

Les cahiers
de l'Observatoire
avril 2017

N° 5

Comme un parfum de qualité



la fédération
des entreprises
d'insertion

Efficacité économique,
finalité sociale



Depuis 2001, la fédération des entreprises d'insertion porte comme ambition le déploiement des démarches qualité au sein des entreprises qu'elle représente. La professionnalisation des entreprises d'insertion, au travers de démarches qualité, se veut un levier de développement et de pérennité d'un modèle d'entreprise, singulier et innovant en matière d'accompagnement des personnes exclues du monde du travail.

Une démarche qualité validée par un certificat garantit un niveau d'exigences des pratiques pour l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise. C'est la raison pour laquelle la fédération a fait évoluer en 2010, un label délivré par des pairs vers une certification métier reconnue par un organisme externe, objectif et impartial, l'AFNOR. Le référentiel

AFAQ Ei/ETTI marque ainsi définitivement la volonté de la fédération de faire valoir la qualité du processus d'accompagnement social et professionnel comme une « marque unique » reconnue par l'ensemble des partenaires économiques, institutionnels et financiers.

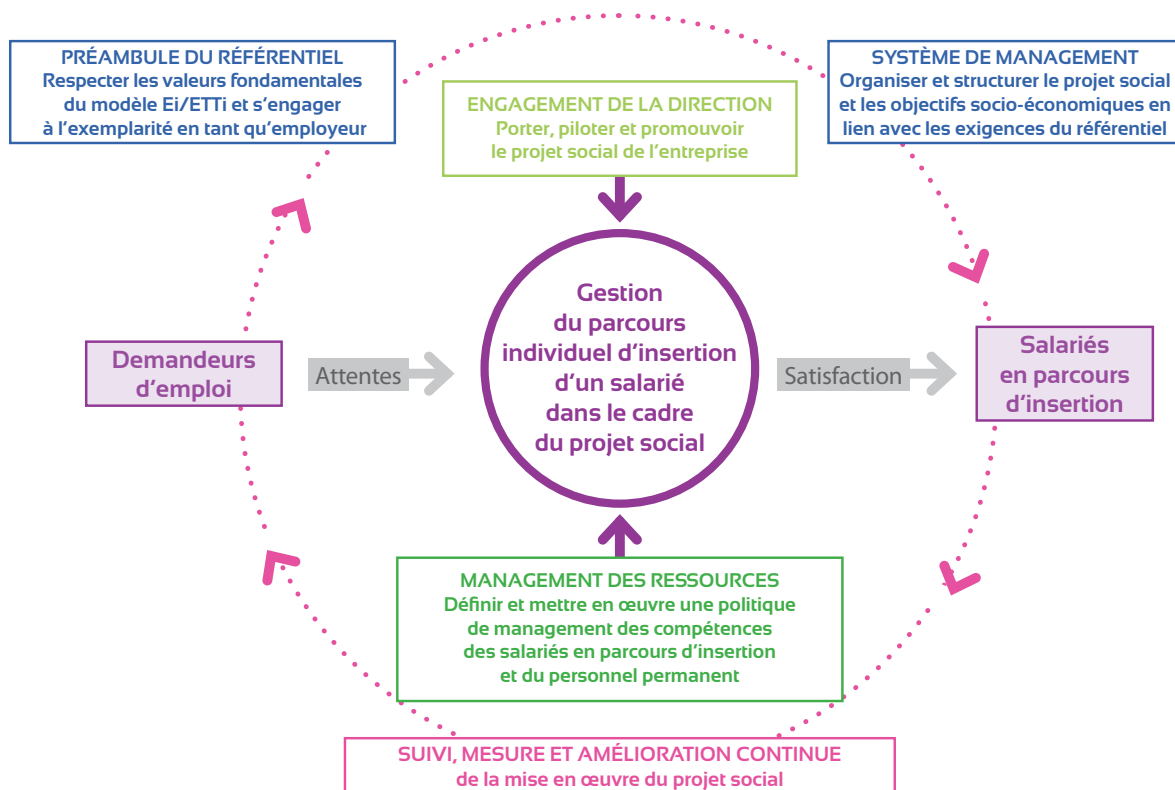
Au-delà de la reconnaissance externe, la démarche qualité donne à l'entreprise le moyen d'être plus performante socialement et économiquement. Les dirigeants engagés ont compris quels étaient les bénéfices, à moyen et à long termes, d'inscrire une telle démarche dans leur mission d'insertion et stratégie de développement. En interne, ce sont des collaborateurs soucieux de la qualité de leur travail, mobilisés pour partager leurs connaissances, investis pour transmettre leur savoir-faire et convaincus de l'intérêt de faire évoluer leurs pratiques. Enfin, et avant tout, c'est améliorer la qualité des parcours et l'accompagnement socioprofessionnel des salariés en insertion.

L'impact social et économique d'une démarche qualité est démontré ici à travers des données chiffrées et témoignages de manière pragmatique, illustrative, concise. Nous souhaitons qu'il persuade un plus grand nombre d'entreprises d'insertion à s'engager dans cette belle aventure.

Sandrine DÉSSERTOT

Directrice d'EUREKA INTERIM et membre du Bureau fédéral

Référentiel qualité AFAQ Ei/ETTI : pour une certification du processus d'insertion



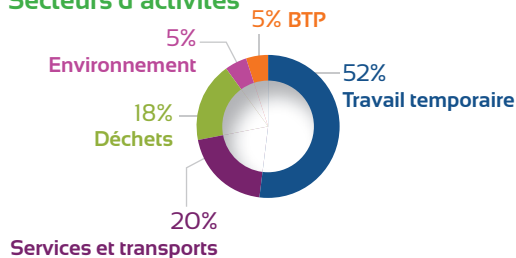
Lancée en juin 2011, la certification AFAQ Ei/ETTi, délivrée par l'AFNOR tiers indépendant, est ouverte à toutes les Ei et ETTi en France. Elle garantit la qualité des pratiques sociales des entreprises d'insertion (Ei) et entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTi) au bénéfice des personnes en difficulté pour leur retour à l'emploi. La fédération, qui a co-écrit avec l'AFNOR le référentiel AFAQ Ei/ETTi, a développé un appui spécifique à destination des entreprises membres de son réseau afin de les accompagner dans cette démarche. Après plus de cinq ans d'existence, l'heure est à un premier bilan à travers les chiffres clés des entreprises d'insertion de la fédération, de 2011 à 2015¹.

Portrait type de l'entreprise certifiée



61 entreprises certifiées fin 2015² soit **18%** des entreprises de la fédération.

Secteurs d'activités



Ei moyenne certifiée

- 2 177 K€ de chiffre d'affaires moyen
- 63 ETP en moyenne dont 33 ETP d'insertion

ETTi moyenne certifiée

- 1 243 K€ de chiffre d'affaires moyen
- 42 ETP en moyenne dont 38 ETP d'insertion

89%

sous statut commercial

69%

de plus de 10 ans d'existence

Les ETTi membres de la fédération se sont fortement emparées de la certification AFAQ Ei/ETTi d'où une surreprésentation de ce secteur d'activité par rapport à la population globale des entreprises de la fédération où le travail temporaire représente 23% des adhérents. La taille et le chiffre d'affaires moyen des ETTi certifiées sont globalement similaires à ceux du secteur. Les Ei certifiées enregistrent, en revanche, une taille et un chiffre d'affaires deux fois supérieurs à la moyenne des Ei de la fédération. Ces résultats sont à mettre en parallèle avec l'ancienneté des entreprises qui se lancent dans la certification une fois bien installées dans leur secteur d'activité.

Accompagnement de la fédération



1. Diagnostic qualité

Etat des lieux des pratiques de l'entreprise et définition d'un plan d'action pour répondre aux exigences du référentiel

2. Accompagnement individuel ou collectif

Assuré par les fédérations régionales pour appuyer et conseiller les entreprises dans la mise en œuvre de leur système de management de la qualité

3. Audit à blanc

Réalisé par un référent interne à la fédération « auditeur certifié ICA³ »

Audit de certification

Réalisé par l'AFNOR pour obtenir la certification AFAQ Ei/ETTi

4. Formation à l'audit interne

Pour une démarche d'amélioration continue au sein de l'entreprise

¹ Chiffres et ratios extraits des bases de données des chiffres clés de 2011 à 2015, collectés par la fédération, auprès des entreprises membres de son réseau. Celles-ci ont été complétées par les données de suivi des entreprises certifiées de la fédération des entreprises d'insertion.

² A noter, la fédération compte 71 entreprises certifiées fin 2016, soit une progression de 16% par rapport à 2015.

³ Certification de compétences d'auditeurs de systèmes de management en France, délivrée par l'Institut de Certification des Auditeurs (AFNOR Compétences).

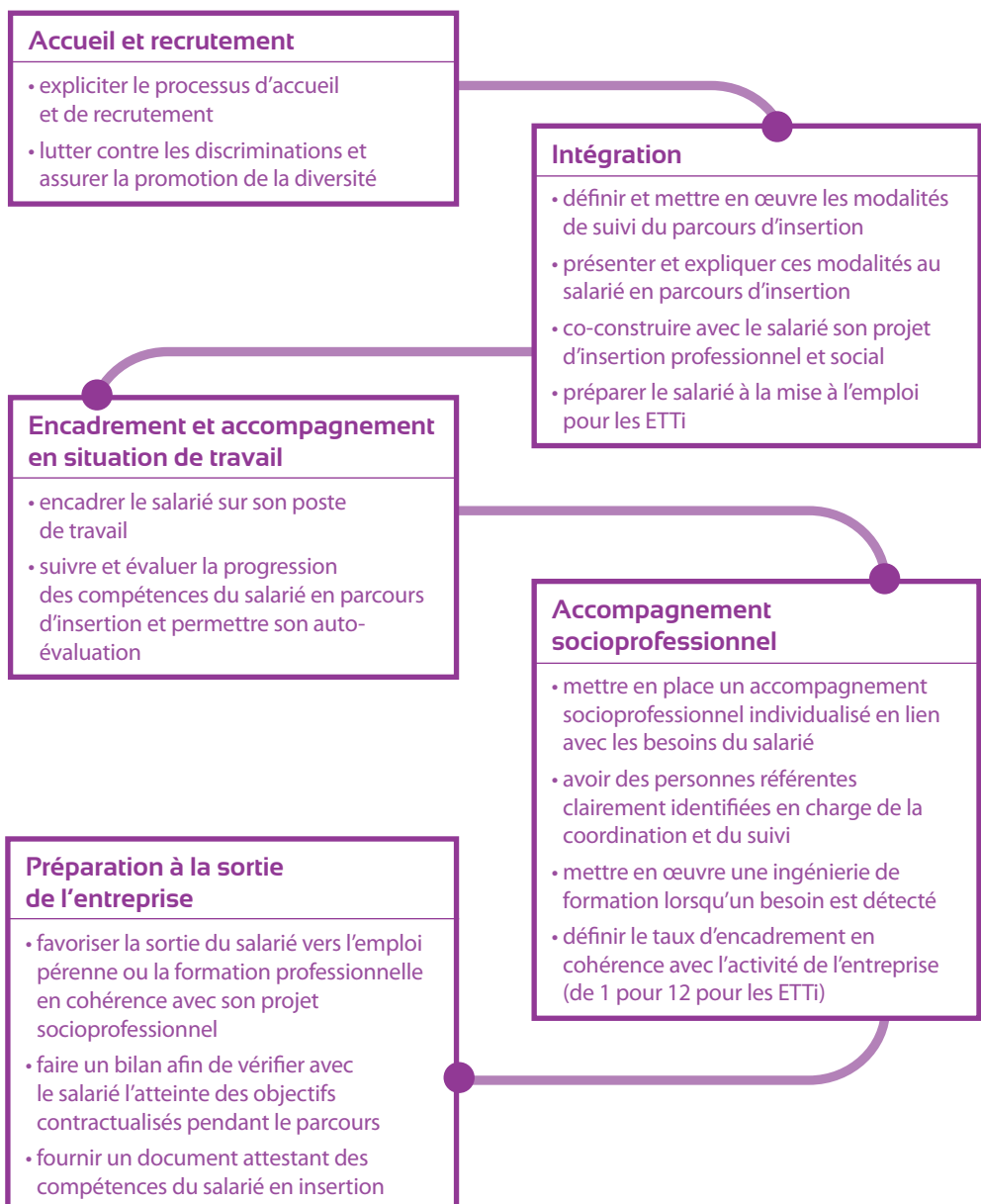
Gestion du parcours individuel d'insertion

Le référentiel qualité AFAQ Ei/ETTi est centré sur la finalité des entreprises d'insertion : l'insertion sociale et professionnelle des personnes exclues du marché du travail (demandeurs d'emploi de longue durée, allocataires de minima sociaux, jeunes sans qualification, seniors, etc.). Il définit les grandes étapes et les critères qui garantissent la qualité des parcours mis en place au bénéfice des salariés en insertion.

Que dit le référentiel ?

« Le parcours individuel d'un salarié en parcours d'insertion doit être structuré par étapes, suivi et enregistré dans le cadre d'un projet documenté. Les modalités de documentation et de suivi de ce projet doivent être précisées dans un document. »

Les étapes du parcours d'insertion :



« Ce que la démarche qualité AFAQ Ei/ETTi a apporté dans nos pratiques »

Tiphany Peze et Nathalie Sanseigne sont respectivement chargée d'accompagnement socioprofessionnel et chef d'atelier de l'entreprise d'insertion BTS Blanchisserie. Cette entreprise, implantée dans le Doubs (25), conventionnée pour 30 équivalents temps plein d'insertion, vient de passer l'audit à blanc et se prépare désormais à l'audit de certification AFNOR, prévu en juin 2017.

Pourquoi BTS Blanchisserie est-elle entrée dans la démarche qualité AFAQ Ei/ETTi ?

Tiphany Peze : la démarche qualité, on nous en a beaucoup parlé à la fédération régionale, la direction a voulu se lancer et les équipes ont été plutôt partantes. On s'est dit que ça allait pouvoir structurer les choses au niveau de l'accompagnement et surtout faire le lien entre le social et la production. Et c'est vraiment ce qui s'est passé ! Par exemple, le recrutement, nous le faisons maintenant en binôme, chargée d'accompagnement socioprofessionnel et chef d'atelier. Moi, je les rencontre une première fois pour parler de l'aspect social et puis ensuite, avec Nathalie, on présente le poste de travail et on visite l'atelier.

Nathalie Sanseigne : une fois la personne recrutée, elle a 15 jours de période d'essai. Pendant cette période, elle suit un plan d'intégration en passant par des endroits bien spécifiques ; par exemple, séchoir, fer à repasser, calendre (machine à sécher où on passe les draps). La démarche qualité nous a aussi servi à mettre en place un diagnostic socioprofessionnel à l'entrée des personnes sur un ensemble d'indicateurs (logement, mobilité, besoins en formation, problèmes financiers, familiaux, gardes d'enfant...) et ce diagnostic est alimenté tout au long du parcours jusqu'à la sortie. Il sert de fil conducteur.

Comment se structure désormais l'accompagnement des salariés en parcours d'insertion ?

T.P. : pendant le parcours, je rencontre les salariés tous les mois environ pour travailler le projet professionnel et mettre en place les stages et les formations. Et tous les 4 mois, on a un entretien à trois : Nathalie, le salarié et moi. On fait un bilan et on aborde le projet professionnel. Au fur et à mesure des évaluations, on fait monter en compétences la personne sur son poste de travail vers plus de responsabilités et d'autonomie pour finir sur des postes où elle est en charge du contrôle qualité, du bon de livraison, etc. Ces entretiens sont des moments forts, de vrais moments de partage. La personne en insertion voit qu'il y a un lien et qu'on travaille ensemble pour elle et son parcours. Ces entretiens sont vécus comme un moment privilégié qui permet de dire ce qui va bien ou ce qui va moins bien et ça dans les deux sens.

N.S. : pour le projet professionnel, on en parle avec les encadrants techniques parce que c'est l'équipe de production qui est la plus à même de faire des retours sur le travail de la personne, ses capacités et les difficultés qu'elle rencontre par rapport au rythme de travail, à la langue, etc.

T.P. : environ 6 salariés en parcours d'insertion partent en formation FLE (Français Langue Etrangère) tous les ans. Nous mettons également en place des formations pendant le parcours : bureautique, permis de conduire, CACES... Et on essaye aussi de développer les immersions avec les PMSMP (Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel) car les retours sont très positifs : ça valorise la personne, ça lui permet d'avoir le retour des entreprises sollicitées et de valider vraiment le projet professionnel.

Qu'a changé la démarche qualité AFAQ Ei/ETTi de votre point de vue ?

T.P. : avant la démarche qualité, la sortie était moins formalisée et le bilan de parcours se faisait plutôt à l'oral. Aujourd'hui, on a mis en place une attestation de compétences avec les postes occupés, les compétences développées. On réalise aussi une enquête de satisfaction auprès des salariés en insertion sur leur parcours, l'accueil de l'atelier, l'accompagnement social et professionnel, etc.

N.S. : et puis avant la démarche qualité, l'équipe de production ne prenait pas trop en compte les aspects sociaux. La partie production et la partie sociale étaient très différenciées. Aujourd'hui, on travaille vraiment en équipe, les personnes sont mieux accompagnées, à un niveau global, social comme professionnel.

T.P. : on est une équipe qui gagne [rires] ! Même si les sorties ne sont pas toujours positives, la démarche qualité nous permet de mieux voir les avancées sur le parcours de la personne parce qu'on a aussi mis en place des indicateurs sur l'aspect social vis-à-vis du logement, de la mobilité, etc. Et on se rend mieux compte des résultats qu'on a pu obtenir.

Le référentiel AFAQ Ei/ETTi pose comme exigence que l'entreprise d'insertion mette en place des outils de mesure et d'analyse de ses résultats sociaux et économiques. La fédération a, elle, analysé quel était l'impact économique et social de la certification AFAQ Ei/ETTi, à partir des données chiffrées annuelles des entreprises membres de son réseau, de 2011 à 2015. Elle s'est appuyée pour cela sur deux indicateurs, le taux de sorties des salariés en parcours d'insertion et le chiffre d'affaires afin de mesurer les évolutions entre entreprises certifiées et entreprises non certifiées¹.

Que dit le référentiel ?

Sur la mesure et l'analyse des résultats sociaux

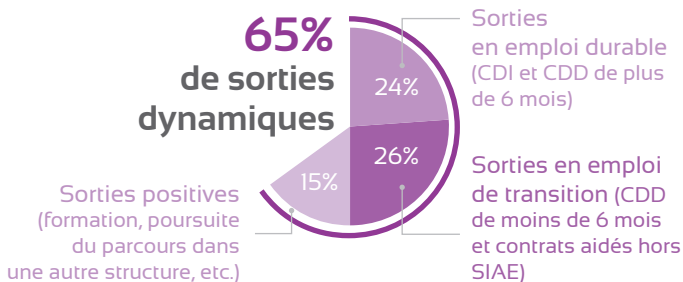
« L'entreprise analyse régulièrement les clés de réussite et les difficultés repérées au cours des parcours des salariés en insertion. Si nécessaire, des actions d'amélioration ou des corrections doivent être entreprises. »

Sur la mesure et l'analyse des résultats économiques

« Afin de démontrer la viabilité de son projet social, l'entreprise doit s'assurer de la viabilité de son projet économique. Pour cela, elle se dote d'outils de suivi de son activité économique et d'analyse régulière de sa performance. Dans le cas où les résultats attendus ne sont pas atteints, des actions d'amélioration doivent être entreprises. »

Impact social de la démarche qualité AFAQ Ei/ETTi

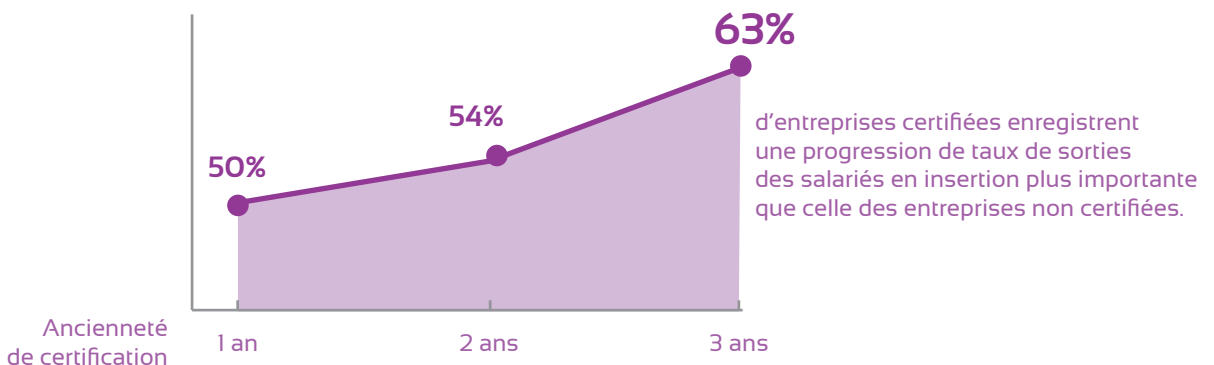
Taux de sorties pour les entreprises certifiées



Les Ei/ETTi certifiées ont un taux de sorties dynamiques de 65% (vs 62% dans les entreprises non certifiées). Parmi elles, 54% ont une meilleure progression de leurs taux de sorties des salariés en parcours d'insertion que les entreprises comparables non certifiées (secteur et taille économique équivalents).

Impact de l'ancienneté de la certification sur les performances sociales

Plus l'obtention de la certification AFAQ Ei/ETTi est ancienne pour les entreprises, plus elles sont nombreuses à afficher de meilleurs résultats en termes de sorties pour les salariés à l'issue de leurs parcours d'insertion.



d'entreprises certifiées enregistrent une progression de taux de sorties des salariés en insertion plus importante que celle des entreprises non certifiées.

¹ Les données relatives aux « entreprises comparables non certifiées » sont extraites par calcul de tailles économiques de référence : il s'agit des entreprises similaires en termes de chiffre d'affaires par quantile de 33% et de secteur d'activité à la date de certification.

Impact économique de la démarche qualité

AFAQ Ei/ETTi

Taux de croissance moyen du chiffre d'affaires

Pour les entreprises
certifiées
en 2012



Pour les entreprises
non certifiées
en 2012



Les entreprises certifiées au cours de l'année 2012 présentent un taux de croissance moyen de leur chiffre d'affaires entre 2012 et 2015 plus important que celui des entreprises comparables non certifiées (taille économique et secteur d'activité similaires).

ZOOM SUR...

Comment les structures d'insertion par l'activité économique concilient-elles leur mission d'accompagnement et leur activité ?

La DARES a publié une nouvelle étude, en février 2017, poursuivant le traitement des données de l'enquête qu'elle a menée en 2012 auprès de salariés et dirigeants de structures d'insertion par l'activité économique (SIAE). Cette étude analyse comment les SIAE concilient leur mission d'accompagnement de publics en difficulté et leur activité de production.

L'étude dégage quatre types de structure en fonction de leur stratégie de formation et d'accompagnement. Parmi ces quatre typologies étudiées, l'une est consacrée aux SIAE détenant une certification ou un label en matière d'accompagnement. Il en ressort plusieurs éléments clés :

- Les structures certifiées privilégient les compétences de leurs permanents chargés de l'accompagnement des salariés en insertion qui bénéficient plus souvent de formations régulières en lien avec leurs missions et d'un dispositif interne pour améliorer leurs pratiques d'accompagnement.
- Elles sont plus nombreuses à disposer d'un plan de formation interne dont les salariés en parcours d'insertion peuvent bénéficier.
- Elles entretiennent des relations plus étroites avec les groupements d'employeurs et les organismes paritaires collecteurs agréés (Opca).
- Elles sont plus nombreuses à se positionner pour répondre aux marchés publics.
- Elles adhèrent plus souvent à un réseau d'entreprises hors IAE. Ces relations profitent également à leurs salariés en parcours d'insertion puisqu'elles leur permettent parfois de les faire recruter au terme de leur parcours.
- Elles communiquent mieux sur leurs pratiques en matière d'accompagnement des salariés en parcours d'insertion.

Pour consulter l'étude dans son intégralité :

<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/documents-d-etudes/article/comment-les-structures-de-l-insertion-par-l-activite-economique-concilient>

Management des ressources

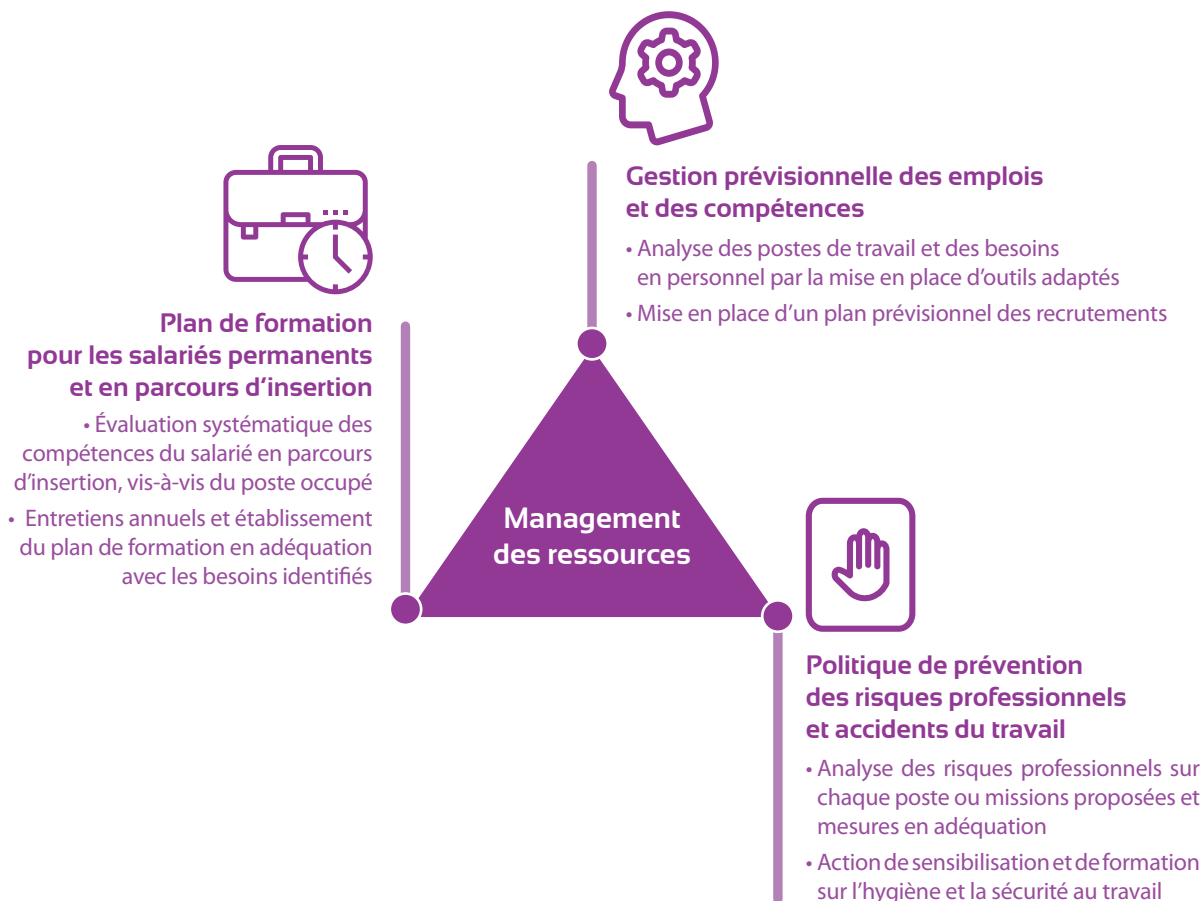
Le référentiel qualité AFAQ Ei/ETTi accompagne la professionnalisation des entreprises d'insertion. Le référentiel décline plusieurs principes visant à la formation et la montée en compétences des salariés en parcours d'insertion et des salariés permanents.

Que dit le référentiel ?

« L'entreprise doit avoir une politique de management des compétences de son personnel salarié qui s'applique aussi bien au personnel en parcours d'insertion qu'au personnel permanent de l'entreprise.

Cette politique doit se traduire pour l'ensemble des salariés de l'entreprise par :

- la mise en œuvre d'un plan de formation au sein de l'entreprise en adéquation avec les besoins identifiés et utilisant l'ensemble des sources de financement possibles ;
- les formations pour les CDDI ou CTTI doivent avoir un lien direct avec l'activité économique des entreprises ou avec le projet professionnel du salarié. »





TÉMOIGNAGE : Penser formation et compétences

Certifiée ISO 9001 depuis 2003 et AFAQ Ei/ETTi depuis 2011, l'entreprise d'insertion TRIBORD compte quatre agences dans l'ouest de la France. Monique Uguen, responsable QSE (Qualité Sécurité Environnement) nous explique comment la certification a permis de renforcer la gestion des compétences et la formation des salariés au sein de l'entreprise.

« La certification nous a aidé à développer la formation : on avait déjà la formalisation, la structuration et les compétences internes, alors cette dernière n'a pas représenté beaucoup de travail supplémentaire. On n'a pas tout repris de zéro. On a pu mettre en place un service de formation interne complètement rattaché au système Qualité Sécurité Environnement, ce qui a permis d'apporter une cohérence entre l'organisation de l'entreprise et la réalité du terrain.

Par exemple, les co-évaluations sont réalisées lors d'un entretien tripartite salarié + encadrant technique + chargé de recrutement et d'accompagnement professionnel. Elles permettent de faire le point sur l'aspect professionnel. On les a adaptées pour faire le lien avec les compétences décrites dans le titre « Agent Technique de Déchetteries ». On est passé de la description des tâches à la description de la compétence. Et ensuite, à l'issue du parcours, cela nous permet de faire le lien avec l'attestation de compétences.

Chaque année, on propose à dix salariés en parcours d'insertion de bénéficier d'un dispositif de certification pour obtenir le titre professionnel d'Agent Technique de déchetterie. On le fait sur la base du volontariat et sur appel à candidature. L'accompagnement est individualisé avec des évaluations plus poussées, un dossier professionnel, une partie préparation à l'examen, en partenariat avec l'organisme de formation IBEP pour la partie ingénierie. Nous, nous nous occupons de la formation pratique et théorique.

La certification garantit la même qualité de services à tous les salariés en parcours d'insertion, quelle que soit l'agence dans laquelle ils sont suivis. Ils bénéficient d'un même accompagnement, l'ensemble des objectifs et freins à l'emploi sont balayés et abordés de la même manière. »

ZOOM SUR...

Une expérimentation pour faire reconnaître la formation en situation de travail

En partenariat avec Opcalia et l'AFPA, cinq entreprises d'insertion membres de la fédération, se sont lancées, en décembre 2016, dans l'expérimentation FEST (Formation En Situation de Travail) au profit des salariés en parcours d'insertion.

Pilotée par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), le Copanef et le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP), cette expérimentation vise à développer et faire reconnaître une nouvelle modalité d'apprentissage de compétences et de savoir-faire en s'appuyant sur la dimension formative du travail. C'est cette reconnaissance de la dimension apprenante des petites et moyennes entreprises qui a fortement intéressée la fédération et qui fait écho au cœur de métier des entreprises d'insertion.

Hasard ou pas, sur les cinq entreprises qui ont souhaité tenter l'aventure de cette expérimentation, quatre sont certifiées ou en cours de certification...

Engagement de la direction

Le référentiel AFAQ Ei/ETTi énumère les principes sur lesquels s'engage la direction concernant le projet social de l'entreprise, ses relations avec les partenaires et prescripteurs, ses objectifs sociaux et économiques, ses responsabilités, le respect de la concurrence ou des règles de déontologie et de confidentialité.

Que dit le référentiel ?

Sur les relations avec les partenaires et prescripteurs de l'entreprise

« Pour remplir ses missions, favoriser l'insertion et traiter les freins à l'emploi, l'entreprise doit développer des relations avec :

- les entreprises du tissu économique local et/ou les fédérations professionnelles ;
- les partenaires sociaux, institutionnels et prescripteurs. »

La dynamique
partenariale,
c'est

une évaluation
de la perception
du niveau
de satisfaction

l'amélioration
continue
de son système
de management

des partenariats
identifiés, partagés
et renouvelés



TÉMOIGNAGE :

« C'est un plus d'être certifié
AFAQ Ei/ETTi auprès de nos
partenaires »

Stéphanie Pellicoli est responsable adjointe d'INÉO, entreprise de travail temporaire d'insertion en Bourgogne Franche-Comté. Elle revient sur ce que la certification AFAQ Ei/ETTi a changé au sein de l'entreprise et dans la relation avec ses entreprises clientes.

« Grâce à la certification, nous nous interrogeons plus sur nos pratiques et nous les faisons évoluer constamment : nous avons mis en place des procédures qui reprennent l'ensemble du parcours socioprofessionnel de nos salariés. Nous avons formalisé chaque étape ainsi que les documents que nous utilisons au quotidien. Ceci permet notamment une équité de traitement entre tous nos intérimaires. Chaque année, nous nous imposons un temps pour les revisiter afin de coller à la réalité du terrain.

Et puis, il y a la reconnaissance des partenaires économiques ou institutionnels : la certification valorise nos bonnes pratiques. Lorsque j'en parle à nos clients, certains y sont sensibles car ils ont eux-mêmes des certifications dans d'autres domaines. Même s'ils ne connaissent pas la certification AFAQ Ei/ETTi, ils connaissent les démarches qualité en général et en comprennent le sens et la plus-value. Nous y avons trouvé notre compte : le plus gros avantage, c'est le sérieux que nous pouvons renvoyer. Les choses sont plus claires qu'avant dans nos pratiques, nos documents plus réfléchis, ce qui nous permet de mieux valoriser la qualité de notre travail.

Lorsque nous renouvelons nos accords-cadres, de nombreux éléments demandés comme par exemple la sécurité au travail, sont déjà mis en place. De plus, le questionnement de nos clients nous permet de faire évoluer notre système qualité. On prend en compte leurs questions qu'on intègre dans nos pratiques. Tout ceci nous fait beaucoup avancer ! »

Vers une évolution de la démarche qualité AFAQ Ei/ETTi ?



Alain Jounot, Directeur Délégué à la fonction commerciale d'AFNOR Certification, nous explique les complémentarités entre démarche qualité et démarche RSE et l'intérêt pour les entreprises d'insertion à faire évoluer le référentiel AFAQ Ei/ETTi en y intégrant les principes de la RSE.

Pourquoi faire évoluer la démarche qualité AFAQ Ei/ETTi vers la RSE ?

Le concept de « responsabilité sociétale de l'entreprise » implique pour l'entreprise la prise en compte des trois piliers du développement durable (Environnement, Social, Economique). Mais ne nous trompons pas, la RSE n'est pas une révolution plutôt une évolution culturelle qui doit conduire l'entreprise à une vraie réflexion sur sa stratégie dans les années à venir.

La norme ISO 26000, publiée en novembre 2010, s'adresse à tous types d'organisations, de toutes tailles et de toutes natures, dans tous les pays du monde. Elle permet de disposer d'un langage commun et d'un consensus sur la définition de termes clés comme la responsabilité sociétale ou encore les parties prenantes et la sphère d'influence. Elle énonce ensuite sept principes qui doivent guider toutes les actions de RSE et liste sept questions centrales : la gouvernance de l'organisation, les droits de l'Homme, les relations et conditions de travail, l'environnement, les loyautés des pratiques, les questions relatives aux consommateurs, les Communautés et développement local. Ces questions centrales visent à identifier les domaines d'actions sur lesquels l'entreprise va s'appuyer pour déployer sa démarche RSE.

Certains de ces principes et domaines d'actions sont déjà présents ou en lien avec les exigences du référentiel AFAQ Ei/ETTi comme par exemple : la déontologie, le respect de la concurrence, la relation avec les partenaires, le projet social, la dynamique et la performance économique, l'accompagnement socioprofessionnel...

Comment vont s'articuler démarches qualité et RSE ?

Le déploiement d'une démarche de RSE nécessite de faire évoluer ses pratiques et principes de management. La norme ISO 26000 n'est pas une norme de système de management et, par

conséquent, l'entreprise d'insertion va pouvoir s'appuyer sur les principes de management du référentiel AFAQ Ei/ETTi et les pratiques managériales déjà en place pour adapter sa politique et ses objectifs en prenant en compte de nouveaux enjeux et principes. Elle va déployer ces objectifs (nouveaux ou seulement à adapter), planifier en conséquence les actions, allouer les ressources et bien sûr s'améliorer de manière continue.

Des particularités d'application seront bien sûr à préciser : par exemple, la relation avec les partenaires devra être élargie à la notion de relation avec les parties prenantes, les domaines d'actions liés à la question de l'environnement devront être analysés afin de voir dans quelle mesure ils peuvent être considérés comme stratégiques, etc.

Qu'est-ce que cela pourrait apporter aux entreprises d'insertion ?

Le désir d'engagement RSE des entreprises est souvent entravé par leur manque de moyens et la crainte d'investir dans une démarche qui ne serait pas rentable. De nombreux travaux les incitent pourtant à se mobiliser en montrant que, si les retombées financières ne sont pas immédiatement au rendez-vous, l'engagement RSE est payant à moyen terme. L'expérience des entreprises évaluées ou labellisées RSE par AFNOR Certification devrait être de nature à convaincre les plus sceptiques : toutes ont rapidement constaté des améliorations en matière de fonctionnement global, de compréhension du marché, de vision prospective, d'amélioration de leurs relations avec les parties prenantes, de cohésion sociale, ce qui représente un atout considérable et les incite à persévérer pour obtenir des résultats financiers plus spécifiques.

Par ailleurs, les acteurs publics font de plus en plus référence à la RSE dans différents textes législatifs ; le décret du 25 mars 2016 relatif aux marchés publics évoque quant-à-lui la notion de label social ou sociétal.

Chiffres clés des entreprises d'insertion



1 200 entreprises en France,
présentes sur tous les secteurs d'activités
*Economie circulaire, travail temporaire,
sous-traitance industrielle, bâtiment,
espaces verts, propreté, logistique, traiteur...*

65 000 salarié-e-s
dont plus de 80% en parcours d'insertion



1 milliard d'euros
de chiffre d'affaires



AFNOR Certification accompagne depuis près de 25 ans les organisations de tous secteurs et de toutes tailles, à travers le monde, à gagner en compétitivité et faire reconnaître leurs bonnes pratiques par des signes de qualité, reconnus des professionnels et du grand public.



Groupe AFNOR
11 rue Francis de Pressensé
93 571 La Plaine Saint-Denis Cedex
Tél. 01 41 62 80 00
www.afnor.org

La fédération des entreprises d'insertion accompagne le développement des entreprises d'insertion et entreprises de travail temporaire d'insertion, mutualise leurs expériences et les représente auprès de l'Etat, des collectivités, des organisations professionnelles...



Efficacité économique,
finalité sociale

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 :



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