> <p>Actions prioritaires en direction de publics défavorisés, souffrant de handicaps, malades, SDF...</p> <p>Insertion dans l'emploi et l'activité de personnes "désaffiliées"</p> <p>Actions en faveur de l'égalité professionnelle des hommes et des femmes</p> <p>Tarifification (dans le cas de services payants) sur la base de critères sociaux, de revenus notamment.</p> <p>Droit au logement (actions associatives en direction des pouvoirs publics)</p> <p>Soutien scolaire à des enfants en difficulté</p> <p>Reprise de confiance en soi, autonomisation comme conquête d'une capacité d'action ou "capability"</p>	<p>Répartition des rôles entre pouvoirs publics et associations. Risque de désengagement de l'État dans des domaines où l'addition d'actions locales ne peut suffire.</p> <p>Forte dépendance (dans certains cas) vis-à-vis de l'État, interlocuteur principal pour trouver des solutions durables.</p> <p>Inégalité des territoires et des publics en fonction de l'existence d'initiatives associatives.</p>	<p>Repérer, classer, qualifier et quantifier dans certains cas :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les objectifs. - les publics bénéficiaires - les actions (exemples : embauches de personnes en situation de chômage de longue durée, tarification "sociale"...) <ul style="list-style-type: none"> - les ressources monétaires et non monétaires mobilisées - les impacts des actions sur la réduction des inégalités, de la pauvreté, de l'exclusion, en raisonnant par grands types d'exclusion ou de "handicap", ou par type de public : quelles transformations pour quels publics visés ?
<p>Solidarité internationale et développement humain</p> <p>Grandeurs civiques à l'échelle internationale, notamment en direction des pays en développement.</p> <p>Valeurs égalitaires, droits de l'homme et démocratie</p>	<p>Actions pour le développement et contre la pauvreté humaine</p> <p>Défense des droits de l'homme, y compris dans les pays développés</p>	<p>Controverses sur le rôle des ONG dans le développement et sur leur instrumentalisation possible par le libéralisme ou par des gouvernements corrompus</p>	<p>Voir le tableau du CRIDA reproduit au point 2B précédent dans le cas du commerce équitable</p>
<p>Développement durable</p> <p>(local, national ou international)</p> <p>Grandeur civique. Équité intergénérationnelle, grandeurs écologiques, biens communs, patrimoines...</p>	<p>Améliorer la qualité de l'environnement naturel (urbain ou rural)</p> <p>Préservation de ressources naturelles et de la biodiversité, recyclage des déchets...</p>	<p>Risque d'oubli du "pilier social" du développement durable</p>	<p>Indicateurs d'action et indicateur d'impacts adaptés aux objectifs.</p>

Source : GADREY, 2004 : 74

« Le tableau du CRIDA dans le cas du commerce équitable précédemment cité »

<i>Effets d'utilité sociale</i>	<i>Mode de valorisation/évaluation</i> <i>Indicateurs d'utilité sociale</i>
Sensibilisation des consommateurs	Évolution du niveau des ventes Enquêtes sur la notoriété
Amélioration des conditions de travail et de vie des producteurs du Sud	Différence de prix du commerce équitable et du prix du marché (valorisation des flux vers le Sud) Application des critères du commerce équitable (charte, correspondants locaux...) Enquêtes locales sur l'impact
Changement des relations commerciales internationales	Développement quantitatif du commerce équitable Reprise des critères du commerce équitable par le commerce classique Évolution des réglementations internationales sur le commerce, le droit du travail...

Source : CRIDA 2, 2002 : 200.

Tableau 3. Lien social de proximité et démocratie participative

<i>Valeurs ou "grandeurs" invoquées</i>	<i>Critères d'utilité sociale et termes utilisés pour justifier les actions</i>	<i>Aspects problématiques, controverses, voire "désutilité sociale"</i>	<i>Évaluation et exemples d'indicateurs éventuels</i>
<p>Lien social</p> <p>Lien social de proximité, réciprocité communautaire, capital social relationnel, sans référence majeure à une identité territoriale ou locale.</p> <p>Grandeur civique particulière ne faisant pas référence à des droits reconnus mais à des liens. Cohésion sociale par des liens sociaux directs et non sur la base de droits et de politiques (publiques, salariales...) égalitaires.</p>	<p>Produire, créer et recréer des liens sociaux, de la sociabilité, de l'insertion dans des réseaux humains de proximité : utilité sociale de la réduction de l'isolement social et affectif et de la création de collectifs.</p> <p>Entraide, échanges locaux, échanges de savoirs : utilité sociale entre participants par la réciprocité</p> <p>Impact économique positif du capital social (externalité économique positive)</p>	<p>Risque d'oubli des inégalités et de la solidarité organique fondée sur des droits et garantie par l'État</p> <p>Risque d'inégalités persistantes entre territoires ou entre publics, en fonction de l'existence ou non d'initiatives locales bénévoles</p> <p>Risque de communautés peu ouvertes aux autres</p> <p>Le lien entre égaux n'est pas le lien entre inégaux</p>	<p>Appui possible sur certaines approches par enquêtes (Putnam, etc.)</p> <p>Difficulté de mettre en relation les actions et les liens ainsi créés, mais possibilités d'observation et de description de la restauration de liens sur la base de cas individuels ou de petits groupes</p> <p>Usage possible de la grille proposée au tableau 2</p>
<p>Démocratie participative (notamment locale)</p> <p>"Prise de parole", espaces publics de proximité, éducation à la citoyenneté</p> <p>Valeurs typiques de nombreuses associations des pays nordiques</p>	<p>Dialogue participatif entre acteurs associatifs et "parties prenantes" (dirigeants, autres bénévoles, salariés, usagers, collectivités locales, élus, institutions du social, financeurs...).</p> <p>Le processus de décision pluraliste comme utilité sociale.</p> <p>Utilité sociale et politique de la prise de parole des citoyens via certaines associations de "défense" ou de "contestation".</p>	<p>Dialogues pseudo-participatifs, formels ou déséquilibrés, ne portant pas sur les enjeux principaux et sur les valeurs.</p> <p>Corporatismes divers défendus par des associations sans prise en compte d'un intérêt général plus large.</p> <p>La démocratie c'est le peuple. Une association n'en représente qu'une partie.</p>	<p>Constats qualitatifs et quantitatifs de l'existence d'une organisation du dialogue avec les parties prenantes sur les principaux enjeux et sur les valeurs.</p> <p>Actions de participation à la vie collective locale et à la vie citoyenne.</p> <p>Grille du tableau 2, dans certains cas.</p>

Source : GADREY, 2004 : 76

Tableau 4. Contributions à l'innovation sociale, économique, institutionnelle

(Pour un tableau plus complet sur ce thème, voir le rapport de Parodi et alii)

<i>Valeurs ou "grandeurs" invoquées</i>	<i>Critères d'utilité sociale et sociale et termes utilisés pour justifier les actions</i>	<i>Aspects problématiques, controverses, voire "désutilité sociale"</i>	<i>Évaluation et exemples d'indicateurs éventuels</i>
<p>Innovation Valeurs du monde de la création (ou "cité de l'inspiration")</p>	<p>Découverte plus ou moins partenariale de besoins émergents et innovations dans une offre de services adaptée. Réponse à des besoins existants, mais qui ne sont couverts ni par l'État ni par le secteur lucratif. Innovations institutionnelles locales ou nationales (finances solidaires, SCIC, coopératives d'activités...).</p> <p>Innovations organisationnelles (RES, SEL...).</p> <p>Possibilité de distinguer des innovations "internes" et "externes"</p>	<p>Un "besoin émergent" peut n'être que le besoin de faire face à un retrait de l'État ou aux conséquences sociales négatives d'orientations publiques ou privées, dans des conditions qui ne sont pas socialement optimales. Cela ne réduit pas l'utilité sociale de l'action associative, qui "compense" alors, au moins en partie, un déficit ou un retrait, mais cela la situe autrement. Dans d'autres cas, l'initiative associative est vraiment à l'origine de l'expression de besoins nouveaux ou insatisfaits.</p>	<p>Repérage et description d'innovations et de leurs impacts.</p>

Source : GADREY, 2004 : 78

« Innovations économiques et sociales »

Critères de 1 ^{er} rang	Critères de 2 nd rang et applications	Indicateurs de résultat économiques et sociaux	Indices d'effets ou d'impact
Innovations économiques, sociales, institutionnelles	Création de nouveaux biens et de nouveaux services, redécouverte de produits ou espèces, réhabilitation de biens.	Indicateurs de couverture de nouveaux besoins (développement de la demande) : Ex. : - services aux personnes, - tourisme éthique, - produits bio, - produits recyclés.	Indices des effets de socialisation de changement des modèles de consommation. Indices de concordance avec développement durable. Éducation à l'environnement.
	Innovations de procédés ([combinaisons productives) et valorisation de savoir-faire. Ex. : - économies d'énergie, - méthodes culturelles bio, - construction bioclimatique.	Indicateurs d'efficacité et d'efficience pour nouveaux procédés et nouvelles combinaisons productives (association travail salarié-activité bénévole ; auto-production accompagnée)	Indices de mobilisation de ressources de la réciprocité. Indices de restauration des capacités, de l'autonomie, de l'implication.
	Nouveaux modes de distribution, d'échange, nouveaux publics [usagers].	Indicateurs de volume des échanges non monétaires. Ex. : - RES, SEL, - circuits courts (paniers des jardins), - finances solidaires de proximité, - arts de la rue.	Indices de développement de liens sociaux par les échanges non monétaires et le réseau de dispositifs des finances solidaires. Indices de démocratisation de la culture.
	Nouveaux modes d'organisation de l'entreprise sociale et innovations institutionnelles.	Indicateurs de développement des nouvelles formes d'entreprises solidaires : SCIC, GEIQ, coopératives d'activités. Caractérisation de nouveaux espaces publics	Indices de performance collective et des synergies développées par les nouvelles formes de coopération. Indices de développement d'une intelligence collective.

Source : PARODI et alii, 2002 : 81

Tableau 5. Utilité sociale "interne", mais avec des effets possibles de "contagion" externe

<i>Valeurs ou "grandeurs" invoquées</i>	<i>Critères d'utilité sociale et termes utilisés pour justifier les actions</i>	<i>Aspects problématiques, controverses, voire "désutilité sociale"</i>	<i>Évaluation et exemples d'indicateurs éventuels</i>
<p>Désintéressement, don et bénévolat</p> <p>Grandeur civique d'un type particulier qui répondent à des normes morales de générosité, sans contrepartie attendue (autre qu'une satisfaction morale liée à la participation à des projets améliorant le bien-être des autres).</p> <p>Mais aussi :</p> <p>Valeurs critiques de l'ordre marchand. Valeurs critiques du profit comme ressort de la production</p>	<p>Non lucrativité</p> <p>Gestion désintéressée</p> <p>Action bénévole</p>	<p>Le désintéressement et la générosité peuvent masquer des ressorts d'action moins nobles : exercice solitaire du pouvoir, dérives autoritaires...</p> <p>La conviction de participer à des projets qui améliorent le bien-être collectif peut conduire à dévaloriser d'autres solutions, publiques notamment, ayant ces mêmes objectifs</p>	<p>Vérification de la non lucrativité et de la gestion désintéressée</p> <p>Bilan de la participation des bénévoles et de la qualité de leurs apports</p>
<p>Gouvernance alternative et plus démocratique</p> <p>Valeurs critiques de l'absence ou de l'insuffisance de démocratie dans la gouvernance des entreprises privées lucratives et dans le fonctionnement de l'État.</p>	<p>Règles de démocratie interne (une personne, une voix). "Double qualité", dans le cas des coopératives et des mutuelles (absence de distinction entre membres associés et usagers, participation conjointe)</p> <p>Libre adhésion (acte volontaire)</p>	<p>L'histoire des associations américaines montre qu'une partie d'entre elles a été créée pour échapper aux règles de contrôle jugées encore trop "démocratiques" des entreprises et de leurs comptes.</p>	<p>Vérification du respect des règles démocratiques</p> <p>Fréquence et enjeux des réunions</p> <p>Rotation des responsabilités</p>
<p>Professionalisme associatif</p> <p>(Principalement dans le cas des services aux personnes).</p> <p>Contribution sociale à l'élévation des compétences professionnelles dans les services aux personnes.</p> <p>Dimension souvent oubliée, ou considérée comme ne relevant pas de l'utilité sociale, alors que les bénéfices collectifs de l'action associative, la qualité des services rendus et l'image des associations en dépendent fortement.</p>	<p>Efforts de formation interne coopérative, mutualisation des compétences et appropriation des valeurs par les membres, les salariés, et les usagers.</p> <p>Détention de compétences professionnelles.</p> <p>Reconnaissance sociale et salariale de ces compétences</p> <p>Existence et obligation de formations, à la fois internes et externes, si possible certifiées ou validées</p>	<p>Limites de la seule mutualisation interne des savoirs quand la professionnalisation est nécessaire ou souhaitable.</p> <p>Le contexte français actuel est défavorable aux revendications de professionnalisation des salariés.</p> <p>Certaines valeurs de désintéressement ne jouent pas toujours en faveur de la reconnaissance d'un besoin de professionnalisation.</p>	<p>Constats de mutualisation des compétences et de formation interne par échange d'expériences, etc.</p> <p>Existence d'actions de professionnalisation et de revendications correspondantes, notamment auprès des pouvoirs publics.</p>

Source : GADREY, 2004 : 81

**EXTRAITS DU RAPPORT : « ÉTAT DES LIEUX DE L'INSERTION PAR
L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE DES PAYS DE LA LOIRE. PRÉCONISATIONS POUR
UN DÉVELOPPEMENT TERRITORIAL », AVRIL 2004**

1) Synthèse : les valeurs ajoutées de l'IAE (pp. 146-148)

Ces valeurs ajoutées sont de différents ordres et de différentes natures mais elles contribuent à la structuration du territoire régional et à la mise en œuvre des politiques publiques de lutte contre l'exclusion :

- Les SIAE jouent un rôle très significatif dans la lutte contre les exclusions des Pays-de-la-Loire en offrant en 2002 un emploi à près de 23.000 personnes en difficulté (20.000 hors Ateliers protégés) et en employant à cet effet près de 1.900 permanents et un nombre non négligeable de bénévoles ;
- En concentrant leurs recrutements sur les publics les plus en difficulté elles ont un effet très significatif sur la construction de solutions d'insertion pour ces publics : elles emploient 12,2% des bénéficiaires du RMI de la Région (jusqu'à 17,3% en Vendée) et 22% des chômeurs de longue durée. Ainsi, même en restant un dispositif de petite taille à l'échelle des politiques publiques, l'IAE a un impact très important sur la prise en charge des publics prioritaires ;
- L'existence de différents types de SIAE avec des organisations, des modes d'intervention et des niveaux de contrainte économique différents permet d'adapter les réponses et les offres d'emploi aux besoins des personnes et aux difficultés qu'elles rencontrent (qu'il s'agisse de types de difficultés ou de l'intensité de celles-ci) : la diversité des SIAE est donc une richesse pour les acteurs de la lutte contre l'exclusion à qui elle offre une palette d'outils adaptés à différents niveaux de difficulté des publics et à différents moments de leurs parcours ;
- Elles jouent un rôle structurant sur l'organisation de la lutte contre les exclusions sur le territoire en participant activement, au-delà de leur rôle d'insertion par l'emploi, à l'accueil et l'orientation des publics en difficulté : elles ont ainsi accueilli et orienté près de 31.000 personnes en 2002 dans les Pays-de-la-Loire ;
- Par leur organisation et leurs méthodes de travail, elles constituent un outil indispensable pour la construction de parcours pour les publics en difficulté pour lesquels l'expérience des PLIE démontre que la remise directe à l'emploi (que plusieurs mettent en œuvre au travers d'approches de « type IOD ») ne peut en aucun cas être la seule solution pour les publics les plus fragiles ;
- Tout en travaillant avec les personnes les plus en difficulté les SIAE affichent des résultats significatifs en termes d'insertion professionnelle : au terme de leur parcours en SIAE, 45% des personnes retournent vers l'emploi et 7% entreprennent une formation longue ;
- les SIAE sont un outil relativement peu coûteux pour les finances publiques et, par l'activation des dépenses de solidarité, elles génèrent un retour macroéconomique tel pour la nation qu'elles apparaissent comme un bon investissement pour la collectivité : pour un investissement public net de 26 M€ (subventions et exonérations - impôts et taxes et charges sociales patronales), elles permettent une économie 69 M€ aux finances publiques et aux

dispositifs sociaux prenant en charge les personnes en difficulté, soit un gain net pour la nation voisin de 40 M€, avant prise en compte de l'effet humain et social de leur action ;

- Elles sont également des acteurs économiques à part entière qui se retrouvent dans l'ensemble des secteurs de l'économie locale qu'ils dynamisent de plusieurs manières :

- en y injectant près de 100 M€ (plus que leur chiffre d'affaires économique) à travers des salaires distribués et des achats de matières, de produits et de services aux acteurs économiques du territoire ;
- en explorant des secteurs économiques nouveaux et en développant de nouvelles offres qui sont ensuite investies par les entreprises « classiques » (c'est largement le cas du secteur du recyclage, de certains secteurs de l'environnement...) ;
- en permettant aux entreprises de recruter des publics formés par les SIAE et qu'elles n'auraient pas pu, avec leurs contraintes internes, recruter avant que les SIAE n'aient entrepris un travail de reconstruction personnelle, de remise à l'emploi et de formation ;
- en contribuant à la construction d'une économie plus solidaire ;

- enfin, fortement ancrées dans leur territoire et peu enclines à se disperser géographiquement, elles constituent des interlocuteurs précieux du développement local, notamment dans des zones rurales où se fixent peu d'initiatives économiques classiques et où la présence de certaines SIAE supporte et nourrit l'activité économique locale...