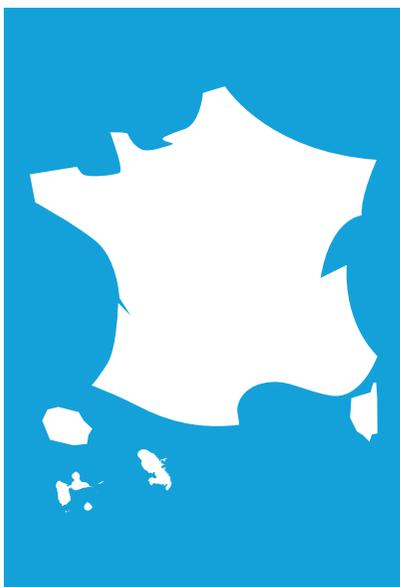
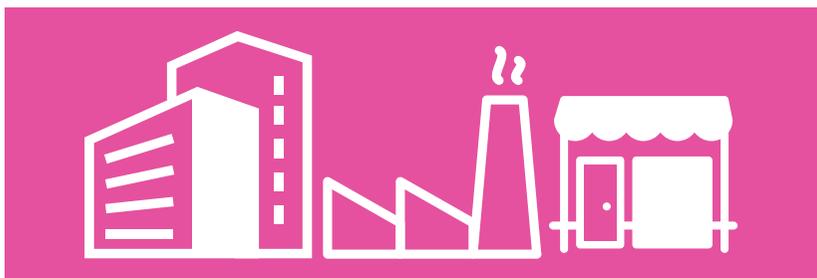


Observatoire des entreprises d'insertion



2019



la fédération
des entreprises
d'insertion

Efficacité économique,
finalité sociale

ÉDITO

**L'importance
des chiffres**

p. 03

REPÈRES

**Panorama
des entreprises
d'insertion
en France**

p. 04

INTRODUCTION

**Photographie
des entreprises
de la fédération**

p. 06

ANALYSE

**Quand le chiffre
d'affaires augmente,
l'insertion croît,
mais plus lentement**

p. 08

ZOOM

**Exercice 2019
des ETT sociales
inclusives du Fonds
GARAN'TTI**

p. 11

ANALYSE

**Un impact social
avéré au bénéfice
des plus fragiles**

p. 12

CAHIER THÉMATIQUE

**Handicap et travail
temporaire inclusif :
retour gagnant
dans l'emploi**

p. 15

CONCLUSION

**Pour de
l'investissement
durable**

p. 30

Sources des données de l'Observatoire 2019

Les données économiques et sociales relatives aux entreprises d'insertion et entreprises de travail temporaire d'insertion adhérentes à la fédération proviennent de l'exploitation de la collecte des « chiffres clés » de l'Observatoire, soit une vingtaine d'indicateurs économiques et sociaux renseignés annuellement par chaque entreprise sur l'intranet de la fédération, avec l'appui de sa fédération régionale. Cette nouvelle édition s'appuie sur le traitement et l'analyse des données 2018, collectées en 2019. Toutes les moyennes utilisées ont été redressées sur la base de la structure sectorielle de la population totale des Ei/ETTi adhérentes à la fédération.

L'importance des chiffres

A l'heure de la parution de cet Observatoire, les chiffres qu'il relate sont bien en décalage avec la réalité que traversent les entreprises d'insertion avec la crise du Covid-19. Ces chiffres d'hier sont pourtant indispensables pour agir aujourd'hui et préparer le futur de l'entreprise d'insertion.

Tournés vers le passé, ils le sont puisqu'ils reflètent l'activité économique et sociale des entreprises d'insertion en 2018 et leur évolution par rapport aux années précédentes. Tournés vers le futur, ils le sont aussi parce qu'ils ont été une ressource précieuse, aux côtés des autres Observatoires, pour mesurer les impacts de la crise en termes de perte d'activité et d'emplois d'insertion dans les Ei et ETTi. Ils ont ainsi contribué à la mise en place d'un plan de relance pour le secteur visant, d'une part, à amortir les effets de la perte d'activité et, d'autre part, à soutenir leur développement dans ce nouveau contexte de crise sanitaire, devenue depuis économique et sociale.

En phase avec le présent, cet Observatoire l'est aussi avec le cahier de l'Observatoire consacré au travail inclusif et au handicap. Paru en juillet, il met en lumière les pratiques mises en œuvre dans les ETTi pour l'inclusion des travailleurs handicapés à l'heure de l'engagement national « Cap vers l'entreprise inclusive 2018-2022 » et du Pacte d'ambition pour l'insertion par l'activité économique. Ce cahier est aussi le dernier d'une série. Il laisse la place à un tout nouveau support, le KalEidoscope, dont vous trouverez le premier numéro en supplément à cet Observatoire. Celui-ci s'appuie sur l'enquête réalisée par la DARES auprès de 1 500 structures d'insertion pendant le confinement et à l'étude qualitative et quantitative du cabinet Ernst & Young, commanditée par la fédération en mai 2020, pour vous livrer une première analyse de l'impact du Covid-19 sur les Ei et ETTi.

Plus que jamais, vous l'aurez compris, cet Observatoire prend tout son sens, soulignant tant l'importance que la nécessité de rendre compte de l'activité des entreprises d'insertion, chiffres à l'appui. Un Observatoire dont la publication annuelle, réglée comme un métronome, ne serait pas possible sans la mobilisation, année après année, des entreprises membres de la fédération et de leurs fédérations régionales que je tiens à saluer et à remercier pour ce travail de production collective.

Vous souhaitant une bonne lecture de cette nouvelle édition de l'Observatoire.

Luc de Gardelle
Président de la fédération
des entreprises d'insertion



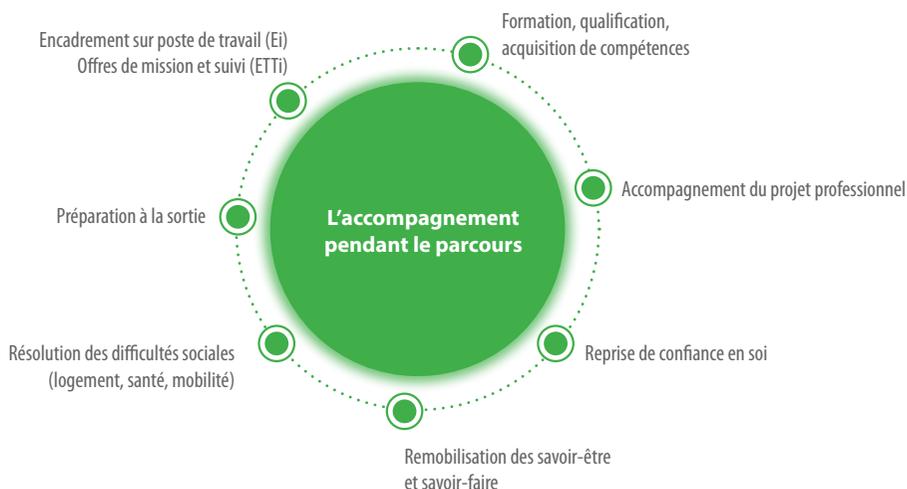
Panorama des entreprises d'insertion en France

La France compte 1 322 entreprises conventionnées entreprise d'insertion (Ei) ou entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTi) en 2018, soit 1 027 Ei et 295 ETTi. Celles-ci totalisent 22 984 équivalents temps plein d'insertion (ETPi), tous secteurs d'activités confondus : économie circulaire, travail temporaire, sous-traitance industrielle, bâtiment, espaces verts, propreté, logistique, restauration...

Qu'est-ce qu'une entreprise d'insertion, une entreprise de travail temporaire d'insertion ?

Les entreprises d'insertion (Ei) et entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTi), sont des TPE/PME soumises aux mêmes règles fiscales, juridiques et économiques que toute entreprise. Elles se distinguent par leur finalité : l'insertion sociale et professionnelle des personnes en difficulté : demandeurs d'emploi de longue durée, allocataires de minima sociaux, jeunes sans qualification, séniors, etc.

Dans l'Ei, les salariés en parcours d'insertion intègrent immédiatement les équipes de production. Dans l'ETTi, comme dans l'intérim classique, ils sont mis à disposition d'entreprises clientes. Tous bénéficient, pendant cette période, d'un accompagnement socioprofessionnel pour construire leur parcours.



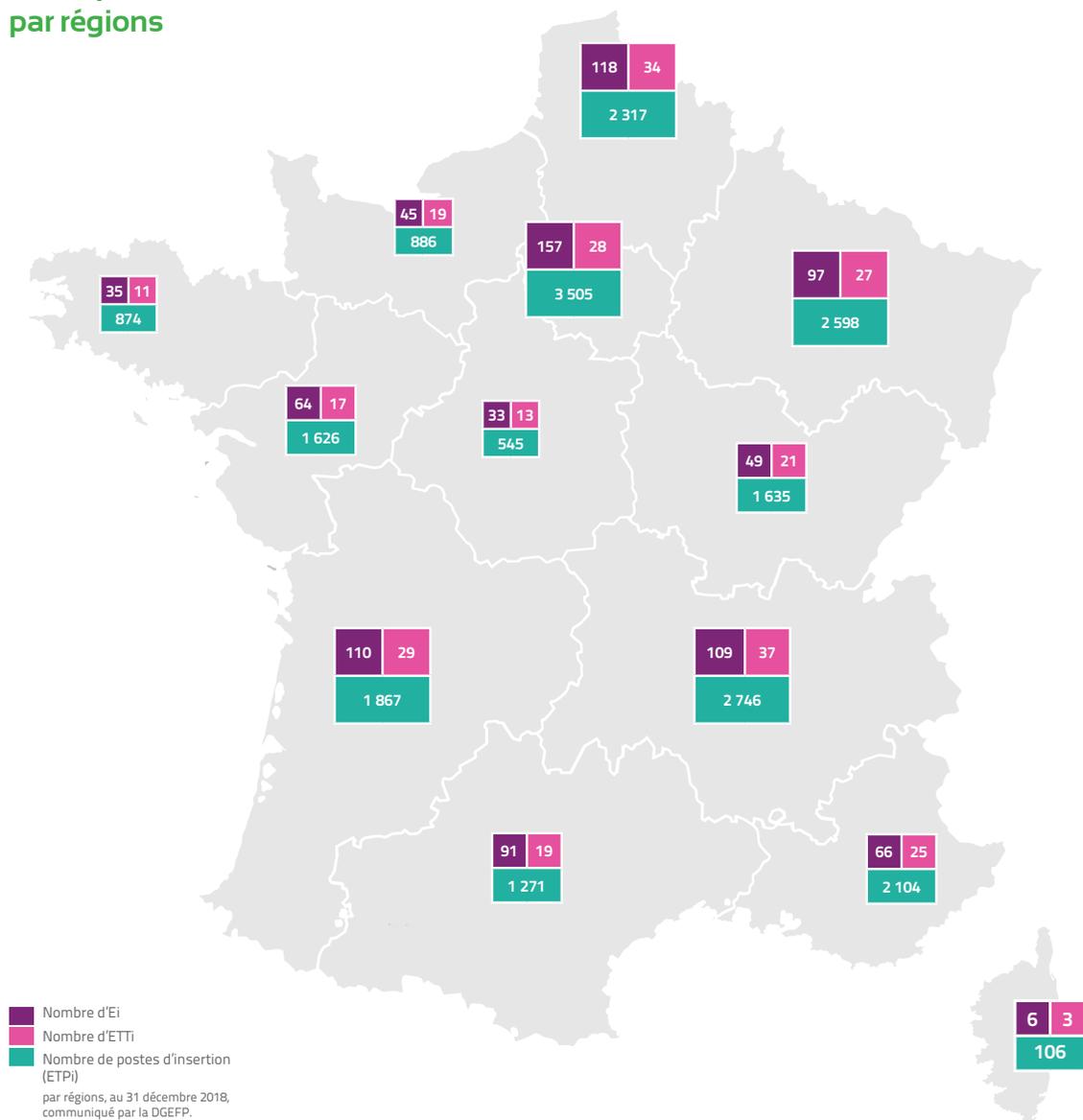
Conventionnées via les services déconcentrés de l'Etat (DIRECCTE), les Ei et ETTi ont, pour leur mission d'insertion, une aide au poste. En 2018, celle-ci est de 10 363 € par équivalent temps plein d'insertion pour une Ei, et de 4 405 € pour une ETTi, montant auquel s'ajoute une part modulée de 0 à 10% de cette aide, en fonction des résultats atteints par l'entreprise au regard des critères suivants :

les caractéristiques des personnes embauchées

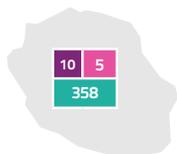
les actions et les moyens d'insertion mis en œuvre

les résultats constatés à la sortie de la structure

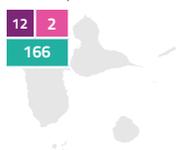
Répartition des entreprises et des postes d'insertion par régions



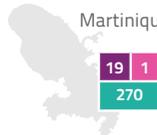
La Réunion



Guadeloupe



Martinique



Guyanne



Mayotte

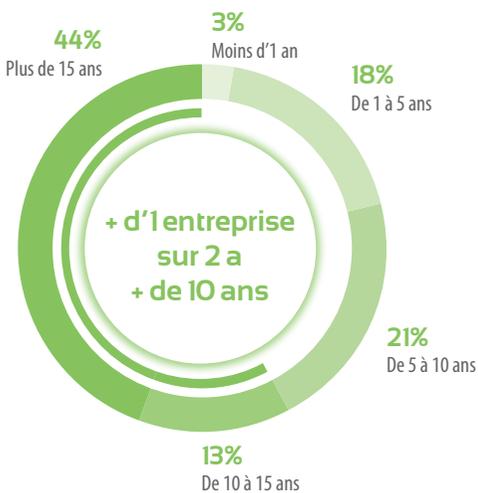


Photographie des entreprises de la fédération

La fédération compte 550 adhérents en 2018, soit 40% des entreprises d'insertion et 47% des entreprises de travail temporaire d'insertion conventionnées en France¹. Celles-ci totalisent 55% des postes d'insertion (équivalent temps plein d'insertion). La fédération enregistre parmi ses membres dix-sept entreprises nouvellement conventionnées en 2018, intervenant dans divers secteurs d'activités allant du tri sélectif à la collecte et au traitement déchets en passant par l'agriculture, la restauration, le bâtiment, la gestion de systèmes informatiques ou encore le travail temporaire.

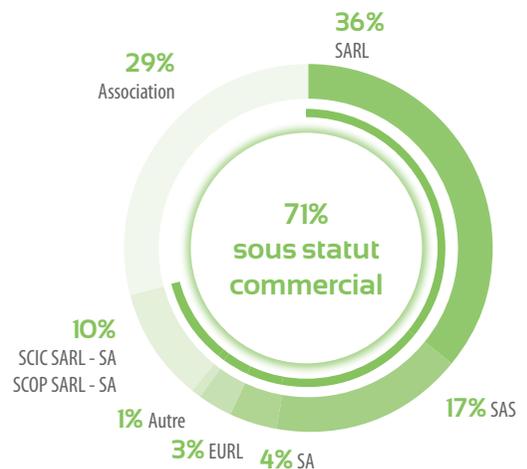
Taille des entreprises

Les entreprises adhérentes comptent en moyenne 75 salariés équivalant à 32 ETP. Ces chiffres cachent cependant une grande disparité, leur taille variant en fonction de leurs années d'existence comme des secteurs d'activités dans lesquels elles interviennent.



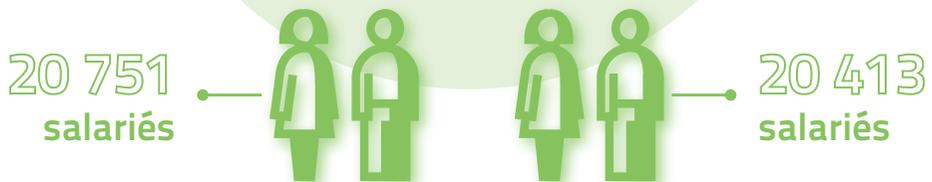
Statut des entreprises

Les entreprises sous statut commercial représentent 71% de la population de la fédération. Le nombre d'entreprises sous statut associatif continue mécaniquement à diminuer au fil des ans, les créateurs d'entreprises choisissant, dans leur grande majorité, un statut commercial. 15 sur 17 entreprises, nouvellement conventionnées en 2018, ayant adhéré à la fédération, ont ainsi fait ce choix.



¹ 1 027 entreprises d'insertion et 295 entreprises de travail temporaire d'insertion conventionnées au 31 décembre 2018, 22 984 postes d'insertion (ETPi), chiffres communiqués par la DGEFP.

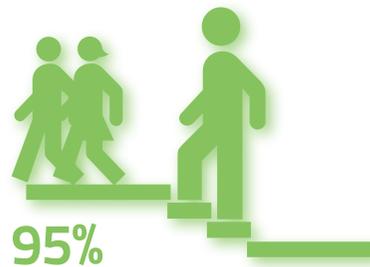
Entreprises membres de la fédération en 2018



en parcours d'insertion

Soit 7 108 ETPi²

58% de sorties réussies
(emploi durable, emploi de transition
ou sorties positives)



en parcours d'insertion

Soit 5 572 ETPi²

69% de sorties réussies
(emploi durable, emploi de transition
ou sorties positives)



588 M€
de produits

475 M€
de chiffre d'affaires

76 M€
d'aide aux postes de l'État



233 M€
de produits

194 M€
de chiffre d'affaires

24 M€
d'aide aux postes de l'État

² ETPi : équivalent temps plein d'insertion.

Quand le chiffre d'affaires augmente, l'insertion croît, mais plus lentement

La croissance du chiffre d'affaires moyen des entreprises d'insertion de la fédération est l'indicateur le plus sûr pour observer la dynamique du secteur, d'autant plus robuste que cette analyse s'appuie sur un échantillon constant d'entreprises pour les quatre dernières années. De 2017 à 2018, il est passé de 1 093 K€ à 1 156 K€ pour les entreprises d'insertion (+5,8%) et de 1 311K€ à 1 399K€ (+6,7%) pour les entreprises de travail temporaire d'insertion, alors que dans le même temps la croissance des PME s'établissait à 2% pour l'ensemble des PME françaises¹. Cette bonne dynamique se traduit également dans la progression des effectifs moyens des salariés en parcours d'insertion qui s'établit à 1,5% pour l'ensemble des entreprises.

Taux de croissance du chiffre d'affaires et d'ETP par secteur d'activité en 2015-2018

		 Déchets	 Travail temporaire	 Services et transports	 Bâtiment et Travaux Publics	 Environnement
Chiffre d'affaires moyen						
Chiffre d'affaires moyen (en €)	2015	1 447 376	1 278 671	1 025 763	1 043 035	850 213
	2016	1 510 843	1 331 135	1 042 788	1 122 503	797 323
	2017	1 526 437	1 432 668	1 140 709	1 267 765	856 866
	2018	1 693 312	1 578 883	1 205 005	1 258 114	878 063
Taux de croissance	2015-2016	4%	4%	2%	8%	-6%
	2016-2017	1%	8%	9%	13%	7%
	2017-2018	11%	10%	6%	-1%	2%
	2015-2018	17%	23%	17%	21%	3%
Equivalents temps plein moyens						
ETP global	2015	33,10	40,26	29,58	22,29	18,68
	2016	35,05	42,94	29,13	23,63	18,66
	2017	37,79	46,42	29,87	24,89	18,37
	2018	37,27	46,99	31,28	25,59	18,22
ETPi	2015	20,47	35,96	15,75	12,85	9,57
	2016	22,45	38,70	17,14	14,25	9,91
	2017	22,85	41,93	17,56	14,98	9,60
	2018	23,73	42,28	18,71	15,07	9,84
Taux de croissance ETP global	2015-2016	6%	7%	-1%	6%	0%
	2016-2017	8%	8%	3%	5%	-2%
	2017-2018	-1%	1%	5%	3%	-1%
	2015-2018	13%	17%	6%	15%	-3%
Taux de croissance ETPi	2015-2016	10%	8%	9%	11%	3%
	2016-2017	2%	8%	2%	5%	-3%
	2017-2018	4%	1%	7%	1%	2%
	2015-2018	16%	18%	19%	17%	3%

Par méthode d'échantillonnage constant sur quatre années

¹ Image PME, 4^{ème} trimestre 2018, Ordre des experts comptables

Une corrélation variable entre croissance de CA et d'emploi d'insertion

Si l'intensité d'insertion est relativement homogène, un peu plus de 60% pour les entreprises d'insertion, tous secteurs d'activités confondus, et près de 90% pour les entreprises de travail temporaire d'insertion, le rapport croissance chiffre d'affaires/croissance postes d'insertion fluctue sensiblement dans le temps et en fonction des secteurs d'activités.

Cet indice que l'on pourrait dénommer « effet multiplicateur inclusif » était, par exemple, de 2,5 pour le secteur des déchets, entre 2015 et 2016 (1 point de croissance de CA s'est traduit en 2,5 points de croissance des ETP d'insertion) alors qu'il s'est plus qu'inversé pour ce même secteur, entre 2017 et 2018 (1 point de croissance de CA s'est traduit en 0,36 point de croissance des ETP d'insertion). Cette volatilité se retrouve pour les autres secteurs avec, par exemple, pour le secteur des services et transports, un rapport de 1 à 4 qui passe de 1 à 1,1. Cela peut probablement s'expliquer par la combinaison deux facteurs :

- **le premier, c'est la volatilité économique que l'entreprise essaye de décorrélérer au maximum de son projet social :** quand le marché est dynamique et que l'entreprise d'insertion est en bonne santé financière, elle « sur » embauche, quand il y a tassement ou retournement, elle « sous » impacte le niveau d'emploi d'insertion pour préserver son projet social. Il peut ainsi se créer des effets de yoyos amplifiés. Tant que la santé financière le permet, l'objet social prime ;
- **le second, c'est un effet marginal du multiplicateur inclusif qui diminue avec la taille de l'entreprise.** Il faudrait vérifier l'hypothèse avec une analyse plus poussée encore des données, mais de manière contre intuitive, passée une certaine taille, l'entreprise d'insertion est moins créatrice de postes d'insertion. Dans une volonté de diversification d'activités et d'une approche PME raisonnable, l'objectif de l'entreprise d'insertion est rarement de façonner des mastodontes mono-activité, moins intéressants en termes de dynamique territoriale et de multiplication d'opportunités de parcours à compétences diverses. Arrivée à un niveau de développement satisfaisant, l'entreprise d'insertion ne continue pas à grossir pour maximiser ses gains mais aurait tendance à stabiliser son modèle et à chercher des leviers de croissance avec de nouveaux projets, tant économiques que sociaux.

Et l'avenir ?

Point de prédiction, mais de l'analyse rétro-prospective, partant de la lecture des chiffres clés des entreprises d'insertion depuis 2010, cette fois-ci non plus en échantillon constant, mais en données exhaustives pour prendre en compte toute la diversité des entreprises, pour tracer les éléments de la dynamique de croissance des entreprises d'insertion.

En neuf années, le taux de croissance annuel moyen du nombre d'ETPi moyen et de chiffre d'affaires moyen par secteur d'activité, permet de dessiner une trajectoire éclairante sur la capacité de développement des entreprises d'insertion.

On peut dénombrer pour la période passée deux groupes pour le volet économique : les dynamiques, les entreprises du secteur des déchets, des services et transports et du BTP qui enregistrent un taux de croissance annuel moyen qui dépasse 5,3% ; et les stables, celles du travail temporaire et de l'environnement avec respectivement 1,54% et 2,15% de croissance.

	2010	2018	Evolution sur 9 ans	Taux de croissance annuel moyen
 Déchets				
CA cumulé (en €)	107 655 252	186 649 367	73%	
CA moyen	944 344	1 435 764	52%	5,38%
Nombre d'ETP	3 072	4 276	39%	
dont ETPI	1 986	2 710	36%	
dont ETPI moyen	17,42	20,85	20%	2,27%
 Travail temporaire				
CA cumulé (en €)	84 186 040	194 487 580	131%	
CA moyen	1 238 030	1 399 191	13%	1,54%
Nombre d'ETP	2 788	6 170	121%	
dont ETPI	2 448	5 572	128%	
dont ETPI moyen	36,00	40,09	11%	1,35%
 Services et transports				
CA cumulé (en €)	139 734 499	188 431 889	35%	
CA moyen	716 587	1 082 942	51%	5,30%
Nombre d'ETP	4 633	5 127	11%	
dont ETPI	3 026	3 143	4%	
dont ETPI moyen	15,52	18,06	16%	1,92%
 Bâtiment et travaux publics				
CA cumulé (en €)	65 633 584	53 604 052	-18%	
CA moyen	669 730	1 030 847	54%	5,54%
Nombre d'ETP	1 809	1 169	-35%	
dont ETPI	977	711	-27%	
dont ETPI moyen	9,97	13,67	37%	4,03%
 Environnement				
CA cumulé (en €)	59 297 986	46 550 735	-21%	
CA moyen	714 072	846 377	19%	2,15%
Nombre d'ETP	1 912	974	-49%	
dont ETPI	1 147	544	-53%	
dont ETPI moyen	13,81	9,71	-30%	-4,30%

Données consolidées de l'ensemble des entreprises adhérentes de la fédération comptant les nouveaux entrants et sortants sur la période, d'où une variation des données par rapport à la méthode d'échantillonnage de la page 8.

Pourtant, même dynamique, cette croissance, à périmètre constant d'entreprises, n'est pas un levier suffisant à un fort développement du secteur, tel que partagé et construit dans le Pacte d'ambition pour l'insertion par l'activité économique (IAE).

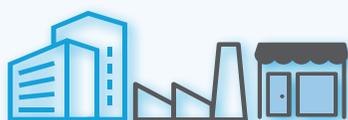
En effet, avec une croissance annuelle moyenne de 4% du chiffre d'affaires et de 1,5% de l'ETP moyen d'insertion, il faudrait, toutes choses étant égales par ailleurs, plus de trente-cinq années pour atteindre les 70% de croissance de parcours d'insertion (passage de 140 à 240 000 personnes) visés par le Pacte d'ambition pour l'IAE.

Evidemment, ce chiffre n'a pas de sens puisque les neuf années concernées ont été, pour partie, bridées par le manque de financement de postes d'insertion, mais il donne pour autant une indication sur l'ampleur de la tâche à accomplir.

Plus de trente-cinq ans pour atteindre des objectifs qui doivent se réaliser en trois ans... Il faut donc faire dix fois mieux et avoir, pour cela, des leviers d'accélération de croissance très impactants pour changer de paradigme

Exercice 2019 des ETT sociales inclusives du Fonds GARAN'TTI

Géré conjointement avec le Crédit Coopératif et France Active, le Fonds GARAN'TTI permet aux entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTi), membres de la fédération des entreprises d'insertion, aux ETT agréées entreprise solidaire d'utilité sociale (ESUS) et aux entreprises adaptées de travail temporaire (EATT), adhérentes à l'UNEA, de bénéficier de la garantie financière obligatoire. Celle-ci a pour objet de couvrir les risques portant sur la masse salariale, en cas de défaillance de l'entreprise. Le montant minimum de la garantie financière, fixé annuellement par décret, est de 129 239 € (décret n° 2019-1551 du 30 décembre 2019).



31 ETTi adhérentes, **3** EATT, **2** ETT ESUS
bénéficient de la garantie financière en 2019
dont **6** créations d'entreprise

Données financières

(moyennes calculées à partir de la base de données du Fonds GARAN'TTI)



1 485 K€
de chiffre d'affaires



440 K€
de capitaux propres



32/36
entreprises-
présentent
un bénéfice

Nouvelle offre « cœur de métier »

Après plusieurs mois de concertation, le Fonds GARAN'TTI a lancé, le 1er janvier 2020, sa nouvelle offre « cœur de métier » de garantie financière destinée à l'ensemble des entreprises de travail temporaire sociales inclusives. Un outil financier qui s'inscrit dans les nouvelles perspectives liées au Pacte d'engagements pour développer le travail temporaire d'insertion, signé entre le ministère du Travail, le Conseil de l'Inclusion dans l'Emploi et la fédération des entreprises d'insertion, en février 2020. Ce plan mentionne le Fonds GARAN'TTI dans l'une de ses mesures comme un outil permettant de soutenir les créations d'ETTi ainsi que l'expérimentation de l'EATT, génératrice de nombreux projets en fin d'année 2019. En six mois, et suite à la commission d'engagement de juin 2019, 1 ETTi, 2 ETT ESUS et 3 EATT ont rejoint la garantie mutualisée. Des cahiers des charges, aux contours légaux ou construits collectivement, il ressort de ces formes d'intérim un fondement commun : un projet social exigeant, qui s'appuie qualitativement sur les conventionnements de l'Etat et la normalisation du label RSEi (Responsabilité Sociétale des Entreprises Inclusives).

Un impact social avéré au bénéfice des plus fragiles

Les entreprises d'insertion de la fédération salariée, en 2018, 41 165 personnes dont 33 526 en parcours d'insertion, soit 12 680 équivalents temps plein d'insertion. A l'issue de leur parcours, 47% sont sortis dans l'emploi, en CDI ou en CDD. 18% ont poursuivi leur parcours en emploi, dans une autre structure d'insertion ou du handicap, ou en formation pour 39% d'entre eux. Au total, la sortie s'avère dynamique pour 65% des personnes salariées et accompagnées par les entreprises d'insertion en 2018.

Entreprises adhérentes 2018

41 165 salariés
dont 81% en parcours d'insertion



Nombre de salarié.e-s en parcours d'insertion



Profil à leur entrée



de niveau
inférieur ou égal
au CAP/BEP



de demandeurs
d'emploi de plus
de 12 mois



d'allocataires
du rSa



d'habitants
de QPV



de jeunes
de moins
de 26 ans



de séniors
de 50 ans
et plus



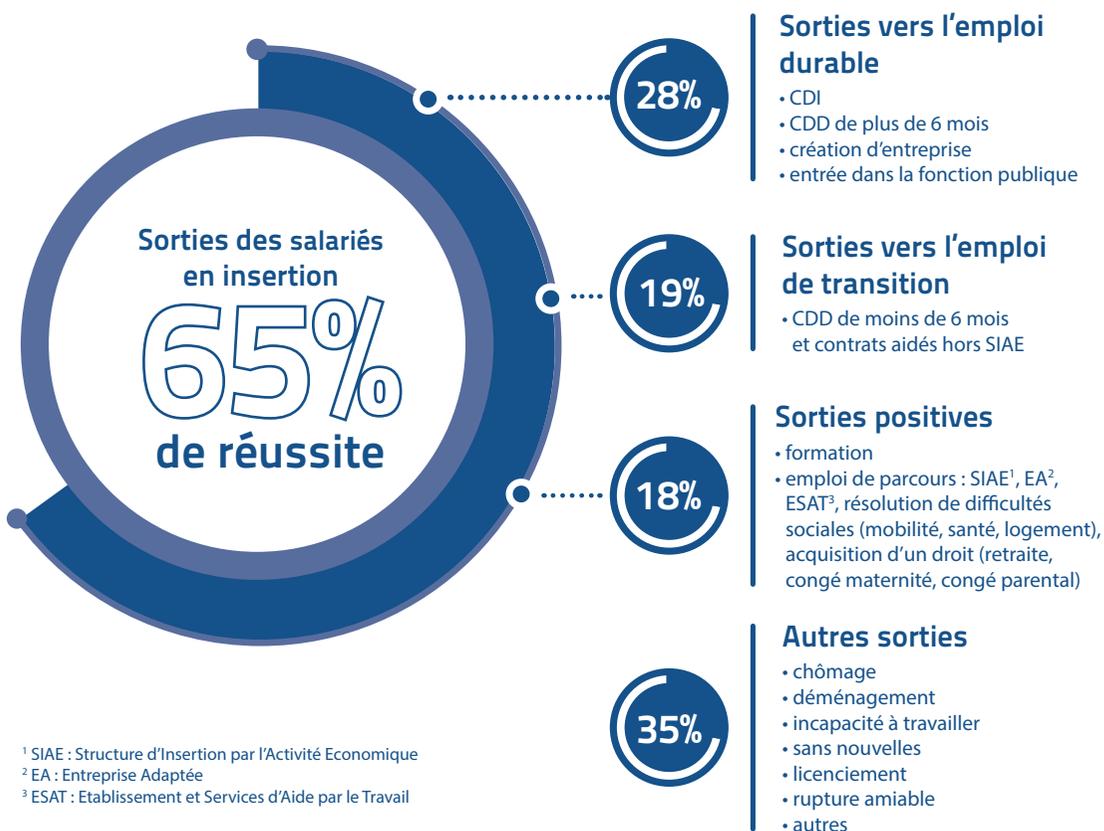
de personnes
reconnues travailleurs
handicapés

Certains peuvent entrer dans plusieurs catégories et, à ce titre, être comptabilisés dans chacune des catégories.

Un dénominateur commun : des personnes éloignées de l'emploi

Les salariés en parcours d'insertion représentent 81% de l'effectif global des entreprises d'insertion. Leur profil ne varie quasiment pas année après année. A leur entrée dans l'entreprise, trois sur quatre ont un niveau de formation inférieur ou égal au CAP/BEP. Plus de la moitié sont demandeurs d'emploi de longue durée, plus d'un quart, allocataires du revenu de solidarité active, et un sur quatre habite dans un quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV).

S'ils relèvent de toutes les tranches d'âge, plus d'un salarié sur trois est un jeune ou un sénior et un salarié sur quatre est une femme. Cette dernière statistique, qui comme les autres fluctue peu, s'explique essentiellement par les métiers dits traditionnellement masculins, proposés au sein des Ei et ETTi (bâtiment, industrie, entretien des espaces verts, etc.), même si, à la marge des initiatives germent dans certaines Ei et ETTi pour décroiser ces métiers « genrés » et favoriser le retour à l'emploi de femmes dans ces secteurs d'activités encore très majoritairement masculins.





Un triptyque essentiel : emploi - accompagnement - formation

Les permanents représentent 19% de l'effectif global des entreprises d'insertion et 28% des ETP globaux. 21% de ces ETP sont dédiés à l'accompagnement social et professionnel et 39% à l'encadrement technique. 60% des moyens humains sont ainsi spécifiquement alloués à l'accompagnement des salariés en parcours d'insertion.

La durée d'un parcours est en moyenne de 11 mois (10 mois dans les ETTi et 12 mois dans les Ei), sachant qu'un parcours peut aller jusqu'à 24 mois maximum. Pendant leurs parcours, les salariés bénéficient de 65 heures de formation en moyenne. Les ETTi sont celles qui forment le plus leurs salariés avec 85 heures de formation en moyenne par ETP d'insertion. Les entreprises d'insertion viennent ensuite avec 48h de formation en moyenne par ETP d'insertion. Ces chiffres témoignent tant de l'importance d'associer emploi, accompagnement et formation dans la construction de parcours réussis que de la difficulté rencontrée par les entreprises à financer la formation de leurs salariés en parcours d'insertion.

Un taux de sorties en emploi qui progresse dans la durée

Le taux de sorties moyen des salariés en parcours, dans les entreprises d'insertion de la fédération, a progressé de 5 points en neuf ans, passant de 42% en 2010 à 47% en 2018. Ce taux de sorties progresse, toutefois, dans une moindre mesure chez les femmes, comparé aux hommes, et cela de façon récurrente au fil des ans. Pour l'année 2018, l'écart est ainsi de 4 points pour les sorties en emploi : 43% chez les femmes contre 48% chez les hommes.

Le nombre moyen d'ETP d'insertion a également évolué de 20% sur la période 2010-2020, enregistrant un taux de croissance annuel moyen de 2,27%, passant d'un peu plus de 17 ETP d'insertion à près de 21 ETP d'insertion en moyenne.

Ces résultats soulignent autant l'expertise des Ei et ETTi dans l'accompagnement des personnes éloignées de l'emploi que l'amélioration continue de leurs pratiques au fil des années ; pratiques que le tout nouveau label RSEi (Responsabilité Sociétale des Entreprises Inclusives), lancé fin 2019 par la fédération, permet de faire reconnaître et dont plusieurs Ei et ETTi se sont déjà saisies en vue de premières labellisations en 2020-2021.

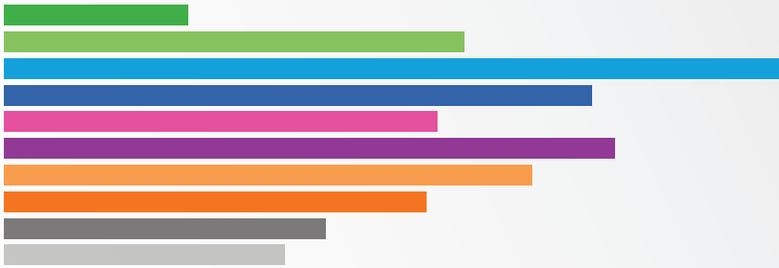


Retrouvez le référentiel



Zoom sur le label RSEi

Déclinaison de la norme internationale ISO 26 000, le label RSEi s'adresse à toutes les entreprises inclusives, aussi bien les entreprises d'insertion dont c'est la finalité unique que les entreprises traditionnelles qui intègrent l'inclusion comme composante de leur projet stratégique. Celui-ci atteste de leur niveau de maturité de la RSE en y intégrant les spécificités de la mission d'inclusion des personnes vulnérables. En s'appuyant sur un référentiel du même nom, le label RSEi vise à promouvoir l'excellence sociale des entreprises inclusives. Gage de reconnaissance de leurs bonnes pratiques sociétales, économiques et environnementales, le label RSEi est délivré par AFNOR Certification.



Cahier thématique



Définitions

Le handicap est défini dans la loi du 11 février 2005 comme « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société, subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est une décision administrative de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH), permettant à une personne en situation de handicap d'avoir accès à un ensemble de mesures mises en place pour favoriser son insertion professionnelle et son maintien dans l'emploi.

Chiffres clés



7 %
des personnes en âge de travailler
reconnues handicapées en France*



Un taux de chômage
2 fois plus élevé
pour les personnes handicapées :
18% contre 9% pour le reste
de la population active



4 200 personnes RQTH
accompagnées par les Ei et ETTi,
chaque année**

*Les personnes handicapées et l'emploi - Chiffres-clés 2018 Agefiph | FIPHFP

** Chiffres clés 2019 – La fédération des entreprises d'insertion



Parier sur le travail temporaire inclusif !

Quinze ans après la loi pour l'égalité des droits et des chances des personnes handicapées qui donnait la priorité au travail en milieu ordinaire, force est de constater que le handicap demeure encore et toujours un facteur d'exclusion et d'éloignement à l'emploi, malgré la mobilisation des acteurs et des pouvoirs publics.

Les structures inclusives dédiées, comme les entreprises adaptées et les Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT), sont une des modalités fortes de réponse. A leurs côtés, les entreprises d'insertion (Ei) et les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI), spécialisées dans l'accompagnement socioprofessionnel des plus vulnérables, interviennent également dans ce champ, la situation de handicap engendrant souvent d'autres freins périphériques à l'emploi comme un plus faible niveau qualification, un manque de confiance de soi... Ces dernières accompagnent ainsi chaque année 4 200 personnes reconnues travailleurs handicapés vers l'emploi durable.

Au regard de l'efficacité éprouvée de ces entreprises inclusives, les pouvoirs publics ont décidé d'en accélérer le développement. L'engagement national « Cap vers l'entreprise inclusive 2018-2022 », signé avec les acteurs du handicap, et le Pacte d'ambition pour l'insertion par l'activité économique, coconstruit avec les acteurs de l'insertion, en sont deux déclinaisons concrètes. Chacun confirme l'ambition forte du gouvernement de développer le secteur pour accompagner un plus grand nombre de personnes vulnérables dans l'emploi durable.

Dans ce contexte, le travail temporaire inclusif, par le lien particulier qu'il entretient avec les besoins du marché du travail, a été identifié comme l'un des leviers de ce changement d'échelle. Le pacte d'engagements pour développer le travail temporaire d'insertion comme passerelle à l'emploi durable, signé, en février 2020, avec la ministre du Travail et les présidents du Conseil de l'inclusion dans l'emploi et de la fédération des entreprises d'insertion, est un des signes de la reconnaissance et du soutien de l'Etat au développement de ces entreprises inclusives.

Le temps de ce cahier, nous vous proposons de nous arrêter sur l'accompagnement socioprofessionnel que les ETTi mettent en place à destination des personnes en situation de handicap. Certaines d'entre elles, les ETTi-TH, se sont spécialisées dans ce domaine, développant une expertise reconnue de tous. L'idée est de mettre en avant et de partager les solutions trouvées. Car, c'est grâce aux efforts conjugués des entreprises inclusives dans leur diversité, du handicap à l'insertion, que, collectivement, nous permettrons à un plus grand nombre des personnes en situation de handicap d'accéder à l'emploi durable.

Mamadou TOURÉ

Dirigeant de SELF INTÉRIM et membre du Bureau fédéral

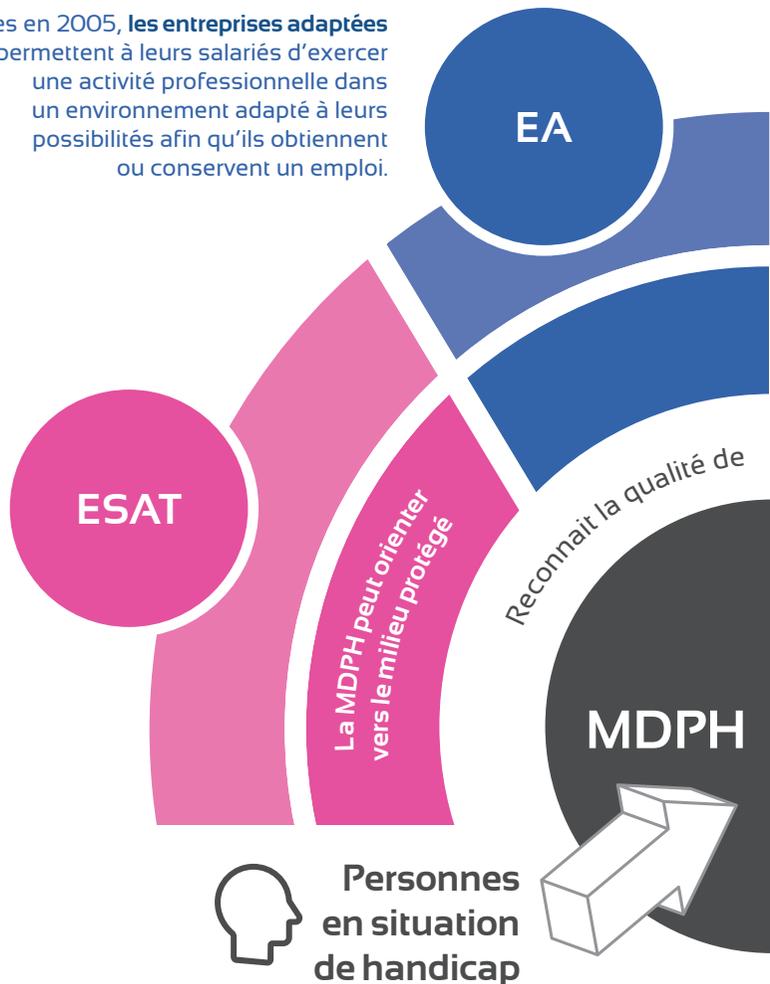
Handicap et travail temporaire inclusif : de quoi parle-t-on ?

Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), Etablissement et Service d'Aide par le travail (ESAT), Entreprises Adaptées (EA) et Entreprises Adaptées de Travail Temporaire (EATT), Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH), les outils et dispositifs destinés à favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap sont nombreux. Quel sont leur rôle et leurs spécificités ? Et quelle est la place de l'ETTi dans cet écosystème ? Eléments de réponse.

MILIEU PROTEGÉ

Les Etablissements et Services d'Aide par le travail accueillent des personnes dont les capacités de travail ne permettent pas de travailler dans une entreprise ordinaire ou une entreprise adaptée. Ils proposent un soutien médico-social et éducatif en plus d'une activité professionnelle.

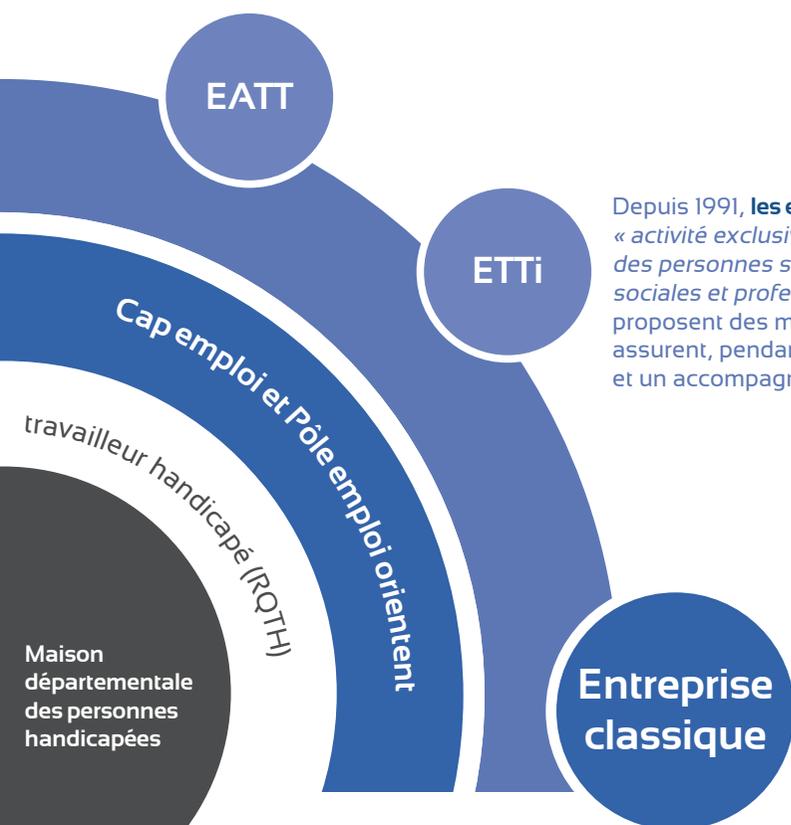
Nées en 2005, les entreprises adaptées permettent à leurs salariés d'exercer une activité professionnelle dans un environnement adapté à leurs possibilités afin qu'ils obtiennent ou conservent un emploi.



Les entreprises adaptées de travail temporaire, créées à titre expérimental en 2018, ont pour activité exclusive la mise à disposition de travailleurs handicapés dans le cadre de contrats de travail temporaire. Cette expérimentation s'inscrit dans l'engagement national du 12 juillet 2018 « *Cap vers l'entreprise inclusive 2019-2022* ».

MILIEU ORDINAIRE

Depuis 1991, **les entreprises de travail temporaire** ont pour « *activité exclusive de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières* ». Elles leur proposent des missions auprès d'entreprises clientes et assurent, pendant et en dehors de ces missions, un suivi et un accompagnement social et professionnel renforcé.



Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) : tout employeur d'au moins 20 salariés doit employer des personnes en situation de handicap dans une proportion de 6 % de l'effectif total.

L'expertise des ETTi pour un retour dans l'emploi des travailleurs handicapés

Expertes de l'insertion socioprofessionnelle des personnes vulnérables, les ETTi accompagnent chaque année plusieurs centaines de personnes reconnues travailleurs handicapés. Conscientes des problématiques d'accès, de maintien et de retour à l'emploi que ces dernières rencontrent, elles ont su développer un accompagnement adapté. Certaines d'entre elles en ont fait un principe directeur, d'autres se sont spécialisées à 100% dans ce domaine. Regards croisés sur ces deux approches avec l'ETTi normande E2i et ETTIQUE dans le nord de la France.



TÉMOIGNAGE

« Là où certains voient un handicap, nous voyons des compétences »

E2i (Entreprise d'Insertion par l'Intérim), a fait de l'accompagnement dans l'emploi des personnes reconnues travailleurs handicapés l'un de ses principes directeurs. Intervenant en priorité sur l'agglomération de Rouen sur cette mission spécifique, Michel Hermann, président de la structure, nous explique pourquoi et comment.

! Pouvez-vous nous présenter E2i?

Nous avons créé l'ETTi E2i en 2008 avec la volonté d'œuvrer à la réduction des inégalités. Sur le territoire, beaucoup de nos confrères sont positionnés sur des clauses d'insertion, qui relèvent du bâtiment, gros et second œuvre, et dont les métiers plutôt physiques sont souvent proposés à des hommes, généralement jeunes. Notre projet social, nourri également de nos discussions avec la DIRECCTE, s'est donc naturellement tourné vers les femmes et les seniors pour lesquels il existait moins de réponses adaptées. Cela nous a amené à nous tourner vers d'autres types d'entreprises, hors clauses, et de missions. Nous travaillons, par exemple, autour des métiers du verre pour le public féminin, autour des métiers administratifs et d'archivistes pour les seniors.

! Pourquoi avez-vous décidé d'agir plus fortement sur la question du handicap ?

Depuis deux ans maintenant, nous avons décidé d'avoir un axe directeur autour de l'accompagnement des personnes reconnues de la qualité de travailleurs handicapés (RQTH). Notre slogan « là où certains voient un handicap, nous voyons des compétences » en est la traduction. C'est la DIRECCTE de Seine-Maritime qui, sensible à notre projet social, a souhaité trouver en nous un partenaire efficace pour apporter des solutions adaptées à l'inclusion de ces personnes fortement touchées par le chômage. Sur l'agglomération rouennaise, on estime à 3 000 le nombre de personnes sans emploi, reconnues travailleurs handicapés, qui pourraient travailler en milieu ordinaire. Bien que relativement proches de l'emploi, elles ont néanmoins besoin d'être accompagnées afin de se repositionner sereinement sur le marché du travail. Les missions d'intérim que nous leur proposons participent à les remettre en mouvement. Ce travail se fait main dans la main avec la DIRECCTE et d'autres acteurs clés comme Pôle emploi, Cap emploi, l'AGEFIPH...

! En quoi la spécificité du modèle de l'ETTi vous semble pertinent pour favoriser le retour à l'emploi des travailleurs handicapés ?

Notre modèle permet de lever les freins du côté de l'entreprise comme du côté de la personne en situation de handicap. La perception du handicap par

Chiffres clés des travailleurs handicapés en Normandie



10,3%
de demandeurs d'emploi BOE*
(contre 8,5% pour le tout public)

*Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi

- 47% sont des femmes
- 47% ont 50 ans et +
- 60% sont chômeurs depuis + d'1 an



+ 7,4%
de demandeurs d'emploi BOE entre 2015 et 2018
(contre -0,6% pour le tout public)

Source : Tableau de bord : le marché du travail des personnes handicapées bilan 2018 - Normandie - AGEFIPH

l'entreprise est souvent assortie d'un certain nombre de préjugés ; pour le salarié, la nécessité de retrouver confiance en soi et de se considérer comme capable et compétent est fondamentale. La mission, qui suppose une immersion rapide dans l'emploi en milieu ordinaire, invite l'entreprise comme le salarié à se rencontrer professionnellement, de façon très opérationnelle. Il y a également une vraie logique de parcours : E2i vise l'emploi pérenne pour ses intérimaires et propose un accompagnement vers cet objectif. Notre équipe de salariés permanents est au quotidien en relation très directe avec les entreprises : par des visites de sites, l'accompagnement des salariés intérimaires sur poste de travail, les retours de missions, les projets de formation... Sans ce partenariat fort avec les entreprises, nous n'aurions pas de missions à confier à nos publics bénéficiaires.

TÉMOIGNAGE

Un outil performant et rassurant pour l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire



Créée à l'initiative d'AlterEos, entreprise adaptée du nord de la France, afin d'apporter des solutions complémentaires pour favoriser l'inclusion de personnes en situation de handicap, dans le milieu ordinaire de travail, ETTIQUE est la première ETTi à 100% dédiée à l'accompagnement des travailleurs handicapés. Retour sur la création de cette ETTi avec sa dirigeante Nathalie Creus, qui a participé à l'élaboration du projet en 2001.

« Dans les années 2000, AlterEos, a souhaité réfléchir à de nouvelles solutions, innovantes et complémentaires, pour les personnes en situation de handicap qui n'étaient pas orientées vers l'entreprise adaptée mais confrontées à des difficultés pour travailler en milieu ordinaire. Eloignées de l'emploi, suite à une période d'inactivité, souvent liée à leur handicap, et sans grande qualification, elles parvenaient difficilement à retrouver une activité professionnelle, par elles-mêmes. La réalisation de missions en entreprise, avec un accompagnement individualisé et personnalisé, que permet le cadre juridique de l'ETTi, est alors apparue comme une opportunité, en permettant à ces personnes de reprendre confiance en elles et de découvrir des postes et des environnements de travail adaptés.

L'accompagnement que nous proposons, suite à un entretien très approfondi, se fonde sur la recherche d'adéquation entre les aptitudes de nos candidats, et les prérequis d'un poste support à leur projet de retour à l'emploi. Il faut bien comprendre que les missions d'intérim, souvent de courte durée ne permettent pas d'aménager un poste. Seule une certaine adaptation des postes est parfois envisageable et envisagée. Notre objectif est donc de construire avec nos intérimaires, un projet orienté vers des fonctions, en adéquation avec leurs compétences, tout en considérant les limites liées à leur handicap. Les barrières à l'intégration en entreprise ne doivent plus exister.

Grâce à la relation particulière que nous entretenons avec les entreprises de notre territoire, à notre connaissance approfondie de leurs besoins et à notre expertise reconnue, nous pouvons proposer à nos intérimaires des missions respectant et valorisant leurs aptitudes. Nous intervenons essentiellement dans les domaines de la logistique, de l'entretien, de la production et du tertiaire.

ETTIQUE est un outil rassurant tant pour l'intérimaire que pour l'entreprise. Il permet à l'intérimaire d'avoir, en plus de nouvelles expériences, l'opportunité de solutions durables et, pour l'entreprise utilisatrice, potentiel futur employeur, il contribue au respect de son Obligation légale d'Emploi de Travailleur Handicapé (OETH). »

Dates clés

- 1999-2000**
 - Réflexions au sein d'AlterEos
 - Etude de modèles économiques
 - Rencontre des acteurs de l'Insertion par l'Activité Economique et des partenaires
- Novembre 2000**
 - Passage en CDIAE
 - ETTIQUE agréée ETTi
- Janvier 2001**
 - Démarrage de l'activité sur Croix (59)
- Janvier 2004**
 - Ouverture d'une antenne sur Douai (59)

Spécificités et orientation des personnes en situation de handicap

Quelles sont les spécificités des personnes en situation de handicap ? Sur quels critères sont-elles orientées vers une ETTi, une entreprise adaptée ou un ESAT ? Quelles difficultés rencontrent-elles principalement en milieu ordinaire de travail, observées par les ETTi qui les accompagnent ? Eclairage et témoignages de deux prescripteurs.



Critères d'orientation de Pôle emploi

Aujourd'hui directeur adjoint du Pôle emploi de Cournon d'Auvergne, dans le département du Puy-de-Dôme, Julien Lalitte a avant longtemps travaillé à Clermont-Ferrand avec l'ETTi INSER'ADIS. Il nous explique pourquoi orienter certains publics en situation de handicap vers une ETTi spécialisée dans le domaine.

« L'orientation que nous proposons à une personne en situation de handicap se fonde, avant tout, sur un diagnostic approfondi de sa situation. Nous évaluons sa distance à l'emploi, les contre-indications médicales et son besoin d'accompagnement socioprofessionnel. S'il ressort de ce diagnostic que la personne a plutôt besoin d'un accompagnement lié à ses problématiques de santé, l'orientation vers l'ETTi ne sera pas la bonne. Par contre, si la personne n'a pas de contre-indication médicale lourde et qu'elle a des aptitudes pour le milieu ordinaire de travail, mais qu'elle a un besoin fort en matière d'accompagnement socio-professionnel pour accéder à l'emploi, alors nous

allons l'orienter vers une ETTi spécialisée sur le handicap comme celle d'INSER'ADIS. Il s'agit souvent de personnes qui ont déjà un parcours professionnel, mais qui en raison d'un accident de la vie, d'un accident du travail, d'une maladie de longue durée ne sont plus en capacité d'exercer leur métier. Grâce à l'accompagnement spécialisé et les compétences dédiées que plusieurs ETTi ont développé autour de la prise en compte du handicap, celles-ci ont cette capacité à aider ces personnes à se reconstruire, à les accompagner pour faire le deuil de leur ancien métier et à les emmener vers une nouvelle dynamique, vers un nouvel emploi ».



Critères d'orientation de Cap emploi

Olivier Levesque est responsable du Pôle Handicap Recrutement de Cap emploi sur Strasbourg. Il revient sur les critères qui déterminent une orientation vers une entreprise adaptée ou vers une ETTi comme par exemple OVALIE avec laquelle il travaille régulièrement.

« Nous privilégions une orientation vers l'entreprise adaptée, quand le handicap est lui-même le frein principal à l'emploi et que la personne a besoin d'un environnement de travail approprié. Cependant nous rencontrons un certain nombre de personnes dont les freins à l'emploi sont indépendants de leur handicap mais plutôt liés à un manque de savoir-faire, de savoir-être, de qualification... Il faut bien comprendre que les travailleurs handicapés subissent encore plus de freins d'accès à l'emploi que le reste de la population. Ils sont globalement moins diplômés et plus âgés que le reste des demandeurs d'emploi. Ils sont aussi plus sujets au chômage de longue durée. L'ETTi peut alors être une étape vers un emploi plus pérenne ou précéder une période de formation ou un contrat en alternance. L'intérêt de

l'ETTi est aussi son aspect « passerelle » qui permet de se faire connaître auprès d'entreprises et de mettre en pratique les compétences acquises pendant le parcours, ce qui sera apprécié par un employeur. Sur Strasbourg, nos bureaux sont à proximité géographique de ceux d'Ovalie, ce qui fluidifie les démarches, dans la mesure où la personne peut se rendre à l'ETTi après son entretien au Cap emploi. Nous avons, d'autre part, connaissance des offres de l'ETTi ce qui nous permet de les proposer aux personnes en suivi. L'ETTi est autant importante dans le service à proposer aux personnes que nous suivons que dans l'offre proposée aux entreprises qui peuvent utiliser ce dispositif en tant que « période d'essai » préalable à l'embauche ».

Difficultés rencontrées par les travailleurs handicapés les plus couramment observées dans les ETTi



Focus sur l'ETTi-TH

A l'image de l'ETTi ETTIQUE, des ETTi comme INSER'ADIS, en Auvergne-Rhône-Alpes, ou CAP intérim France, dans les Hauts-de-France, ont développé une approche exclusivement dédiée aux travailleurs handicapés. Décryptage de l'accompagnement spécialisé qu'elles ont mis en place.

L'accueil et le recrutement



Nous accueillons la personne, nous l'écoutons et nous identifions ses motivations, ses aptitudes et ses compétences transférables pour son projet de retour à l'emploi.

L'accueil et l'entretien

« Nous accueillons et recevons pour un entretien toute personne bénéficiaire d'une RQTH ou rentrant dans le cadre de la loi de 2005. Elles viennent vers nous souvent suite à une rupture de leur parcours, liée à un accident de la vie, du travail, ou à une maladie. »

Le déroulé de l'entretien

« Les intérimaires sont reçus pour un entretien très approfondi. Au travers de la trame d'entretien que nous avons mis en place, nous allons tout d'abord déterminer si la personne relève de l'IAE, puis nous étudions, avec si nécessaire l'aide de partenaires : leurs compétences, aptitudes, souhaits, expériences (bien que souvent obsolètes), ainsi que les contraintes et conséquences liées à leur handicap. »

La nature de l'échange

« Lors de l'échange la personne doit se sentir suffisamment en confiance pour parler de sa fragilité et accepter un accompagnement social et professionnel adapté, à cette occasion, nous considérons ce que le candidat peut et/ou souhaite faire, nous en déduisons des compétences transférables. Nous faisons alors l'adéquation avec les missions proposées. »

La prospection et la proposition d'offres de mission



Au travers d'une prospection et d'une analyse spécifique, nous recherchons le bon poste pour la bonne personne dans la bonne entreprise.

La recherche de la « bonne entreprise »

« Notre prospection se fait essentiellement vers des entreprises à la recherche de postes accessibles à notre public en parcours. Elles ont le plus souvent une obligation d'emploi de personnes en situation de handicap (OETH) mais au-delà elles portent un réel projet d'inclusion des travailleurs handicapés. Elles doivent être sensibles à la spécificité de notre démarche et être prêtes à s'investir en amont et à assurer avec nous un suivi individualisé et personnalisé des personnes que nous allons déléguer dans l'entreprise. Elles doivent avoir envie de vivre l'intérim autrement. »

La recherche du « bon poste »

« Une fois les bases de notre relation avec l'entreprise posées nous allons réaliser une analyse complète de l'entreprise et des études de postes. Notre expertise nous permet de porter un diagnostic approfondi de l'entreprise et des contraintes liées aux situations de travail (environnement de travail, aptitudes physiques nécessaires, charge mentale et psychique...). Cette analyse nous permet de mieux appréhender les prérequis et aptitudes nécessaires pour les postes proposés. En confrontant cette analyse avec les profils de nos intérimaires nous pouvons proposer la bonne personne pour le bon poste. »

La proposition du « bon candidat »

« Une fois le candidat identifié, nous entretenons un dialogue renforcé avec l'entreprise pour promouvoir le profil. Nous cherchons essentiellement à rassurer en mettant en valeur les compétences, les motivations et les aptitudes du candidat pour le poste. Nous devons cependant aussi leur faire comprendre qu'elles doivent prendre en compte non seulement les aptitudes de nos intérimaires, mais également leurs limites. »

La mission et son suivi



Nous validons et confrontons son projet par la délégation en entreprise.

La proposition de mission

« La personne ayant les aptitudes nécessaires pour la réalisation de la mission est contactée, nous lui expliquons en détail : le lieu, leurs interlocuteurs, la durée, les tâches à réaliser... »

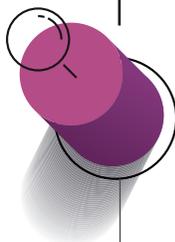
La préparation à l'entretien

« Par le biais d'entretiens, nous faisons prendre conscience à l'intérimaire, qu'il est avant tout porteur de compétences répondant aux besoins de l'entreprise, et que les conséquences de son handicap par rapport au poste visé sont minimales voire inexistantes, le but est qu'il puisse présenter et vendre, avant tout, son potentiel professionnel, en confiance, et rassurer l'entreprise en évoquant simplement les conséquences de son handicap. »

Le déroulé et le suivi de la mission

« Nous apportons un grand soin à la mise en œuvre de la mission de délégation en entreprise par un dialogue constant entre les acteurs. Avant, au démarrage de la mission (dès la fin de la 1^{ère} journée), pendant et après la mission, nous échangeons de vive voix avec l'intérimaire, le responsable hiérarchique en entreprise pour viser la réussite et le ressenti positif pour les parties prenantes. »

Le suivi du parcours et la préparation à la sortie



En fonction du déroulé nous consolidons et ajustons son projet pour favoriser sa sortie vers l'emploi durable.

La consolidation du parcours

« Cela se traduit par une réponse de formation si nécessaire et l'enrichissement du parcours professionnel de notre intérimaire grâce à une multiplicité des propositions de missions et/ou la proposition de missions plus longues favorisant bien entendu sa réinsertion professionnelle, le but : révéler son potentiel sur poste de travail et obtenir des opportunités d'emplois durables. »

L'ajustement

« Lors des différentes missions, nous avons quelquefois besoin d'opérer des ajustements. Cela correspond à une analyse fine d'une difficulté rencontrée lors d'une délégation qui sera comblée très rapidement en cours de mission pour un maintien efficient sur poste de travail.

A titre d'exemple, un de nos intérimaires a eu des difficultés liées à un manque de pratique sur chariot élévateur malgré ses CACES. Après un échange et une analyse approfondie de la situation avec l'entreprise et l'intérimaire, nous lui avons proposé deux jours de pratique supplémentaires en organisme de formation ce qui lui a permis d'être parfaitement efficient sur son poste de travail. »

87%

de sorties réussies

L'accompagnement des entreprises, une des clés de réussite !

Depuis la loi de 2005 qui fixe la priorité au travail en milieu ordinaire, l'inclusion des personnes en situation de handicap est devenue une préoccupation grandissante pour de nombreuses entreprises dans leur politique de recrutement. Néanmoins, certaines peuvent rencontrer des difficultés face, entre autres, à leur obligation d'emploi de travailleurs handicapés : recherche du bon profil, intégration sur le poste de travail... L'ETTI, en prise directe avec les besoins RH des entreprises, présente alors de nombreux atouts, associant travail temporaire et expertise dans l'accompagnement des personnes vulnérables dans l'emploi. Illustration avec les témoignages d'une ETTi et d'une entreprise utilisatrice.

Partenaire RH des entreprises en matière d'inclusion



Créée en 2007, Ovalie a initié, il y a quelques années, un département spécifique dédié à l'accueil et à l'intégration des personnes reconnues travailleurs handicapés. Cette ETTi strasbourgeoise se positionne aujourd'hui comme un partenaire RH dans la politique d'inclusion des entreprises de son territoire. Explications avec **Éric Peytavin**, son gérant.

Comment abordez-vous les entreprises de votre bassin d'activité sur la question du handicap ?

Chez Ovalie, nous nous efforçons de travailler avec des entreprises véritablement désireuses de favoriser le retour à l'emploi de personnes en situation de handicap et évitons de travailler avec celles qui sont simplement motivées par la réduction de leur contribution. Nous nous positionnons, comme un partenaire RH, conseil de l'entreprise dans sa politique d'inclusion des travailleurs handicapés. Nous passons ainsi beaucoup de temps à accompagner les entreprises afin de comprendre leurs attentes, leurs obligations et leurs besoins. Nous les éclairons ainsi sur les différentes possibilités et stratégies qui s'offrent à elles pour intégrer, dans les meilleures conditions, des personnes handicapées dans leurs effectifs.

Comment accompagnez-vous ces entreprises en amont ?

Quand nous avons décidé de travailler avec une entreprise, nous leur proposons un accompagnement en trois temps. Nous commençons toujours par une phase de diagnostic, qui nous permet d'avoir une bonne compréhension des besoins et la définition de la meilleure stratégie de recrutement. Puis nous faisons l'analyse des emplois répondant aux besoins des entreprises et susceptibles de correspondre aux compétences et capacités des personnes reconnues travailleurs

handicapés. Bien souvent, nos interlocuteurs ont une vision réductrice des capacités des personnes handicapées, il nous revient donc de leur ouvrir les yeux sur les différents postes pouvant être pourvus. Enfin, nous les accompagnons si besoin dans l'aide au montage de dossiers pour l'adaptation des postes de travail lorsque cela est nécessaire.

Comment préparez-vous l'entreprise à l'intégration de l'intérimaire ?

La préparation de l'entreprise est une phase cruciale dans la réussite d'un placement, la satisfaction du client et de la personne mise à disposition. Pour cela, nous veillons tout d'abord à agir sur les idées reçues et les a priori sur le handicap, par un travail d'information au sein de l'entreprise utilisatrice. Nous identifions, également, une personne référente dans l'entreprise, facilitatrice dans l'intégration de nos intérimaires que nous formons au tutorat si c'est nécessaire. Lors du démarrage de la mission, nous sommes présents dans les murs de l'entreprise afin d'accompagner notre salarié dans l'installation et la mise en route de son poste de travail. Cet accompagnement a pour objet de rassurer la personne en situation de handicap mais également ses collaborateurs. Enfin, nous réalisons des bilans réguliers avec les responsables de l'entreprise afin d'optimiser les chances de réussite des personnes mises à disposition.



« Une synergie bénéfique pour la personne en situation de handicap »

L'entreprise Meazza Marbrerie Taille de Pierre, filiale du Groupe SAFE, est une entreprise strasbourgeoise spécialisée dans les travaux de restauration de bâtiments en pierre de taille ou de bâtiments classés au patrimoine, dans les travaux de marbrerie de décoration (façade en pierre, SPA, plan de travail de cuisine, escalier...). Depuis plusieurs années, elle fait appel aux services d'OVALIE dans sa politique de recrutement. Entretien avec Laurent Remlé, cogestionnaire de l'entreprise.

« C'est pour donner suite au reclassement d'un de nos salariés en 1996, que nous avons compris qu'une personne en situation de handicap n'était pas forcément « une personne en fauteuil roulant ». Nous avons alors développé une nouvelle activité et embauché deux personnes en situation de handicap, dont une est encore avec nous. Nous n'avons pas de politique spécifique sur le sujet mais, pour nous, intégrer ces personnes, c'est avant tout une richesse pour l'entreprise. Elles sont souvent porteuses d'une motivation et d'une reconnaissance, que l'on peut qualifier de prime abord comme celles liées à la seconde chance. Cela a aussi valeur d'exemple pour les autres salariés dont les petits tracas se dissipent.

Pour cela, nous soumettons tous nos recrutements à l'entreprise Ovalie avec laquelle nous travaillons de longue date. Elle connaît bien notre structure et nos

différents métiers et l'approche qu'elle développe sur le handicap lui permet de nous proposer des profils dont les aptitudes sont en adéquation avec nos problématiques et ce malgré leur situation de handicap. C'est un véritable appui pour nos ressources humaines. Grâce à son expertise dans le suivi des personnes en situation de handicap, Ovalie nous permet de lever un certain nombre de freins que nous ne pourrions pas lever nous-mêmes pour ce type de recrutement.

Cette synergie créée entre nos deux structures est bénéfique pour la personne en situation de handicap, mais également pour nos salariés. Ovalie a permis par exemple de « reclasser » en CDI, deux de nos salariés qui avaient été déclarés inaptes à leur poste au sein de notre structure. »

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, qu'est-ce que c'est ?



Toute entreprise ou établissement public d'au moins **20 salariés** doit employer des personnes en situation de handicap dans une proportion de **6 % de son effectif salarié**

Comment répondre à cette obligation ?



En employant des personnes handicapées en CDI, **CDD en interim**, en stage ou en **PMSMP** (Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel)



En concluant un **accord agréé de groupe, d'entreprise ou de branche**, portant sur l'emploi des personnes handicapées pour une durée de 3 ans renouvelable une fois



En versant une **contribution financière** à l'Agefiph



Les achats réalisés auprès du secteur protégé et adapté (EA, ESAT, TIH) peuvent être valorisés en déduction de la contribution financière



Demain, quel rôle pour les ETTi dans l'inclusion des travailleurs handicapés ?

Comment faire plus pour l'inclusion des travailleurs handicapés ? Quel peut être l'apport des ETTi pour répondre à cet enjeu ? Nous avons posé la question à Karine Reverte, directrice générale du Comité national Coordination Action Handicap (CCAH) et membre du Conseil de l'inclusion dans l'Emploi.

Quels sont les principaux freins encore rencontrés aujourd'hui par les travailleurs handicapés en matière d'accès à l'emploi ?

Depuis la loi du 11 février 2005 qui a renforcé la contribution des employeurs qui n'atteignaient pas 6% de personnes handicapées dans leurs effectifs, l'accès à l'emploi des personnes handicapées s'est amélioré dans le secteur privé comme dans le secteur public. On constate toutefois une stagnation de cette embellie et le taux de chômage des personnes handicapées demeure toujours deux fois plus important que celui des personnes valides. Frilosité des entreprises, inadéquation entre ressources humaines disponibles et besoins des acteurs économiques, conservatisme des modes de recrutement qui privilégient le diplôme plutôt que l'expérience, les raisons ne manquent pas pour expliquer cette stagnation. Enfin, il faut bien le reconnaître, le handicap fait encore peur dans notre société et embaucher, par exemple, une personne en situation de handicap psychique ou une personne non voyante freine plus d'une entreprise qui craint de ne pas savoir « gérer » une situation qui peut engendrer occasionnellement des difficultés. Changer le regard sur le handicap, sur les compétences des personnes handicapées, reste donc essentiel si l'on souhaite améliorer leur accès au marché du travail.

Les ETTi peuvent-elles être une alternative efficace à l'inclusion des personnes handicapées ?

Les ETTi ont été inspirantes pour les pouvoirs publics pour agir sur l'emploi des personnes handicapées. L'Etat s'est appuyé sur leurs retours d'expériences pour lancer l'expérimentation des EATT (entreprises adaptées de travail temporaire).

Les ETTi ont démontré qu'elles étaient un outil pertinent d'accès à l'emploi durable. Elles permettent à une personne de valider son projet professionnel, de reprendre une activité progressivement et de multiplier

les expériences. En parallèle, elles répondent aux préoccupations des employeurs, à savoir évaluer un salarié en situation de travail, intégrer progressivement un nouveau collaborateur dans un collectif de travail ou répondre à un besoin ponctuel d'accroissement d'activité ou à un remplacement. Toutefois, la prise en compte des besoins des personnes handicapées nécessite des compétences et une approche spécifique qu'on trouve encore peu dans les ETTi. L'expérience qu'ont pu acquérir certaines ETTi qui se sont spécialisées dans leur accompagnement, en développant une approche et des savoir-faire spécifiques, est en ce sens particulièrement intéressante. L'expérimentation du dispositif de l'EATT qui débute est également très encourageante pour développer une offre adaptée.

Quels enjeux les ETTi vont-elles avoir à relever pour maximiser leur impact aux côtés du secteur du handicap ?

Aujourd'hui, les enjeux sont nombreux pour les secteurs de l'insertion et du handicap. Chacun doit favoriser l'insertion dans l'emploi durable des publics, des salariés qu'ils accompagnent. Les ETTi, avec l'apparition sur leurs territoires des EATT, doivent chercher à créer des passerelles et des partenariats avec ces nouvelles structures puisque leurs objectifs face à la lutte contre le chômage sont partagés.

Le CCAH accompagne actuellement l'émergence d'un projet de coopération regroupant des acteurs de l'insertion et du handicap dans les régions Bourgogne-Franche-Comté et Grand Est. Ce projet porte notamment sur la construction d'actions de formation communes pour valoriser les expériences et les savoir-faire de chacun.

Toutes les actions favorisant l'emploi des personnes handicapées à travers la mutualisation d'expertises et le développement de collaborations entre acteurs sont pour nous des projets à observer de près car ils peuvent permettre aux 500 000 demandeurs d'emploi actuellement en situation de handicap d'accéder à un emploi pérenne.

La fin d'une série...



A retrouver sur le site www.lesentreprisesdinsertion.org

... et le début d'une nouvelle

KALEIDOSCOPE

ETUDES, ANALYSES, ENQUÊTES, BAROMÈTRES



Le n°10 des cahiers de l'Observatoire clôture le cycle d'une série débutée en 2016 pour laisser la place à une nouvelle publication, le Kaleidoscope, et un premier numéro consacré à l'impact du Covid-19 sur les entreprises d'insertion, joint à cet Observatoire.

Pour de l'investissement durable

La crise sanitaire, et désormais crise économique et sociale, est révélateur de toute la complexité du modèle d'entreprise d'insertion : à la fois précaire et solide, solidement précaire pourrait-on dire !

Précaire parce qu'avec un modèle économique plus fragile que la PME traditionnelle, non pas du fait d'une sous-performance économique mais d'une sur-performance sociale pas entièrement financée par des fonds publics. Ce n'est pas un plaidoyer de la fédération mais une conclusion de la DARES¹ qui le dit en janvier 2019 : « *les aides perçues des entreprises d'insertion ne compensent que partiellement les contraintes et surcoûts liés à l'IAE, ce qui entraîne une moindre rentabilité* ». Ce travail de la DARES, qui se base sur de l'analyse statistique loin de toute aspiration lobbyiste, pourrait-il un jour inspirer la DGEFP pour ajuster son soutien financier ?

En attendant cette perspective, souhaitable mais incertaine, force est de constater que l'entreprise d'insertion reste solide parce que, malgré cette fragilité liée au sous-financement public, elle est plus pérenne que l'entreprise traditionnelle et a, par exemple, un taux de liquidation en période de crise inférieur à la PME traditionnelle, ce qu'une analyse statistique poussée de l'ESSEC² a récemment démontré.

Finalement, c'est grâce à sa raison d'être, qui place l'inclusion des plus vulnérables comme objet central de l'entreprise, et aux décisions stratégiques et managériales qui en découlent comme aux arbitrages qui tiennent toujours compte du « social » et du « solidaire », que l'entreprise d'insertion passe les embûches et les crises.

Mais cette fragilité permanente a un prix : l'usure.

L'usure du capital humain d'abord, avec des permanents qui doivent sans cesse tenir des équilibres intenable, au cœur d'injonctions contradictoires, et qui s'usent aussi au contact de personnes elles-mêmes fragiles et précaires. Intégrer et accompagner des personnes éloignées de l'emploi est évidemment la finalité de l'entreprise, pour autant l'impact pour ceux qui les accompagnent est trop souvent négligé. Impact amplifié par une moindre rétribution des permanents et des dirigeants, avec un réinvestissement de la richesse produite plus au profit de l'entreprise et du développement de son projet éco-social qu'en rétribution de l'investissement des équipes à la réussite économique et sociale de l'entreprise.

L'usure du capital économique ensuite, avec cette faible capacité à accumuler des fonds propres qui, relativement à l'entreprise traditionnelle, détériore comparativement la compétitivité de l'entreprise d'insertion. Cela malgré le partage modéré de la valeur produite, compte tenu de la faible rentabilité consécutive du sous-financement public et de la taille souvent réduite des entreprises d'insertion ; en moyenne dix fois plus petites que les PME traditionnelles, passant ainsi sous la taille critique à atteindre.

C'est un des enseignements de cette crise pour le devenir et la croissance du secteur, avec deux stratégies et trajectoires financières possibles : l'investissement versus la sauvegarde, l'anticipation versus la réaction. Financer à coût réel la mission sociale et permettre à l'entreprise de mobiliser sa performance économique au profit du moteur économique de son projet social, ou financer l'investissement et le développement de l'entreprise par du financement public pour compenser l'insuffisance amont du financement public. Amont et aval sont dans un bateau... reste à voir qui tombe à l'eau pour agir et rééquilibrer le navire !

L'intervention en amont serait plus logique, plus équitable, plus durable, plus impactante, et s'appuierait sur le levier de financement de l'insertion : l'aide aux postes qu'il faudrait renommer financement de la mission sociale et tendre à une couverture à 100% de ce dernier par le financement Etat.

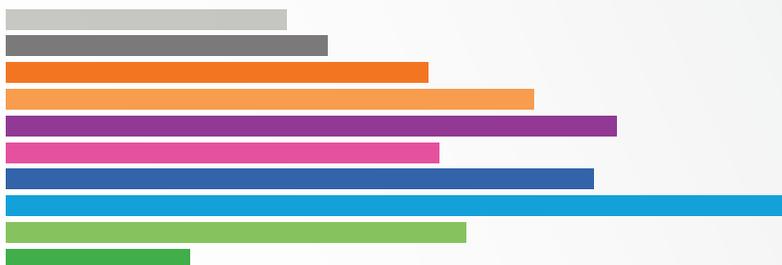
L'intervention en aval, à l'image du FDI de soutien et de relance - si long à peaufiner alors que le principe en était si simple - en finançant de l'innovation, de l'investissement et du développement, via un FDI renforcé et durable de 100 M€ par an, pour l'ensemble du secteur, afin de permettre croissance économique et croissance des parcours d'insertion.

Finalement, un Pacte IAE dont l'ambition serait renouvelée chaque année, pour éviter, comme analysé précédemment de mettre trente-cinq ans à atteindre un objectif prévu sur trois ans... Pour cela, il faudra que l'Etat investisse fortement et prenne sa part au développement.

Olivier DUPUIS
Secrétaire général de la fédération

¹ <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/dares-analyses-dares-indicateurs-dares-resultats/article/les-resultats-economiques-des-entreprises-d-insertion-quels-ecarts-avec-des>

² Note ESSEC de mai 2010 élaborée à partir données publiques officielles, extraites à partir des SIRET des entreprises d'insertion de la fédération



Remerciements

La parution de l'Observatoire des entreprises d'insertion est le fruit d'un travail collectif. Nous remercions l'ensemble des entreprises adhérentes et des fédérations régionales pour leur mobilisation, ayant permis la collecte des données économiques et sociales, relayées dans cette publication.

Merci également à Karine Reverte (Comité national Coordination Action Handicap), Julien Lalitte (Pôle emploi de Cournon d'Auvergne), Olivier Levesque (Cap emploi de Strasbourg), Laurent Remlé (Meazza Marbrerie Taille de Pierre) ainsi qu'aux ETTi, membres du groupe de travail ETTi et handicap de la fédération, pour leur collaboration active et experte à réalisation du cahier « Handicap et travail temporaire inclusif : retour gagnant dans l'emploi ».

Au siège de la fédération des entreprises d'insertion, merci enfin à Manuel Hauville, chargé de mission Gestion et analyse de données, et Philippe Lerouvillois, économiste et membre du bureau fédéral pour sa relecture experte.



1 322
entreprises en France



22 984
postes d'insertion
(ETPi)



1,2 Md€
de chiffre d'affaires



**la fédération
des entreprises
d'insertion**

Pour l'inclusion des plus vulnérables

Depuis plus de 30 ans, la fédération des entreprises d'insertion rassemble des entrepreneurs engagés qui mettent l'inclusion des plus vulnérables au cœur de leur stratégie d'entreprise. Présente dans chaque territoire, au plus près des besoins des personnes et des entreprises, elle accélère leur développement et promeut leurs projets inclusifs qui conjuguent innovation, performance économique et impact social. Une raison d'être qui s'incarne dans le label Responsabilité Sociétale des Entreprises inclusives (RSEi) qu'elle a développé, pour toujours plus d'excellence au service des plus fragiles. Une fédération mobilisée, catalyseur de valeurs et d'énergies, pour bâtir une société durable et inclusive.



La fédération des entreprises d'insertion
18-20 rue Claude Tillier - 75012 Paris
Tél. 01 53 27 34 80
contact@lesentreprisesdinsertion.org
www.lesentreprisesdinsertion.org

Avec le soutien de :



D DÉLÉGATION
G GÉNÉRALE
E À L'EMPLOI
F ET À LA FORMATION
P PROFESSIONNELLE
www.emploi.gouv.fr



Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020

UNION EUROPÉENNE