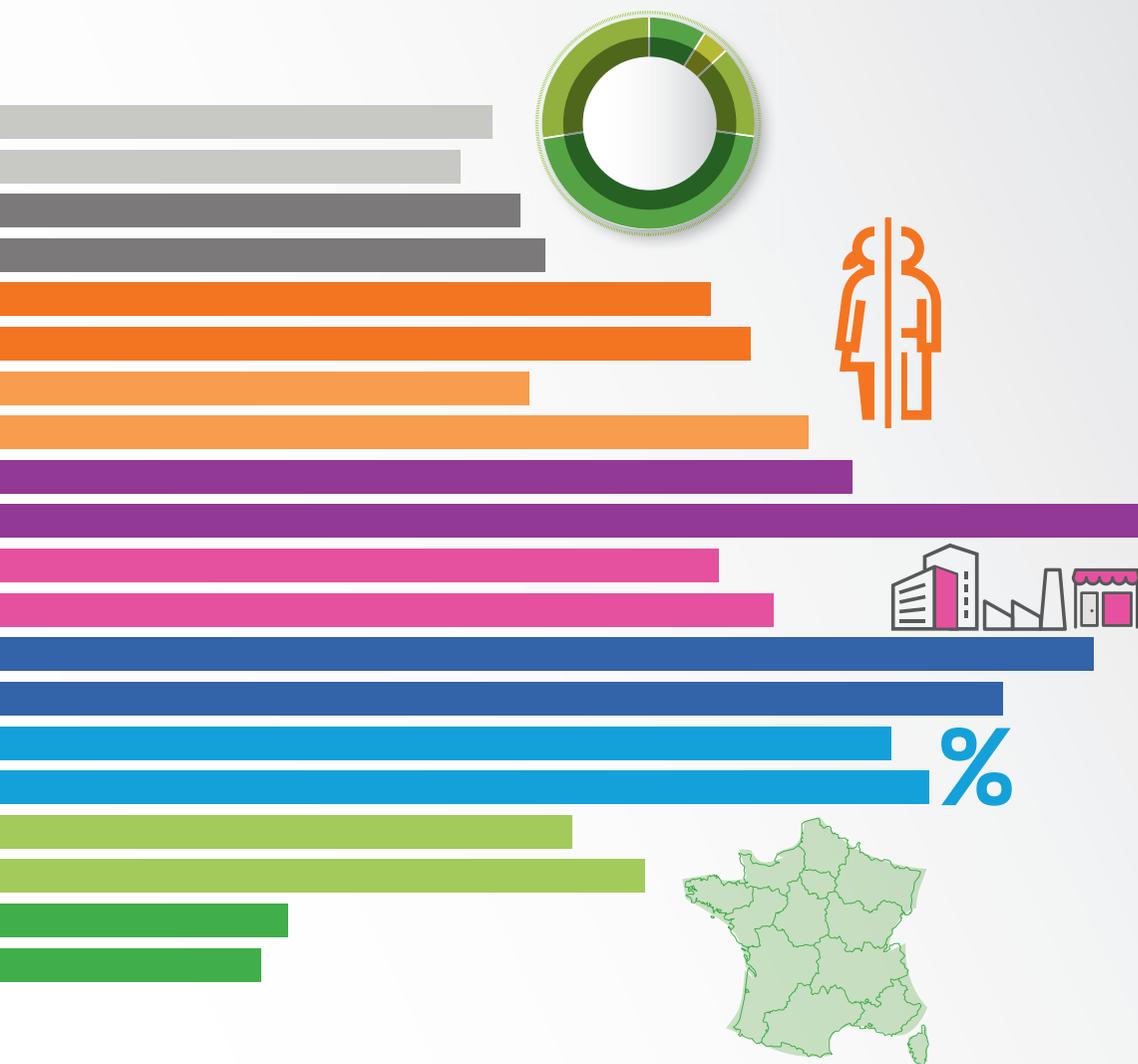


# Observatoire

des entreprises d'insertion

# 2015



la fédération  
des entreprises  
d'insertion

Efficacité économique,  
finalité sociale

## EDITO

p. 3 **L'Observatoire devient pluriel !**

## INTRODUCTION

p. 4 **Les entreprises de la fédération**

p. 5 **Répartition des entreprises et des postes d'insertion par nouvelles grandes régions**

## ANALYSE

p. 6 **Croissance au ralenti et insertion en panne**

p. 9 **Exercice 2015 des ETTi du FGMEI**

p. 10 **Accompagnement performant et résultats avérés**

## CAHIERS THÉMATIQUES

p. 12 **IAE et handicap, cap ou pas cap ?**

p. 18 **Entreprises d'insertion : où sont les femmes ?**

p. 24 **Quelles filières porteuses d'activités et d'emplois ?**

## CONCLUSION

p. 30 **Le mirage du changement d'échelle de l'ESS : quid de l'impact social ?**

## L'Observatoire devient pluriel !

**Pour sa 8<sup>ème</sup> édition, l'Observatoire des entreprises d'insertion évolue pour devenir pluriel et vous proposer plusieurs rendez-vous dans l'année.**

La maquette s'est modernisée, les infographies se sont multipliées et les regards extérieurs se sont invités au fil des pages ces dernières années. Ce rendez-vous d'expertise et d'analyse, vous nous le dites, est apprécié et attendu des parties prenantes du modèle de l'entreprise d'insertion. Alors pourquoi ne pas répéter cet événement au fil des mois ?

C'est désormais chose faite : l'Observatoire s'éclate en plusieurs Cahiers pour vous retrouver tout au long de l'année et approfondir des thématiques clés, en recherchant systématiquement ce « regard extérieur ». Le cycle a débuté en février avec le cahier « IAE et handicap : cap ou pas cap ? » et s'est poursuivi en mars avec « Entreprises d'insertion : où sont les femmes ? ». Il s'est enfin clos en juin avec « Quelles filières porteuses d'activités et d'emplois ? ».

Vous avez pu découvrir ces publications en format électronique dès leur parution, vous les avez maintenant rassemblées dans cette publication papier. Évidemment, la partie « analyse des données économiques et sociales des entreprises d'insertion de la fédération » demeure, et un billet, volontairement incisif, vient conclure l'édition.

L'idée est de s'inscrire dans une démarche à la fois introspective et prospective ; de dresser un portrait de nos entreprises en temps réel mais aussi d'en dessiner les futurs contours. Au-delà de la simple observation de l'activité économique et de la mission sociale de nos entreprises, l'ambition est bien la recherche de solutions pour nous permettre de salarier et d'accompagner un plus grand nombre de personnes en difficulté. S'appuyer sur les expérimentations et bonnes pratiques repérées, s'enrichir du regard d'experts de tous horizons dans une volonté de décloisonnement, se nourrir d'enquêtes et d'études réalisées par d'autres pour en tirer les enseignements nécessaires... autant de clés pour faire vivre cet Observatoire au-delà des pages et renforcer nos projets communs.

En souhaitant que ces évolutions répondront à vos attentes, très bonne lecture !



Kenny Bertonazzi,  
président de la fédération  
des entreprises d'insertion

# Les entreprises de la fédération

La fédération compte 514 adhérents en 2014, soit 43% des entreprises d'insertion et 46% des entreprises de travail temporaire d'insertion conventionnées en France<sup>1</sup>. Celles-ci totalisent 52% des postes d'insertion (équivalent temps plein d'insertion). La fédération enregistre parmi ses membres 6 entreprises nouvellement conventionnées, principalement du secteur des déchets et 8 disparitions d'entreprises, relevant essentiellement du secteur du BTP, pour cause de fermeture dans 25% des cas.

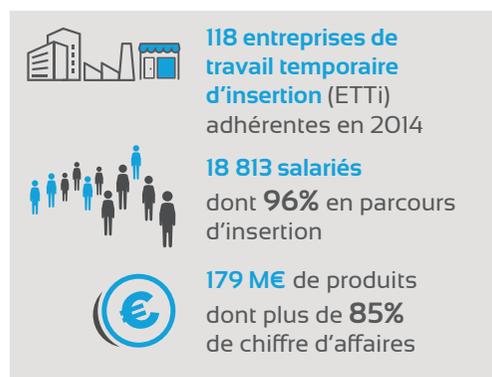
## Qu'est-ce qu'une entreprise d'insertion ?

Au-delà de sa vocation économique, l'entreprise d'insertion porte un projet social favorisant l'accès à l'emploi des personnes en difficulté sociale et professionnelle. Comme toute entreprise classique, elle exerce son activité aux conditions du marché et ses ressources proviennent essentiellement de la commercialisation des biens et des services qu'elle produit. Les salariés en parcours d'insertion qu'elle accompagne sont recrutés pour une durée de deux ans maximum en contrat à durée déterminée d'insertion, en majorité à temps plein.



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

L'entreprise de travail temporaire d'insertion propose des missions à des personnes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi. Elle évolue dans le cadre réglementaire du travail temporaire et assure plus de 85% de ses ressources par son chiffre d'affaires. Comme dans l'intérim classique, les salariés en parcours d'insertion sont mis à disposition d'entreprises clientes et bénéficient en parallèle d'un accompagnement socioprofessionnel individualisé.



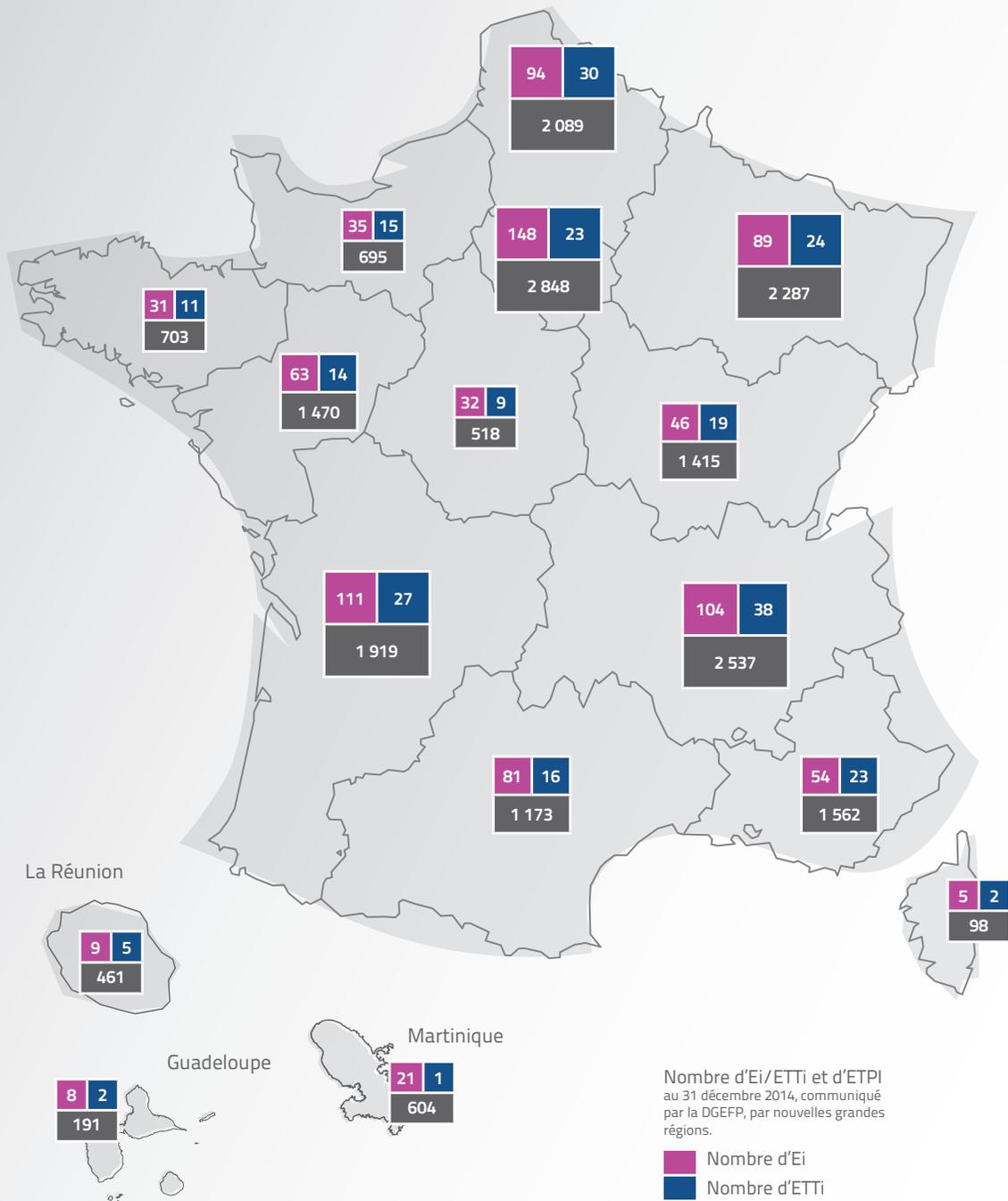
<sup>1</sup> 930 entreprises d'insertion et 259 entreprises de travail temporaire d'insertion conventionnées au 31 décembre 2014, 20 605 équivalents temps plein d'insertion (ETPI), chiffres communiqués par la DGEFP.

## Sources des données de l'Observatoire 2015

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 deux types de bases de données résultant :

- d'une part, 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 leur fédération régionale.
- d'autre part, de la constitution d'un échantillon constant d'entreprises pérennes pour lesquelles la fédération disposait de données complètes et fiables en 2012, 2013 et 2014, afin d'analyser des évolutions chronologiques ne prenant pas en compte les phénomènes de créations et de disparitions d'Ei-ETTi. Cet échantillon compte 237 entreprises. Les chiffres moyens globaux ont été redressés pour représenter la même répartition sectorielle que celle de l'ensemble de la population des entreprises adhérentes.

## Répartition des entreprises et des postes d'insertion par nouvelles grandes régions



Nombre d'Ei/ETTi et d'ETPI au 31 décembre 2014, communiqué par la DGEFP, par nouvelles grandes régions.

- Nombre d'Ei
- Nombre d'ETTi
- Nombre de postes d'insertion (ETPI)

# Croissance au ralenti et insertion en panne

De 2012 à 2014, la morosité économique ne s'est pas démentie, 0,5% de taux de croissance annuel moyen du PIB en volume, dans un contexte de politiques publiques de limitation des déficits qui a affecté les budgets des administrations centrales et des collectivités territoriales.

Ce contexte a fortement impacté le secteur du BTP, marqué par un recul des investissements publics et l'atonie de l'immobilier, et plus largement d'autres secteurs des services aux entreprises et aux collectivités.

Pour envisager les effets de cet environnement économique sur l'activité des entreprises d'insertion (Ei) et des entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTi), nous avons observé l'évolution de 3 indicateurs simples - chiffre d'affaires, emploi d'insertion et emploi permanent moyens - sur un échantillon constant d'entreprises pérennes (cf. encadré méthodologique p. 4).

## Une croissance ralentie de l'activité

Evolution du chiffre d'affaires moyen (€)	2012	2013	2014	Taux de croissance annuel moyen (%)
Déchets	1 294 113	1 374 576	1 421 809	4,8
Travail Temporaire	1 234 234	1 439 781	1 367 963	5,3
Services et Transport	959 860	980 521	996 952	1,9
dont nettoyage	1 231 861	1 210 511	1 268 204	1,5
Bâtiment et Travaux Publics	1 031 802	1 103 783	1 158 792	6
Environnement	976 107	1 033 756	1 049 859	3,7
dont espaces verts	1 022 582	1 064 707	1 077 742	2,7
<b>TOTAL</b>	<b>1 106 801</b>	<b>1 191 606</b>	<b>1 199 914</b>	<b>4,1</b>

Les Ei-ETTi pérennes ont connu une croissance de leur activité plus soutenue que le reste de l'économie : leur chiffre d'affaires moyen croît plus rapidement que celui du PIB en valeur sur la même période (4,1% l'an contre 1,3%). On est cependant loin des taux de croissance à deux chiffres que l'on pouvait commenter avant la crise.

On constate également des disparités selon les secteurs : les entreprises des déchets poursuivent leur développement à un rythme supérieur à la moyenne (4,8%), de même que celles du travail temporaire (5,3%) malgré un net trou d'air en 2014.

Les entreprises du BTP prises en compte dans l'échantillon connaissent aussi un développement plus dynamique que l'ensemble, dans le contexte cependant d'une réduction importante du nombre d'entreprises : l'effectif d'entreprises d'insertion du BTP adhérentes est ainsi passé de 66 en 2012 à 48 en 2014. Bon nombre ont cessé leur activité au cours de la période.

Les services et les activités de l'environnement connaissent un développement plus lent que la moyenne, respectivement 1,9% et 3,7% de croissance annuelle moyenne de l'activité. Dans ces secteurs, ceux historiques du nettoyage et de l'entretien des espaces verts voient leur activité entravée (1,5% et 2,7%), la réduction des budgets des collectivités locales, notamment, érodant les marges et les volumes.

## L'emploi d'insertion stagne

Les emplois d'insertion (ETP) réalisés par les Ei-ETTi sur la période étudiée stagnent. Dans le même temps, la prévalence du chômage de longue durée croît nettement, passant de 3,8% à 4,3% des demandeurs d'emploi au sens du BIT (de 1 091 000 à 1 237 000 personnes).

Evolution de l'emploi d'insertion moyen (ETP)	2012	2013	2014	Taux de croissance annuel moyen (%)
Déchets	19,6	19,2	19,7	0,3
Travail Temporaire	37,5	40,9	37,4	-0,1
Services et Transport	19,4	18,8	19,3	-0,3
dont nettoyage	27,3	25,9	27,3	-0,1
Bâtiment et Travaux Publics	16,6	15,6	16,3	-0,9
Environnement	15,1	15,1	15,8	2,3
dont espaces verts	15,3	15,6	16,2	3,1
<b>TOTAL</b>	<b>22,7</b>	<b>23</b>	<b>22,7</b>	<b>0</b>

L'emploi d'insertion est en recul modéré dans tous les secteurs à l'exception des déchets où on constate un bon maintien.

L'environnement forme une exception avec un développement des postes d'insertion dû notamment aux espaces verts. Pour ce secteur, on observe également une évolution inverse à celle constatée pour l'ensemble : l'emploi permanent y recule nettement, -3,8% et -7,1% pour les seuls espaces verts (cf. tableau p. 8). Dans les autres secteurs, en revanche, on constate un développement modéré de l'emploi permanent (+ 2,3% pour l'ensemble).

Cette divergence peut renvoyer à deux modes d'adaptation des Ei-ETTi à la morosité économique :

### - la substitution d'emplois d'insertion par de l'emploi permanent

Le cas du travail temporaire, où le nombre de salariés permanents est passé de 4 à 5 par agence, est un cas d'espèce dans le contexte du trou d'activité de 2014, des postes de permanents en surcroît pouvant sans doute permettre de se repositionner sur de nouveaux marchés, face à l'érosion des clauses sociales du BTP.

Plus généralement, l'accroissement du taux d'encadrement constitue une tendance de fond déjà constatée : les activités historiques, très manouvrières sur lesquelles s'étaient constituées les entreprises d'insertion semblent s'appuyer sur des marchés à maturité, donc de plus en plus concurrentiels.

La réponse peut être de rechercher une différenciation par la qualité ou un positionnement sur des marchés de niche : dans ces deux cas, un relèvement du taux d'encadrement est inéluctable.

### - la réduction du taux d'encadrement

Le taux de marge des activités d'entretien des espaces verts est comprimé par la réduction des budgets des collectivités et l'exacerbation de la concurrence du secteur protégé notamment. Une réponse pour économiser des coûts peut consister en la réduction du taux d'encadrement des salariés en parcours d'insertion.

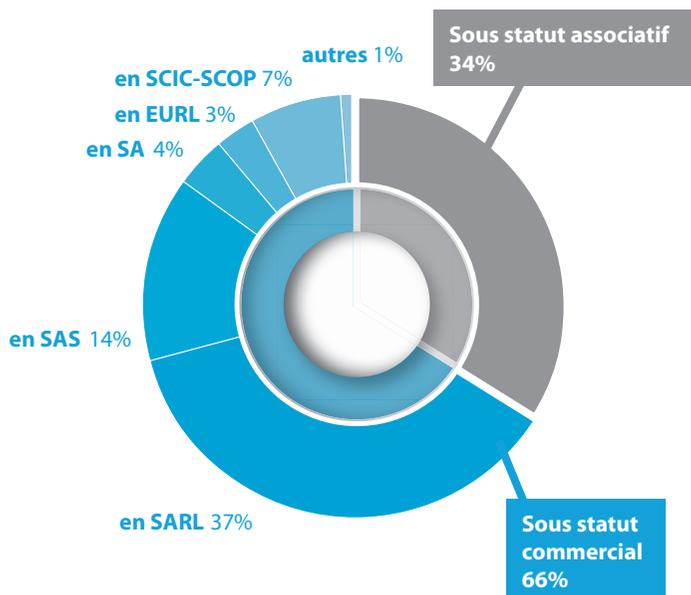
Evolution de l'emploi permanent moyen (ETP)	2012	2013	2014	Taux de croissance annuel moyen (%)
Déchets	11,8	12	12,6	3,1
Travail Temporaire	3,9	4,1	4,9	11,8
Services et Transport	11,4	12,3	11,9	2,1
dont nettoyage	17,4	18,4	18,5	2,9
Bâtiment et Travaux Publics	10,3	10,5	10,5	1,1
Environnement	12,5	12,2	11,5	-3,8
dont espaces verts	13,4	13	11,6	-7,1
<b>TOTAL</b>	<b>9,9</b>	<b>10,2</b>	<b>10,3</b>	<b>2,3</b>

La période étudiée, marquée par la stagnation et la réduction des budgets publics s'est avérée particulièrement difficile. Dans ce contexte, il y a une exacerbation de la concurrence sur des marchés à maturité avec des entreprises classiques et d'autres structures d'insertion par l'activité économique.

Outre l'exacerbation de la concurrence, la maturation des marchés induit la concentration technique (cas des chaînes de tri) ou organisationnelle. Les Ei-ETTi, qui restent des PME pour la plupart (cf. encadré ci-dessous), doivent donc s'adapter pour se positionner sur de nouveaux relais de croissance. Ces nouvelles activités ne permettent pas en général de maintenir l'intensité d'insertion importante des anciennes. De ce fait, l'emploi d'insertion stagne.

Mécaniquement, obtenir à nouveau le développement de l'emploi d'insertion nécessiterait une croissance très rapide de l'activité économique des Ei-ETTi.

## Répartition des entreprises par statut



66% des entreprises de la fédération sont sous statut commercial. Le statut SARL est le plus représenté pour les entreprises d'une taille économique proche de la moyenne, tandis que les sociétés de capitaux (SAS, SA) rassemblent en majorité des entreprises de grande taille. Les formes coopératives (SCIC, SCOP) arrivent ensuite.

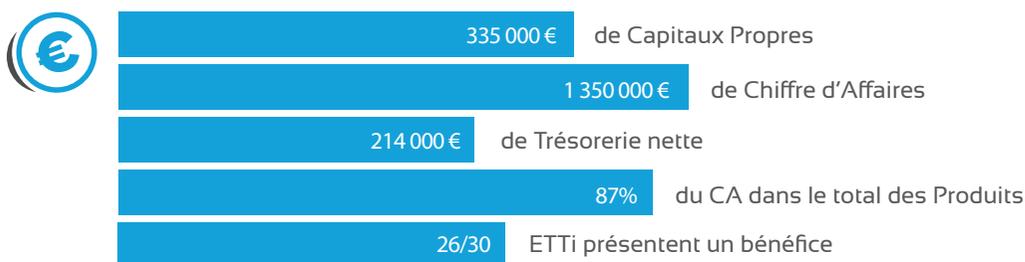
Les entreprises sous statut associatif représentent 34% de la population de la fédération pour des structures généralement de plus de 10 ans d'ancienneté et d'une taille économique inférieure à la moyenne.

Les entreprises nouvellement conventionnées en 2014, membres de la fédération, ont choisi à 67% le statut commercial et à 33% le statut associatif.

# Exercice 2015 des ETTi du FGMEII

Le Fonds de Garantie Mutuelle des Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion (FGMEII), géré conjointement avec le Crédit Coopératif et France Active, permet aux ETTi adhérentes à la fédération des entreprises d'insertion de bénéficier de la garantie financière obligatoire. Celle-ci a pour rôle de couvrir les risques portant sur la masse salariale en cas de défaillance. Le montant de la garantie financière, fixé par la loi, est égal à 8% du dernier chiffre d'affaires annuel publié par l'entreprise, avec un montant minimum fixé par décret à 122 128 € en 2015, révisé annuellement.

## Les données financières (moyenne par ETTi)



## La preuve de moyens spécifiquement dédiés à l'insertion

Avant la réforme des financements de l'IAE en 2014, l'ETTi bénéficiait d'une aide financière de l'Etat cofinçant 1 poste d'accompagnement pour 12 équivalents temps plein (ETP) d'insertion. Même si cette aide est désormais calculée pour chaque poste de travail occupé à temps plein par un ou plusieurs salariés intérimaires d'insertion, le ratio d'1 pour 12 reste pertinent et le gage de moyens humains spécifiquement dédiés à l'accompagnement des salariés. Les ETTi du FGMEII affichent une moyenne d'encadrement d'1 ETP pour 9,1 ETP d'insertion. Le volume d'heures moyen par intérimaire reste quasi stable avec 366 heures par intérimaire en 2015 (379 heures en 2013).

## La politique commerciale développée

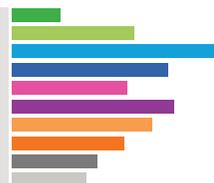
Le coefficient moyen de facturation des 10 premiers clients se situe à 1,899 en 2015, en légère diminution par rapport à 2013 (1,906). Les principales raisons en sont une concurrence exacerbée et une raréfaction des commandes dans plusieurs secteurs d'activités. Ce contexte n'empêche cependant pas les ETTi du FGMEII de renouveler 1/3 de leur portefeuille client, en moyenne chaque année. Le délai de règlement des clients est d'environ de 80 jours mais peut toutefois varier d'une entreprise utilisatrice à l'autre.

**32 ETTi** bénéficient de la garantie financière  
dont **30 ETTi existantes**  
et **2 ETTi en démarrage**



**1 151 ETP**  
**d'insertion**

**63%** de sorties dynamiques

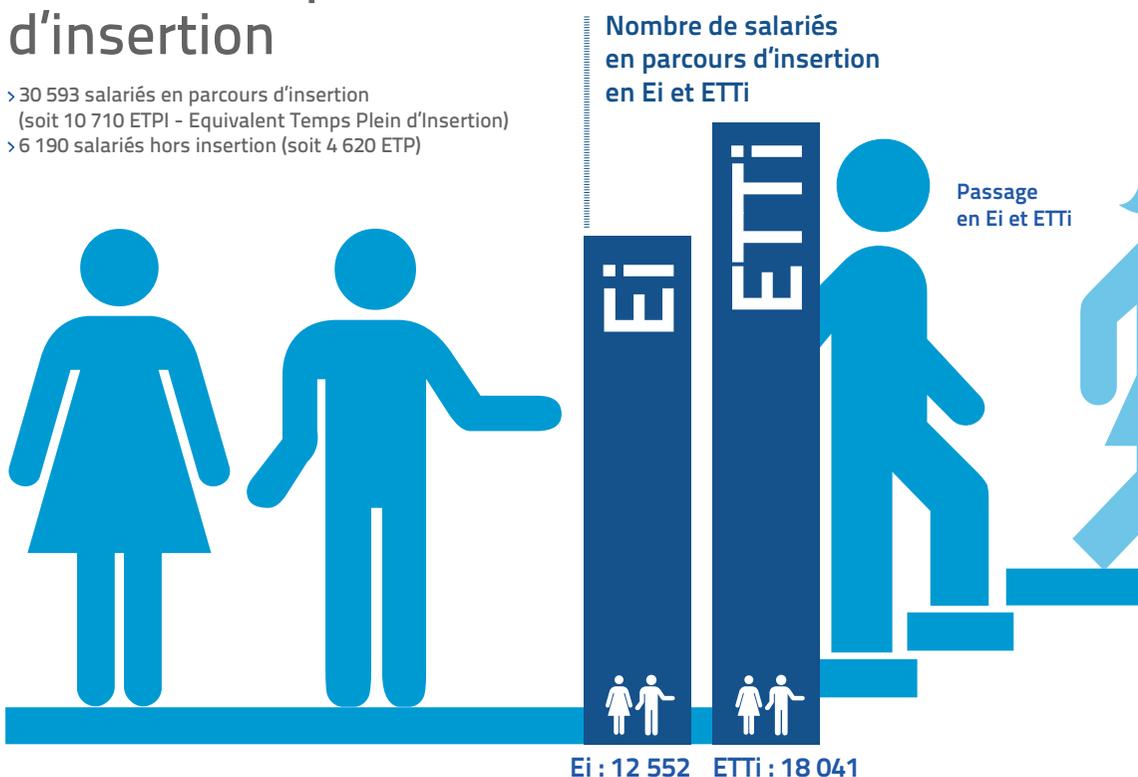


## Accompagnement performant et résultats avérés

Les entreprises d'insertion de la fédération salarient 36 783 personnes en 2014 dont 30 593 en parcours d'insertion, soit 10 710 équivalents temps plein d'insertion. Avec un taux de sorties vers l'emploi et la formation de 63% en 2014, elles améliorent d'un point leurs résultats par rapport à 2013. 46% des salariés en insertion ont ainsi retrouvé dans l'année un CDI ou CDD à l'issue de leur parcours ; 17% ont amélioré leur situation suite à la résolution de problèmes périphériques à l'emploi (santé, logement, mobilité, etc.) ou ont poursuivi leur parcours en formation ou en emploi dans une autre structure d'insertion par l'activité économique ou du handicap. Ces bons résultats témoignent tant du professionnalisme des salariés permanents que de la qualité des pratiques sociales à l'œuvre dans les entreprises de la fédération.

### 36 783 salariés dont 83% en parcours d'insertion

- > 30 593 salariés en parcours d'insertion (soit 10 710 ETPI - Equivalent Temps Plein d'Insertion)
- > 6 190 salariés hors insertion (soit 4 620 ETP)



- > 75% de niveau inférieur ou égal au CAP/BEP
- > 48% de demandeurs d'emploi de plus de 12 mois
- > 30% d'allocataires du RSA (Revenu de Solidarité Active)
- > 26% de jeunes de moins de 26 ans
- > 11% de seniors de 50 ans et plus

## Des profils divers mais tous éloignés de l'emploi

Les salariés en parcours d'insertion représentent 83% de l'effectif global des entreprises d'insertion. Deux tiers sont des hommes, un tiers des femmes. A leur entrée dans l'entreprise, ils sont à 75% d'un niveau de formation inférieur ou égal au CAP/BEP. 48% sont des demandeurs d'emploi de longue durée et/ou des allocataires du revenu de solidarité active (30%). Si les salariés en parcours d'insertion relèvent de toutes les tranches d'âge, 26% sont des jeunes de moins de 26 ans et 11% sont des séniors (50 ans et plus).

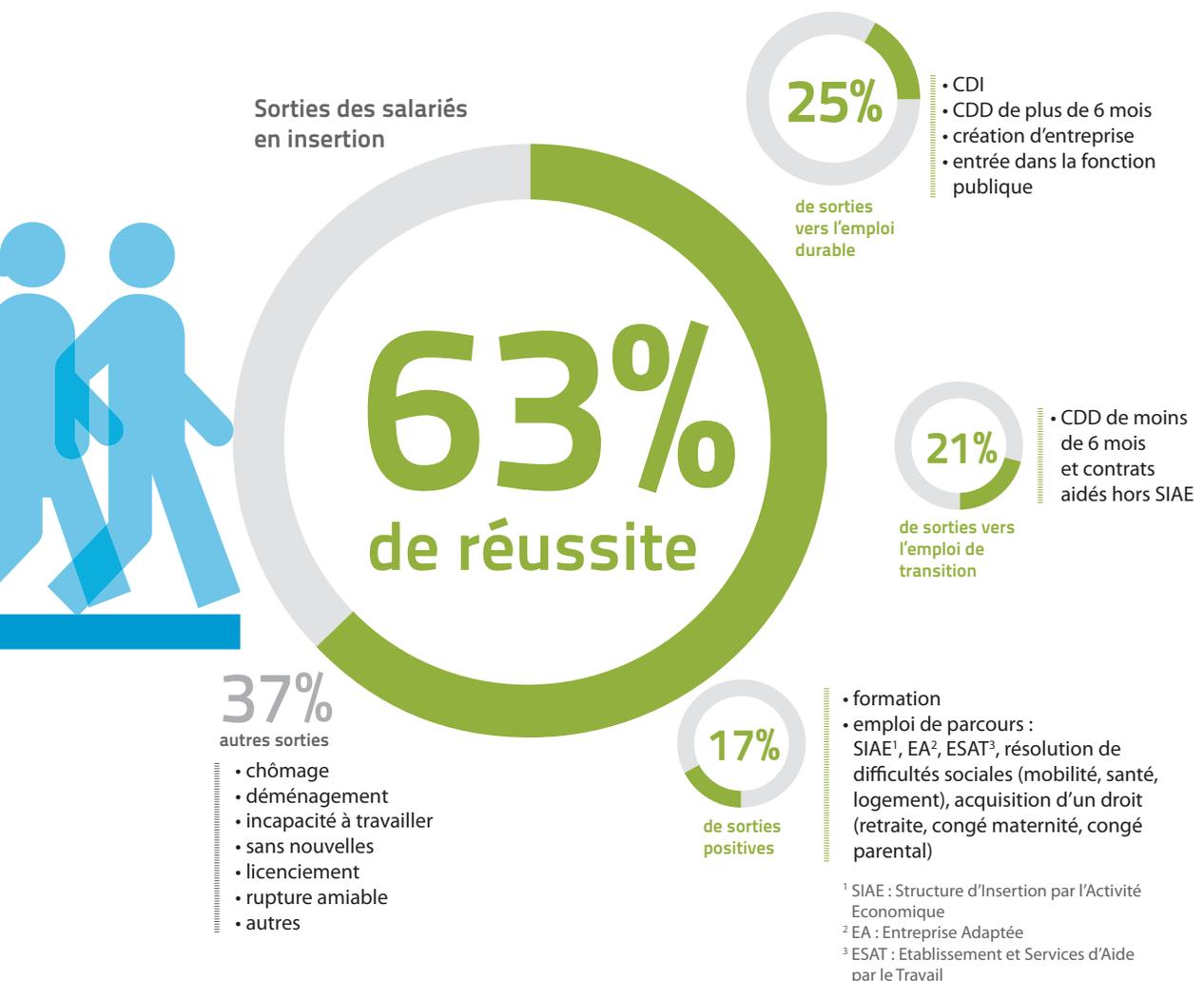
## Des moyens spécifiquement dédiés à l'accompagnement

Les salariés permanents représentent 17% de l'effectif global des entreprises d'insertion : 6 190 salariés hors insertion, soit 4 620 équivalents temps plein. Près de la moitié de ces effectifs est dédiée à l'accompagnement et à l'encadrement des salariés en parcours d'insertion ; l'autre moitié

se partage entre la production et des fonctions similaires à toute entreprise : direction, gestion administrative, financière, commerciale, etc.

Le professionnalisme des salariés permanents a permis à 46% des salariés en parcours d'insertion de sortir dans l'emploi et à 17% de s'inscrire dans une dynamique positive suite à la résolution de problèmes de santé, de logement ou de mobilité, ou en poursuivant leur parcours par de la formation ou par un emploi dans une autre structure d'insertion ou du handicap.

Ces bons résultats s'expliquent également par la qualité des pratiques sociales à l'œuvre dans les entreprises d'insertion, pratiques garanties par la certification AFAQ Ei/ETTI, délivrée par l'AFNOR tiers certificateur. Début 2015, 40 entreprises sont certifiées AFAQ Ei/ETTI et 49 en cours de certification, soit 17% des membres entreprises de la fédération.



# IAE et handicap, cap ou pas cap ?

## EDITO

*Pourquoi la fédération des entreprises d'insertion, qui a déjà fort à faire avec le sujet « insertion », s'est-elle embarquée dans une enquête sur les liens avec le secteur adapté ?*

*Par intuition d'abord, car au-delà du cousinage au sein de la famille ESS, les modèles de l'entreprise d'insertion et de l'entreprise adaptée ont pour ADN commun l'entrepreneuriat à finalité sociale et sont sur le terrain bien plus en interaction que ce que pourrait laisser supposer une réglementation qui les sépare. L'enquête<sup>1</sup> le démontre : ces deux mondes ne font pas que coexister, ils font affaire ensemble, construisent des parcours pour leurs salariés d'un secteur à l'autre, développent des actions communes/mutualisées de formation et d'accompagnement.*

*Par volonté ensuite, pour se nourrir des expériences réussies avec ce cousin éloigné qui se révèle proche. Les relations développées avec le secteur adapté et la question de l'insertion durable des personnes en situation de handicap peuvent alimenter la réflexion sur le projet social, l'accompagnement, la formation... des salariés en situation d'exclusion. En regardant un peu ailleurs et un peu autrement, c'est notre métier qu'on peut questionner et améliorer.*

*Par ambition enfin, pour tisser des liens plus forts avec les entreprises adaptées, pour que nos projets communs se développent. La fédération des entreprises d'insertion et l'Unepa partagent une vision ouverte de leur secteur, qui peut se développer en prenant appui sur de nombreux territoires où le terreau solidaire et entrepreneurial est fertile. Au-delà de chaque initiative, de chaque entreprise, il y a une ambition à faire fructifier les coopérations, et chaque réseau doit jouer sa partition pour y œuvrer de conserve.*

<sup>1</sup> Enquête réalisée du 17 juillet au 18 septembre 2015, par la fédération des entreprises d'insertion, la Fnars, CHANTIER école, Envie, l'APF, l'UNAPEI, le Réseau Gesat et l'Union nationale des entreprises adaptées (UNEA) auprès de leurs adhérents.

## Entreprise d'insertion et entreprise adaptée : deux modèles d'entreprises proches

Au-delà de leur finalité identique, l'insertion des personnes - en difficulté sociale et professionnelle pour les entreprises d'insertion, en situation de handicap pour les entreprises adaptées - les Ei et les EA ont d'autres points communs.

### Spécificités de l'Ei :

- Publics en situation d'**exclusion**
- **63%** de sorties dans l'emploi et la formation
- **10 080 €** par ETP de financement de l'Etat pour les entreprises d'insertion (Ei) et 4 284 € par ETP pour les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) + part modulée (de 0% à 10% du montant/ETP)
- **20 605** postes annuels financés
- **63%** des entreprises sous statut commercial

### Similitudes des modèles Ei et EA :

- **Contrat de travail de droit commun** pour les salariés
- Code du travail et **conventions collectives** pour l'entreprise
- **Ressources provenant majoritairement des biens et des services produits :**
  - EA : 72% de CA et 28% d'aides
  - Ei : 83% de CA et 17% d'aides
- Positionnés **dans de nombreux secteurs d'activités**

### Spécificités de l'EA :

- Publics en situation de **handicap**
- **2%** de sorties vers l'emploi ordinaire
- **14 000 €** par ETP de financement de l'Etat + subvention spécifique (1 800 € par salarié en moyenne)
- **22 036** postes annuels financés
- **40%** des entreprises sous statut commercial

## Coopérations entre IAE et handicap : mirage ou réalité ?

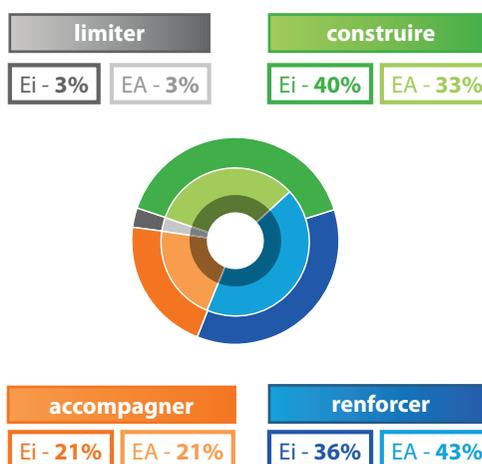
### Coopérer avec d'autres pour développer son business

**62%** des Ei/ETTI développent des coopérations économiques avec des structures de l'IAE et du handicap

**38%** des Ei/ETTI développent des coopérations économiques avec les structures du handicap



Estimez-vous que la coopération économique entre structures de l'IAE et du handicap est à :



### Coopérer avec d'autres pour fluidifier les parcours

**63%** des Ei/ETTI développent des coopérations sociales avec les structures de l'IAE et du handicap

**81%** des Ei/ETTI accompagnent des salariés en insertion vers l'obtention RQTH\*



Les coopérations développées par les entreprises d'insertion traversent tous les secteurs d'activités, on retrouve les services aux entreprises, le travail temporaire, les déchets, le bâtiment et les espaces verts. Les activités de nettoyage des bureaux et d'entretien des espaces verts sont toutefois davantage citées dans l'enquête, une spécificité cohérente puisque les espaces verts (jardinage, entretien), la propreté/l'entretien de locaux ou la logistique/le conditionnement sont des secteurs plutôt traditionnels des entreprises adaptées.

\*RQTH : Reconnaissance de la Qualité du Travailleur Handicapé

# IAE et handicap, les raisons d'une coopération assumée

## Ei et EA au diapason : les 5 raisons de leur coopération économique

Quelles sont les raisons qui vous ont amené à développer une coopération économique entre Ei et EA ?

	Développer la complémentarité de vos compétences	65%
	Dégager une force collective auprès des partenaires	49%
	Accéder à de nouveaux marchés	39%
	Réaliser des économies d'échelle (achats mutualisés, gestion mutualisée des compétences)	31%
	Innovier, expérimenter, prendre des risques	22%

Les statistiques sont issues de la moyenne des réponses données par les Ei et les EA



### TÉMOIGNAGE : le vrai plus d'être Ei-EA

**Presta Terre - Les Jardins d'Altair, entreprise d'insertion de maraîchage biologique et de prestations de services agricoles, accueille, depuis sa création en 2006, des salariés en insertion dont certains profils relevaient parfois du secteur protégé.**

**Son dirigeant, Luc de Gardelle, face à ce constat et aux demandes de ses clients sur l'obligation d'embauche de travailleurs handicapés crée, en 2008, une entreprise adaptée, Prodea, sur l'activité de manutention.**

**Il nous raconte pourquoi et comment.**

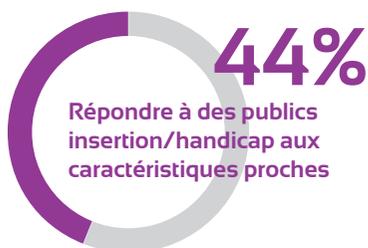
**« On a tout intérêt à travailler ensemble, la coopération est aussi une question de performance économique »**

« Les modèles de l'entreprise d'insertion et de l'entreprise adaptée ont des similitudes de positionnement sur le marché et d'accompagnement des publics, c'est pourquoi nous avons décidé très vite de monter un groupement d'intérêt économique (GIE) pour mutualiser certaines fonctions entre les deux entreprises, comme un comptable, un responsable RH, une assistante de direction ou des accompagnateurs socioprofessionnels. Si le GIE facilite les liens entre les deux entreprises, chacune garde cependant ses spécificités, c'est tout le sens de notre engagement au quotidien ! La possibilité de mutualiser des postes d'accompagnement par le biais du GIE a permis de composer une équipe pluridisciplinaire performante et de répondre à un plus grand nombre de problématiques sociales et professionnelles communes.

Leurs missions d'accompagnement social vers l'emploi et dans l'emploi demandent d'adapter les partenariats économiques et institutionnels. Après des partenaires économiques, notamment des entreprises grands comptes qui ont développé une politique d'achats socialement responsables, la coopération entre entreprise adaptée et entreprise d'insertion est un vrai plus dans le partenariat. L'entreprise adaptée permet d'apporter l'assurance et la sécurité d'une entreprise établie avec des salariés en CDI mais un fonctionnement plus rigide et l'entreprise d'insertion apporte la souplesse et la réactivité nécessaires pour répondre à la hausse des exigences des clients, c'est la force collective des deux modèles ! ».

## Ei et EA : top 3 de leur coopération sociale

Quelles sont les raisons qui vous ont amené à développer des pratiques sociales entre Ei et EA ?



Les statistiques sont issues de la moyenne des réponses données par les Ei et les EA

## TÉMOIGNAGE : intérim d'insertion et handicap : de l'audace et de la qualité pour démystifier



EPI est une entreprise de travail temporaire d'insertion qui présente la spécificité d'accompagner vers l'emploi des personnes handicapées. Après avoir fait le constat qu'aucune agence de recrutement dédiée au handicap n'existait sur le territoire, Astrid Gascon crée EPI, une ETTi qui compte plus de 20% de travailleurs handicapés dans son effectif.

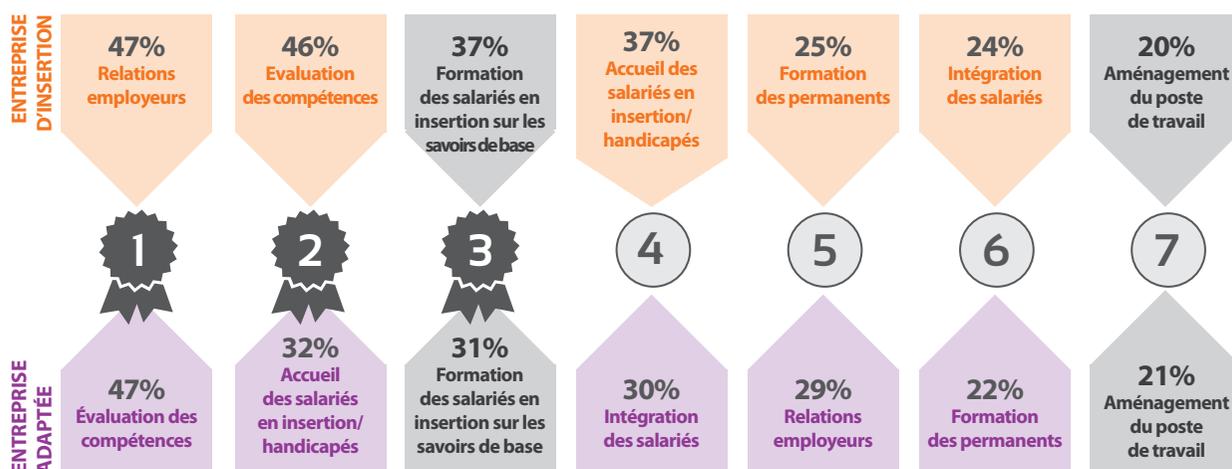
Positionnée sur tous les secteurs d'activités, restauration-hôtellerie, industrie ou bâtiment, EPI propose un accompagnement sur mesure au salarié handicapé et à l'entreprise cliente. « Nous réalisons un double accompagnement, un accompagnement du salarié handicapé pour bien connaître son projet professionnel et le poste adapté à son handicap, et un accompagnement de l'entreprise cliente pour démystifier le handicap, dans les deux cas c'est l'étape de l'intégration qui est décisive », confie Astrid Gascon.

EPI s'est engagée dans la démarche de professionnalisation de ses pratiques sociales et a obtenu en 2013 la certification AFAQ Ei-ETTi, système de management, délivrée par l'AFNOR. « On se doit d'être irréprochable sur notre métier d'accompagnement social pour obtenir la confiance de nos salariés et de nos clients, nous l'avons fait en embarquant toute l'équipe d'encadrants et de gestionnaires dans la démarche qualité ». Un effort récompensé puisque l'entreprise continue d'afficher des résultats de retour dans l'emploi très positifs, 65% des salariés en insertion, en situation d'exclusion ou de handicap, retrouvent un emploi après leur passage dans l'entreprise.

## Coopérations : n'ayons pas peur d'aller plus loin !

### Classement des actions à mutualiser

Quels types d'actions (choix multiple) souhaiteriez-vous mutualiser ?



### TÉMOIGNAGE : une culture commune Ei-EA pour réussir l'insertion

**L'entreprise d'insertion Trait d'Union et la SCOP Cajev, spécialiste des espaces verts, ont créé ensemble une entreprise adaptée, en janvier 2011.**

La coopération est d'abord née d'une vision commune du travail des personnes en situation de handicap : « nous partageons les mêmes valeurs de l'ESS et la volonté de proposer un emploi aux personnes en difficulté sociale et en situation de handicap » confie Vincent Fillonneau, directeur de Trait d'Union et co-gérant de l'EA. Cette coopération est aussi née d'un enjeu économique : « avec les obligations liées à l'embauche de travailleurs handicapés dans les entreprises et le recours aux clauses sociales dans les marchés publics, certains de nos clients cherchaient à remplir leurs obligations vis-à-vis des travailleurs handicapés. Nous savions leur apporter des réponses avec l'entreprise d'insertion, nous voulions leur apporter des solutions pour l'emploi des travailleurs handicapés avec l'entreprise adaptée ».

Dans la continuité des partenariats que Trait d'Union a construit avec des établissements et services d'aide par le travail (ESAT) et des Instituts Médico-Educatifs (IME), l'entreprise adaptée Mains vertes accueille des jeunes travailleurs handicapés et propose à ceux qui en ont la capacité de suivre une formation pour obtenir le CAP entretien des espaces verts.

Les liens entre l'entreprise d'insertion et l'entreprise adaptée se sont renforcés par la culture de groupe que Trait d'Union a instaurée au sein des équipes encadrantes. « On se doit de créer les conditions du rapprochement entre les équipes permanentes car certains salariés en insertion sont amenés à poursuivre leur parcours vers l'entreprise adaptée. » Le centre de formation du groupe Trait d'Union propose à tous les encadrants techniques une formation sur la connaissance du handicap mental et son adaptation en milieu de travail, « les salariés présentent des problématiques sociales et de santé souvent très lourdes qui doivent pouvoir être appréhendées par tous » conclut Vincent Fillonneau.

# Deux modèles fers de lance de l'entreprise solidaire dialoguent

Entretien croisé avec **Sébastien Citerne**, Directeur général de l'UNEA et **Olivier Dupuis**, Secrétaire général de la fédération des entreprises d'insertion.

**Tout d'abord comment expliquez-vous que deux modèles si proches soient si peu souvent associés ?**

**Sébastien Citerne**

*En France, nous avons trop souvent tendance à vouloir travailler en « silo ». Il est vrai que le cadre législatif définit aujourd'hui deux modèles d'entreprises bien distincts relevant d'interlocuteurs différents au sein de l'administration publique de l'emploi. Par contre, il ne faut pas chercher bien loin pour remarquer que de nombreux points communs existent notamment une dimension entrepreneuriale forte et une volonté de trouver des solutions d'inclusion par le travail de personnes qui en demeurent trop souvent éloignées.*

**Olivier Dupuis**

*C'est effectivement un défaut bien français, et il faut reconnaître que nous y avons notre part, et trop longtemps nous avons considéré les entreprises adaptées seulement comme des concurrentes. Cette vision appartient au passé, nous sommes dans une ère ouverte avec une approche territoriale que porte notre finalité sociale commune.*

**Pensez-vous que cette nouvelle génération d'entrepreneurs solidaires est en train d'inventer un nouveau modèle d'entreprise ?**

**Olivier Dupuis**

*Probablement même s'il n'y a pas de rupture particulière, plutôt un nouveau raisonnement sur les alliances. Personne dans la fédération n' imagine un modèle fusionné entre l'EA et l'Ei, en revanche tous, et encore plus les créateurs qui arrivent, que le modèle d'entreprise ouverte est celui qui a de l'avenir. Il faut sortir de notre zone de confort de nos pré-carrés, affranchissons-nous du cadre de l'IAE, du champ social, de l'ESS, et raisonnons en entreprise territoriale.*

**Sébastien Citerne**

*Comme le précise très bien Olivier, il n'est pas question de vouloir inventer un modèle mixte EA et Ei. Il est important que chaque modèle soit connu et reconnu pour sa spécificité et sa valeur ajoutée économique et sociale. Nous avons les mêmes ambitions de remettre en emploi des personnes socialement éloignées ou porteuses d'un handicap, appuyons-nous donc sur nos complémentarités afin que sur chaque territoire des solutions soient possibles et envisageables pour toute situation d'exclusion.*

**Vous semblez confiants alors que l'Etat soutient vos deux secteurs sans pour autant réellement accompagner son développement, où sont les clefs de demain ?**

**Olivier Dupuis**

*Elles sont d'abord dans nos poches ! Nos modèles d'entreprises sont l'avenir de l'entreprise et nous avons assez d'atouts pour convaincre, à nous de faire bouger les lignes. Oui l'Etat est un peu tiède et parfois incohérent. Prenez les achats socialement responsables, d'un côté l'Etat voudrait fortement les développer, de l'autre le nombre de postes d'insertion reste stable. Au-delà de la dimension économique pure, quel est l'intérêt de faire plus de business si nous ne pouvons pas embaucher plus de personnes en parcours d'insertion ?*

**Sébastien Citerne**

*Le développement de nos structures passe forcément par un soutien de l'État, notamment dans l'augmentation du contingent de postes financés. Par contre le positionnement sur de nouveaux secteurs d'activités, la professionnalisation et l'accès à de nouvelles compétences pour nos salariés doivent permettre à nos structures de pouvoir accéder à de nouveaux marchés. La collaboration et la complémentarité des offres entre nos secteurs peuvent également être un très bon levier de développement : l'intelligence collaborative doit être au rendez-vous de demain.*

**Un mot pour conclure ?**

**Olivier Dupuis**

*Nos modèles sont l'exemple de l'hybridation, de l'économique et du social, du privé et du public. Allons au-delà et soyons des creusets d'hybridation de partenariats, de filières, de projets. Nos deux fédérations y travaillent désormais ensemble, pour à la fois accompagner le développement de nos entreprises et augmenter leur impact social sur le territoire.*

**Sébastien Citerne**

*Nos deux modèles sont une réussite pour les personnes éloignées de l'emploi. Les collaborations qui existent déjà sur le terrain doivent demain également être renforcées entre nos deux réseaux. Cette première étude menée conjointement est un beau début et est propice à de plus amples travaux de collaboration qui font sens dans les missions qui nous sont confiées.*

# Entreprises d'insertion : où sont les femmes ?

EDITO



*Un homme sur deux est une femme, mais qu'en est-il dans les entreprises d'insertion et les entreprises de travail temporaire d'insertion ? La fédération se penche sur la question.*

*Car si l'égalité entre les femmes et les hommes progresse, elle est encore loin d'être atteinte en France : une femme sur trois occupe un emploi à temps partiel plus souvent subi que choisi ; les femmes sont surreprésentées dans les professions incarnant les « vertus dites féminines » (administration, santé, social, services à la personne) ; l'écart moyen des salaires reste de l'ordre de 25 % au profit des hommes, et les fonctions hiérarchiques demeurent, à plus de 60 %, occupées par ces derniers.*

*Où en est l'insertion de son côté ? Les entreprises d'insertion font-elles mieux que leurs consœurs TPE-PME « classiques » dans les différents secteurs d'activités ? Y-a-t-il plus de femmes dirigeantes ? La mixité des secteurs professionnels est-elle favorisée ? Les parcours en insertion arrivent-ils à enrayer la précarisation du travail des femmes ? Autant de questions que nous avons souhaité poser par le prisme de deux profils de femmes dans la fédération : les dirigeantes d'entreprises et les salariées en parcours d'insertion.*

*Parce que chacun, à son échelle, peut participer à la prise de conscience de l'effet des stéréotypes de genre qui existent encore dans la société de manière souvent invisible. Et que la mobilisation de tous est nécessaire : les pouvoirs publics, les entreprises, les associations, mais aussi les individus eux-mêmes. Pour qu'un jour peut-être, dans la fédération aussi, un homme sur deux soit une femme...*

**Céline COURTOIS**

Directrice d'INEO et membre du Bureau fédéral

## Quelle place pour les femmes dans les entreprises d'insertion ?



**1 femme dirigeante sur 3 dirigeants**



A la fonction de dirigeant-e, pas encore d'égalité entre les femmes et les hommes mais les entreprises d'insertion font deux fois mieux que les TPE/PME classiques où seuls 15,4 % des dirigeants d'entreprises sont des femmes.

Source : étude « Portrait(s) de femmes dirigeantes en France » KPMG – 2015

**1 femme salariée sur 3 salariés en parcours d'insertion**



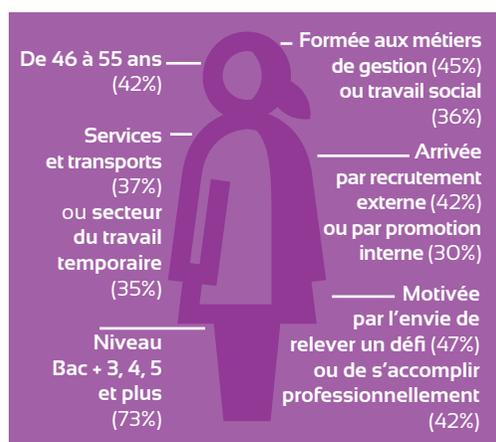
1/3 de femmes pour 2/3 d'hommes, un ratio faible qui n'évolue pas. L'explication est à rechercher du côté des types de postes proposés dans les Ei et ETTi et de leurs secteurs d'activités. Les stéréotypes liés aux métiers restent encore très forts.

Source : enquête auprès des salarié-e-s en parcours d'insertion (Dares Analyse n°020 - mars 2014).

# L'entrepreneuriat au féminin

Dirigeantes et dirigeants d'entreprises d'insertion ont-ils le même profil type ? Leurs motivations et leurs difficultés rencontrées dans l'exercice de leur fonction sont-elles similaires ou divergentes ? Le fait d'être une femme plutôt qu'un homme est-il un obstacle pour diriger une entreprise d'insertion ? Promouvoir l'égalité femmes-hommes est-il un sujet prioritaire pour ces dirigeant-e-s ? Eléments de réponses avec l'enquête Dirigeant-e-s Ei/ETTi, réalisée par la fédération du 5 au 16 février 2016, ayant recueilli 128 réponses de 75 hommes (59%) et 53 femmes (41%).

## Profil type de la dirigeante d'entreprise d'insertion



Les dirigeantes sont un peu plus âgées que leurs homologues masculins : les 46-55 ans sont la 1<sup>ère</sup> tranche d'âge pour l'ensemble des dirigeants, mais les femmes sont plus nombreuses dans cette catégorie : 42 % contre 32 % pour les hommes. Ces derniers sont 31 % à se situer dans la catégorie 36-45 ans contre seulement 25 % des femmes.

Elles travaillent majoritairement dans deux secteurs

d'activité (services et travail temporaire) quand les hommes investissent plus largement l'ensemble des secteurs : 29 % dans les services, 28 % dans le tri, traitement et collecte des déchets, 18 % dans le travail temporaire et 12 % dans le BTP comme dans l'environnement.

89 % des dirigeant-e-s ont au moins un bac + 2 ; les femmes sont néanmoins plus nombreuses à avoir un diplôme bac + 5 ou plus (40 % contre 31 % pour les hommes). Les formations généralistes en gestion arrivent en tête pour 46 % des dirigeant-e-s. Les femmes ont ensuite plutôt été formées au travail social (36 % des femmes pour 17 % d'hommes) quand les hommes sont issus de formation d'ingénieurs ou techniques (29 % des hommes pour 6 % des femmes).

A 43 %, les hommes ont créé eux-mêmes ou racheté leur entreprise contre seulement 28 % des femmes qui ont plutôt été recrutées en externe pour leur poste de dirigeante dans 42 % des cas.

Les femmes et les hommes se rejoignent sur les deux raisons principales à devenir dirigeant-e-s d'entreprise : s'accomplir professionnellement (42 % pour les femmes et 45 % pour les hommes) et l'envie de relever un défi (47 % côté femmes comme côté hommes).

## Conseiller en insertion professionnelle : un métier qui s'ouvre peu à peu aux hommes ?

Dans votre entreprise employez-vous des conseillers en insertion professionnelle hommes ?



« Etre CIP homme, dans un environnement essentiellement féminin, est plutôt facilitant. On pondère les choses, on apporte une autre vision. En plus, j'ai 54 ans et mon âge m'apporte une plus-value, je suis un peu considéré comme le "vieux sage". »

Extrait de l'interview de Pierre Jacquin, Conseiller en insertion professionnelle (CIP), à ID'EES 21, disponible sur [www.lesentreprisesdinsertion.org](http://www.lesentreprisesdinsertion.org)

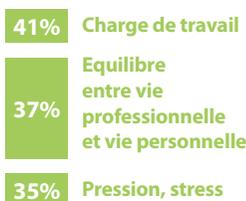
# Dirigeantes-dirigeants : mêmes motivations et mêmes difficultés dans l'exercice de leur fonction

## I Quelles sont les 3 principales motivations dans l'exercice de vos fonctions ?



Les 2 premiers éléments de motivation sont identiques pour les femmes et les hommes : la finalité sociale de leur entreprise puis son développement économique. Les différences arrivent ensuite : en 3<sup>e</sup> position les femmes citent l'engagement sur leur territoire quand les hommes mentionnent la prise de décisions stratégiques.

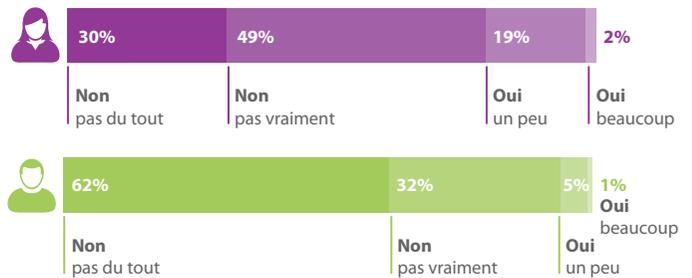
## I Quelles sont les 3 principales difficultés dans l'exercice de vos fonctions ?



Les principales difficultés relevées par les dirigeants d'entreprise, femmes et hommes, sont similaires même si elles n'arrivent pas dans le même ordre : la pression et le stress, la charge de travail, l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

## I Avez-vous le sentiment que le fait d'être une femme est plutôt un obstacle pour diriger une entreprise ?

La grande majorité des hommes comme des femmes pensent que le fait d'être une femme n'est pas un obstacle pour diriger une entreprise. Les femmes émettent toutefois un jugement plus nuancé sur le sujet et sont 20 % à estimer que oui, c'est un obstacle (contre 6 % seulement des hommes).



## Pensez-vous que promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes pourrait être un axe de travail pour la fédération ?



« Il faut poursuivre ce travail d'égalité entre les femmes et les hommes... il est nécessaire pour tous. »

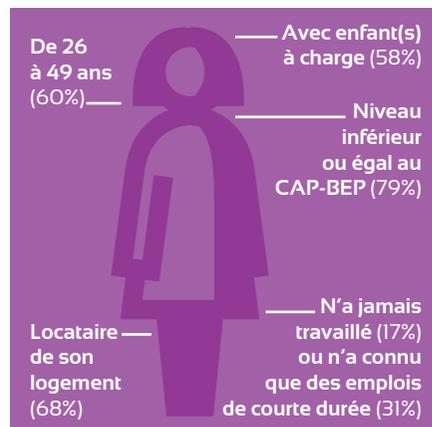
« Il reste beaucoup de travail à accomplir pour que chacun, employeur ou salarié/futur salarié, intègre que les femmes et les hommes peuvent concilier vie professionnelle / vie personnelle, qu'il s'agit bien là d'une préoccupation à partager ! »

Extraits de l'enquête Dirigeant-e-s d'Ei/ETTI

Quel est le profil des salariées femmes en parcours d'insertion ? Rencontrent-elles les mêmes freins d'accès à l'emploi que les hommes ? L'accompagnement socioprofessionnel et les formations sont-ils similaires pour les femmes et les hommes ? Les résultats de sorties dans l'emploi sont-ils les mêmes ? Décryptage de l'enquête menée en 2012 par la Dares<sup>1</sup>, auprès de 7 000 salarié-e-s en parcours d'insertion dans des structures d'insertion par l'activité économique, dont 3 369 en Ei ou ETTi.

## Profil type de la salariée en parcours d'insertion lors de son embauche en Ei/ETTi

Les femmes en parcours d'insertion sont respectivement 35 % en entreprises d'insertion et 26 % en entreprises de travail temporaire d'insertion. Comme les hommes, elles sont en majorité âgées de 26 à 49 ans et, pour près de la moitié, allocataires de minima sociaux. Elles sont, en revanche, un peu plus diplômées que les hommes : 21 % ont un niveau bac et plus (contre 14 % pour les hommes). Elles sont surtout 26 % à être seule avec un ou des enfant(s) à charge, contre 2 % chez les hommes. Elles déclarent avoir un état de santé un peu moins bon que leurs homologues masculins. Elles sont enfin 17 % à n'avoir jamais travaillé (contre 11 % des hommes) et 31 % à n'avoir connu que des emplois de courte durée (contre 40 % des hommes).



## Quels freins à l'emploi ?

Lorsqu'elles sont interrogées sur leurs principales difficultés pour trouver du travail, les femmes mettent en avant trois raisons principales, comme les hommes : les problèmes de mobilité, un niveau de formation insuffisant, puis l'absence de travail dans leur branche. Par contre, seules les femmes mentionnent des problèmes de garde d'enfants : 9 % (en Ei/ETTi) estiment qu'il s'agit là de leur principale difficulté, contre 0 % des hommes.

**62%** des dirigeant-e-s d'Ei/ETTi pensent qu'il existe des **difficultés qui concernent spécifiquement les femmes en parcours d'insertion**.

*« Beaucoup d'emplois auxquels les femmes ont accès peuvent commencer très tôt ou se terminer tard le soir, en dehors des horaires d'école [...] Et puis il y a les problèmes de mobilité ou encore la gestion d'une séparation difficile, des cas de violence conjugale qui nécessitent du temps et de l'énergie. »*

*Extraits de l'enquête Dirigeant-e-s d'Ei/ETTi*

### Quelle était la principale difficulté qui vous empêchait de trouver du travail, à l'entrée dans l'Ei/ETTi ?

Pas le permis de conduire ou pas de véhicule



Pas de niveau de formation suffisant pour répondre aux offres d'emploi



Pas de travail dans votre branche



Problèmes de garde d'enfant(s)



Problèmes financiers (endettement...)



Moyennes en % - femmes et hommes dans les Ei/ETTi

<sup>1</sup> Dares Analyses n°020 - mars 2014, coécrit par Marie Avenel et Véronique Rémy, disponible en téléchargement sur <http://travail-emploi.gouv.fr>

## Un parcours d'insertion genré ?

L'accompagnement socioprofessionnel est individualisé en fonction des besoins des salarié-e-s en parcours, peu en fonction de leur sexe. Seul 1 dirigeant sur 3 déclare mettre en place des actions particulières à destination des femmes en parcours d'insertion. Parmi les réponses les plus fréquemment citées, l'aménagement des horaires de travail ou la recherche de solutions sur les modes de garde. La formation professionnelle concerne plus d'un tiers des salarié-e-s en parcours d'insertion : environ 50% des salarié-e-s en Ei et 30% en ETTi ont bénéficié d'au moins une formation durant leur parcours.



Pourcentage des salarié-e-s ayant bénéficié d'au moins une formation durant leurs parcours d'insertion

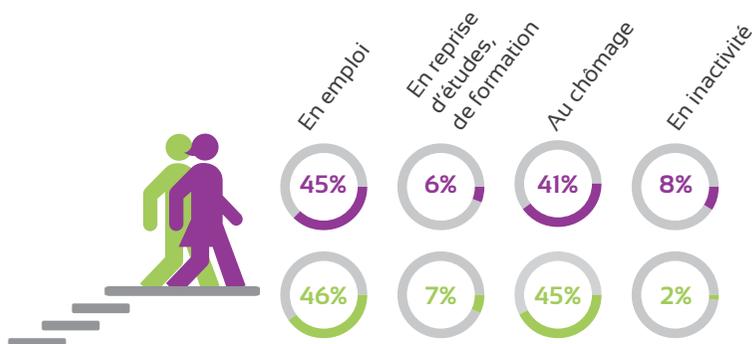
## Accès à la formation, métiers stéréotypés féminins

| Durant votre passage dans la structure, avez-vous suivi une formation...?



Femmes et hommes confondus, la formation la plus suivie par les salarié-e-s en parcours d'insertion en Ei/ETTi est celle en hygiène et sécurité. La différence entre les femmes et les hommes se fait ensuite : 26 % des femmes suivent une formation « autre » (ménage, repassage, etc.) quand 24 % hommes suivent une formation pour obtenir un diplôme ou une qualification. 23 % des hommes ont une formation aux premiers secours (18 % de femmes) et 21 % passent le Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité - CACES (pour 7 % de femmes).

## Situation des salarié-e-s en fin de parcours



Le taux de sorties positives (en emploi ou en formation) est de 51 % pour les femmes et 53 % pour les hommes. Réelle différence, les femmes sont 8 % à se déclarer en « inactivité » à l'issue de leur parcours d'insertion, alors que c'est une situation très marginale pour les hommes (2%).

« En répondant à cette enquête, je prends conscience que plusieurs fins de parcours de nos salariées se terminent par une forme de renoncement au travail. Les arguments ne manquent pas : « mon mari travaille, je prends le relais auprès des enfants » ou « un travail en dehors de l'Ei ne sera pas adapté »... Ce ne sont pas des arguments que l'on entend chez nos salariés hommes. »

Extraits de l'enquête Dirigeant-e-s d'Ei/ETTi

## Quelles actions pour favoriser l'égalité femmes-hommes ?

Éléments de réponses avec Annie Guilberteaud, directrice générale du Centre national d'information sur les droits des femmes et des familles (CNIDFF).

***Si par certains aspects l'insertion par l'activité économique contribue à diminuer les inégalités professionnelles, il en reproduit également certaines, comme par exemple le faible taux de femmes (30 %) ayant accès aux contrats à durée déterminée d'insertion, alors que le taux de chômage des femmes est au même niveau que celui des hommes, comment l'expliquez-vous ?***

L'emploi féminin se concentre aujourd'hui dans une douzaine de familles professionnelles (santé, soins et social) sur les 87 existantes quand 50 % des hommes se concentrent sur 20 familles professionnelles. Les domaines d'activités porteurs d'emplois dans les entreprises d'insertion concernent des métiers dits traditionnellement masculins (bâtiment, travaux publics, entretien des espaces verts, traitement des déchets...) ce qui peut expliquer le faible taux de représentation des femmes ayant accès à ces contrats. Par ailleurs, les femmes ont encore très souvent en charge l'éducation des enfants et à 80 % les tâches domestiques. Elles ont tendance à privilégier des emplois qui leur permettent d'être présentes aux heures de sorties des écoles ou des crèches d'où un recours au temps partiel et à des horaires de jour. Ceci a donc un impact sur l'insertion professionnelle des femmes, leur carrière et, à plus long terme, leur retraite.

***Quelles sont les actions qui pourraient être mobilisées pour lever ces freins ?***

L'articulation des temps, les conséquences de l'éloignement professionnel pour se consacrer à l'éducation des enfants, les choix d'orientation... peuvent avoir un impact sur l'insertion des femmes et leur maintien dans l'emploi. Pour lever ces freins, de nombreuses actions peuvent être mises en place. A titre d'exemple : actions de sensibilisation à destination du public accompagné dans nos réseaux, interventions en milieu scolaire, universitaire et dans les centres de formation.

L'accompagnement des entreprises est également un enjeu fort non seulement en matière d'égalité professionnelle mais également pour promouvoir la mixité dans les équipes et les mesures à mettre en place pour favoriser l'équilibre vie professionnelle - vie personnelle des salarié-e-s.

Il est également utile d'agir auprès de tous les acteurs de l'insertion sur ces différentes thématiques. En effet, certains professionnels véhiculent leurs propres représentations et peuvent influencer le choix de l'orientation professionnelle des personnes accompagnées.

Dans les entreprises d'insertion ayant une activité centrée sur des métiers dits traditionnellement masculins, pourquoi ne pas expérimenter des actions de communication renforcées en faveur de la mixité pour favoriser l'accès des femmes à ces emplois ? Et inversement, initier cette même démarche dans les secteurs de l'aide à domicile ou de l'aide à la personne où les hommes sont sous-représentés pour promouvoir ainsi la parité quel que soit le secteur professionnel ?

***Quelles sont les priorités que se fixe le CNIDFF sur l'égalité femmes-hommes en 2016 ?***

Le CNIDFF va poursuivre sa mission nationale confiée par l'État dont l'objectif est de favoriser l'autonomie sociale, professionnelle et personnelle des femmes et de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. Cette année, une attention particulière sera portée au public des quartiers relevant de la politique de la ville et dans les territoires ruraux. Le CNIDFF souhaite également déployer ses actions de formation et sensibilisation sur cette thématique en direction des professionnels (institutions publiques, associations, établissements scolaires, universitaires et de formation). Il souhaite par ailleurs monter en puissance ses partenariats avec les acteurs du secteur économique, notamment dans l'objectif de les sensibiliser à l'importance de la diversification des choix professionnels. Peut-être que ce sera là l'occasion d'un nouveau partenariat à mettre en place avec la fédération des entreprises d'insertion ?

Ces actions sont essentielles pour réveiller les consciences et susciter la responsabilité de chacun, afin que les femmes, porteuses elles aussi de stéréotypes sexués, ne restent pas plus longtemps concentrées dans des secteurs non porteurs.

# Quelles filières porteuses d'activités et d'emplois ?

EDITO



## Nos nouveaux challenges à relever

Après les années 1980 qui ont vu naître les entreprises d'insertion et le début des activités environnementales, puis la mise en place des REP (Responsabilité Elargie du Producteur) et des éco-organismes qui ont favorisé le développement de nos entreprises et la croissance du nombre d'emplois permanents et d'insertion, nous nous demandons légitimement quels pourront bien être les moteurs du développement de demain.

Les années qui viennent s'annoncent incertaines et peuvent être pour nous source d'inquiétude. Pourtant elles proposent un challenge passionnant : comment continuer à développer nos entreprises tout en remplissant notre mission sociale ?

Inquiétude car les niches explorées il y a 30 ans se raréfient ; les budgets de l'Etat et des collectivités territoriales se resserrent ; les efforts généralisés de rentabilité conduisent à la massification, la mécanisation, la spécialisation et par ricochet à la perte d'emplois, surtout pour les métiers de premier niveau de qualification.

Challenge néanmoins passionnant parce que le Grenelle de l'environnement, la loi sur la transition énergétique, la COP 21 nous fixent un cap et des objectifs ambitieux ; parce que la loi NOTRe bouleverse profondément notre cadre territorial avec des communautés de communes ou d'agglomérations bien plus conséquentes ; challenge enfin car les appels à projets environnementaux à destination des collectivités et du privé se multiplient.

Ces challenges peuvent être relevés à condition que nous développiions une culture collaborative, entre nous d'abord, mais aussi territorialement avec les collectivités locales et les entreprises. Nous devons favoriser les alliances et prendre toute notre place dans le triptyque du développement local : l'économique, le social et l'environnement.

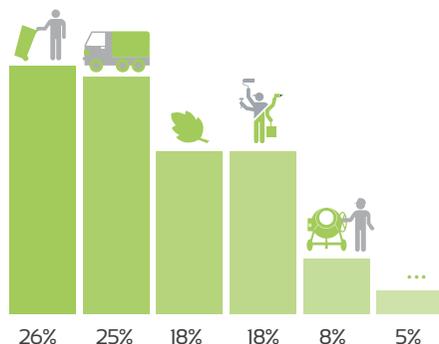
Economie circulaire, circuits courts, économies d'énergies, biomasse et production d'énergies nouvelles : autant d'opportunités à saisir qui nous ouvrent de belles perspectives !

Etienne WIROTH

PDG de TRI VALLÉES et membre du Bureau fédéral

## Les filières d'avenir pour les entrepreneurs d'insertion

Selon vous, quelle est la filière qui offrira le plus de débouchés économiques ET d'emplois d'insertion (horizon 10 ans) ?



Secteurs d'activités

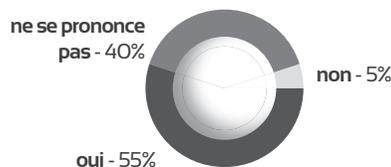
**Déchets**

**Services et transport**  
(dont conditionnement, sous-traitance, nettoyage, logistique, circuits-courts et production alimentaire, hébergement et restauration, informatique et communication)

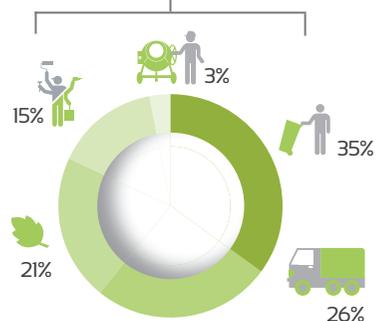
**Environnement**  
(dont agriculture et espaces verts, espaces naturels)

**Travail temporaire**  
 **Bâtiment et travaux publics**  
... **Autre**

La transition énergétique et écologique peut-elle favoriser le développement d'emplois d'insertion ?



Si oui, dans quelles filières ?

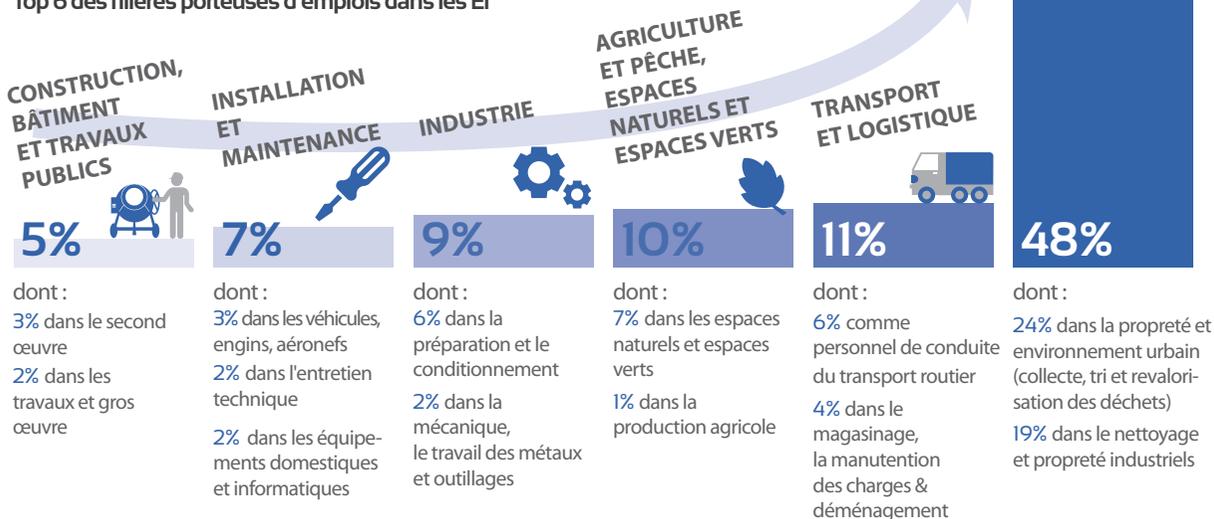


Quelles sont aujourd'hui les filières porteuses d'activités et d'emplois des entreprises d'insertion (Ei) et entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) ? Passage en revue des salariés en parcours d'insertion nouvellement embauchés par grandes familles de métiers!

# Filières et métiers d'aujourd'hui

## Ei : 1 embauche sur 2 dans les déchets et le nettoyage

Top 6 des filières porteuses d'emplois dans les Ei



Comme toute TPE-PME, les entreprises d'insertion sont présentes dans tous les secteurs d'activités : services, transport et logistique, agriculture et espaces verts, industrie, BTP... Près d'une personne en insertion sur deux est embauchée dans les services à la personne et à la collectivité (48%), essentiellement sur des métiers liés à la propreté et à l'environnement urbain (collecte, tri, récupération, recyclage des déchets) pour la moitié d'entre eux (24%), et au nettoyage et à la propreté industriels pour 19%. Vient ensuite le secteur du transport et de la logistique (11%) sur des postes de manutentionnaires, magasiniers, déménageurs, chauffeurs... suivi de l'agriculture (10%) où près de trois quarts des embauches se concentrent dans les espaces verts et espaces naturels.

## ETTI : 1 embauche sur 2 dans le BTP

Le secteur de la construction, du bâtiment et des travaux publics est dominant dans les ETTi : 41% des nouveaux intérimaires en insertion y travaillent (contre 19,3% dans l'intérim classique<sup>2</sup>) et ce malgré une conjoncture très dégradée dans ce secteur. L'explication tient à l'importance de la clause sociale d'insertion dans l'activité des ETTi ; la mise à disposition de personnel et la qualité de l'offre d'insertion qu'elles proposent leur permettent de répondre aux exigences de marchés, essentiellement de rénovation urbaine, qui prévoient un certain nombre d'heures d'insertion. Les entreprises attributaires de marchés avec clauses sociales réalisent 30% de ces heures par embauche directe et 25% via des ETTi<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Données des salariés nouvellement embauchés dans les Ei et ETTi en 2015 d'après la nomenclature des métiers correspondant aux codes ROME. Données transmises par la DARES, extraites de l'extranet ASP (Agence de services et de paiement).

<sup>2</sup> Rapport économique et social 2014 de Prism'emploi paru en juin 2015.

<sup>3</sup> Alliance Villes Emploi, Consolidation de la clause sociale, 2015.

## Répartition des intérimaires en insertion nouvellement embauchés en 2015 par filière

	construction, bâtiment et travaux publics	41%
	transport et logistique	17%
	services à la personne et à la collectivité	13%
	industrie	12%
	agriculture et pêche, espaces naturels et espaces verts	5%
	commerce, vente et grande distribution	4%
	hôtellerie- restauration tourisme loisirs et animation	3%
	support à l'entreprise	3%
	installation et maintenance	1%
...	autres*	1%

\* Comprend les 5 autres familles de métiers sur les 14 que compte la nomenclature code ROME : arts et façonnage d'ouvrage d'art, banque-assurance-immobilier, communication-média et multimédia, santé, spectacle.

Viennent ensuite les métiers liés au tertiaire (transport et logistique, services à la personne et à la collectivité, commerce, hôtellerie-restauration...) où travaillent plus de 40% des salariés nouvellement embauchés en ETTi (contre 36,4% dans le travail temporaire classique<sup>1</sup>). Enfin, l'industrie, premier secteur de l'intérim classique (43,7%<sup>1</sup>), ne représente que 12% des emplois dans les ETTi. Intérim classique et d'insertion se rejoignent en revanche sur la faible répartition des intérimaires dans l'agriculture (5% des nouveaux salariés embauchés en ETTi, 0,5% des intérimaires dans l'intérim classique), ainsi que sur le type de poste majoritairement proposé, avec 40,7% d'ouvriers qualifiés et 36,6% d'ouvriers non qualifiés pour l'intérim classique et 10% d'ouvriers qualifiés et 65,9% ouvriers non qualifiés pour les ETTi. Cette spécificité de l'ETTi tient évidemment à son objet même, l'insertion de personnes éloignées du marché du travail.

<sup>1</sup> Rapport économique et social 2014 de Prismemploi paru en juin 2015.



### TÉMOIGNAGE

**La « révolution » attendue suite à la Loi de transition énergétique pour la croissance verte se traduit-elle par une évolution en termes de nouveaux métiers au sein des entreprises d'insertion ? Éléments de réponse avec Elisabeth Hérail, déléguée régionale de la fédération des entreprises d'insertion PACA.**

Si certaines entreprises d'insertion se positionnent sur des champs innovants et durables, à l'instar de Homeblok qui transforme des containers usagés en unités de vie aux normes énergétiques RT 2012 (logement d'urgence entre autres), les métiers qui sont confiés à des salariés en parcours d'insertion restent ceux du 2<sup>nd</sup> œuvre.

On constate cependant une évolution : sur 7 créations d'entreprises d'insertion en 2015 dans la région PACA, 3 s'inscrivent dans l'économie circulaire : traitement de déchets de polystyrène expansé, d'équipement et d'ameublement, de fenêtres en fin de vie.

Les partenaires publics des entreprises d'insertion, s'ils sont sensibles à ces enjeux énergétiques et écologiques, ne les placent pas au 1<sup>er</sup> rang de leurs priorités : le secteur d'activité n'est étudié qu'à la fin, lors de demandes de conventionnement, principalement sous l'angle des fiches de postes proposés aux futurs salariés en insertion et de la pérennité économique de l'entreprise. La clé d'entrée prioritaire reste le rééquilibrage territorial de l'offre d'insertion !

Cécile Jolly est spécialiste des projections d'emploi à moyen et long terme chez France Stratégie et auteur du livre « *L'entreprise responsable* » (éditions du félin 2006). Elle nous livre sa vision des métiers de demain suite à la parution du rapport *Les métiers en 2022*<sup>1</sup>, paru en avril 2015.

## Quels sont les métiers en croissance et ceux en perte de vitesse à l'horizon 2022 ?

La création d'emplois à l'horizon 2022 concernera principalement les secteurs des services aux entreprises et des services à la personne. Parmi les métiers pour lesquels on observera le plus de création d'emplois : les aides à domicile, les aides-soignants et les vendeurs constituent le top 3, tandis que les cadres (vente, administratif, comptable, financier) et les ingénieurs informatiques font partie du top 10. L'emploi sera également en croissance dans la restauration et le bâtiment, même si, pour ce dernier, la croissance ne sera pas aussi forte que dans la période d'avant-crise. Les métiers de l'eau, de la gestion des déchets et du recyclage seront eux aussi créateurs nets d'emplois, ces métiers ont d'ailleurs continué à créer de l'emploi depuis 2008.

Au-delà des créations nettes d'emploi, il est indispensable de considérer les postes qui seront aussi à pourvoir du fait des départs en fin de carrière et qui représentent la majorité de l'emploi (80%). Les métiers d'agent d'entretien, d'enseignant, d'employé administratif de la fonction publique et de conducteur de véhicule représenteront à eux seuls plus d'un million de postes à pourvoir alors qu'ils sont peu créateurs d'emplois (12 000 postes d'agents d'entretien créés en 10 ans mais près de 400 000 postes à pourvoir) ou qu'ils en perdent (51 000 destructions d'emplois de catégories C de la fonction publique mais plus de 200 000 postes à pourvoir).

Les métiers de l'industrie et de l'agriculture seront ceux pour lesquels il y aura le plus de destructions d'emplois à l'horizon 2022. Cependant, ces destructions ne seront pas aussi rapides qu'elles ne l'ont été dans les dernières décennies.

<sup>1</sup> Rapport disponible sur [www.strategie.gouv.fr](http://www.strategie.gouv.fr)

## La transition énergétique et écologique nous achemine-t-elle vers une économie de la connaissance où la main d'œuvre est de plus en plus qualifiée ?

C'est en grande partie une idée fautive ! Oui, une partie de la transition énergétique et écologique repose sur l'innovation et par conséquent sur des métiers de recherche et d'ingénierie. On observe également que la qualification est de plus en plus poussée dans l'ensemble des métiers, et il s'agit d'une tendance de fond. Néanmoins, plus de la moitié de l'emploi restera dans les métiers à qualification moyenne ou faible. En particulier, dans la gestion de l'eau et des déchets, les métiers demeureront majoritairement peu qualifiés. Ce sera le cas plus largement pour l'ensemble des filières vertes et verdissantes. Les avancées technologiques en matière de robotique pourraient elles aussi nous faire craindre une disparition rapide et conséquente de métiers peu qualifiés. En réalité, ces changements se produisent sur des temps longs et les gains de productivité liés aux machines peuvent aller de pair avec la conquête de nouveaux marchés et/ou la création de nouvelles activités qui permettent de maintenir l'emploi.

## Allons-nous vers un retour à des métiers de proximité (épicerie, livraison porte à porte, vendeurs ambulants, etc.) et à la relocalisation d'emplois (« Made in France ») à l'échelle des territoires ?

Les métiers de proximité et les métiers du social, en lien avec les personnes, sont les moins menacés à l'avenir ! Le vieillissement de la population et la demande de plus en plus forte pour une consommation locale assure la pérennité de ces métiers sur le long terme. Les projets de relocalisation d'unités de production et l'attention portée par les consommateurs et les entreprises au « dernier kilomètre », sont une aubaine pour les métiers de la logistique, de la distribution et du transport de proximité. Cette tendance de fond pour le consommer et le produire local ne signifie pas l'arrêt des activités délocalisées à l'étranger. Les deux tendances iront de pair.

Si les entreprises d'insertion défrichent de nouvelles activités, investissent des marchés de niche ou en devenir pour développer l'emploi d'insertion, elles innovent également dans leur manière d'entreprendre. Pour preuve, les dynamiques partenariales qu'elles mettent en place dans les territoires à l'image des groupements momentanés d'entreprises ou des pôles territoriaux de coopération économique (PTCE). Illustration avec trois artisans de ces nouvelles coopérations à l'œuvre.



### TÉMOIGNAGE : le regroupement d'entreprises pour conquérir des marchés

**Sébastien Domingo et Michel Demazoin sont tous deux directeurs d'entreprise d'insertion en Corrèze. Leurs entreprises, ARCADOUR et FORET, interviennent dans la gestion des espaces naturels et expérimentent depuis plus de 10 ans le GME (Groupement Momentané d'Entreprises).**

La Corrèze compte un nombre particulièrement important de structures d'insertion dans la gestion des espaces naturels ce qui entraîne une concurrence féroce. « *Plutôt qu'une concurrence stérile qui tire les prix vers le bas, pourquoi ne pas répondre aux marchés ensemble ?* » se sont interrogés ARCADOUR et FORET.

Pour les deux entreprises, la culture de la collaboration et du partenariat a commencé dès leurs débuts. Cette collaboration prend la forme de GME solidaires dans lesquels les entreprises sont co-traitantes. Pour les deux chefs d'entreprise, les avantages de ces groupements sont évidents : un fonctionnement simple et souple ; l'accès à des marchés plus importants, la mutualisation de moyens humains et techniques ainsi que la mutualisation de compétences.

« *Nous sommes parfois sollicités sur un chantier sur lequel nous savons faire 80% du travail, mais il manque 20%* » confie Michel Demazoin. Au-delà des professionnels de l'insertion, les deux entreprises ont régulièrement recours à des groupements avec des entreprises dites « classiques ». A l'heure de la fusion des régions et de la massification des commandes publiques et privées, le groupement est une arme efficace pour conquérir les marchés !



### TÉMOIGNAGE : L'hybridation, la force de l'insertion !

**Juratri, coopérative d'insertion jurassienne spécialisée dans les activités de tri, est à l'origine de la création du PTCE (Pôle Territorial de Coopération Economique) Clus'Ter Jura en 2014. Son directeur général, Matthieu Grosset, revient sur son expérience et ses convictions au sujet de la coopération.**

« *La force de l'insertion, c'est l'hybridation ! Hybridation sociale, économique, et environnementale. Nous sommes de ceux qui doivent être les plus à l'aise dans les démarches partenariales, car nous avons l'habitude d'être au croisement de plusieurs dynamiques. Nous sommes dans une position assez idéale pour être un acteur fort des changements liés à la transition énergétique et écologique.*

*L'émergence du PTCE Clus'Ter Jura avait pour objet de générer un volume d'emplois important pour répondre aux besoins sociaux du territoire (vieillesse, mobilité, dégradation de l'habitat, création d'entreprise individuelle, alimentation). Le PTCE Clus'Ter Jura, porté par Juratri, rassemble des experts du développement local, des réseaux de partenaires et des collectivités locales pour faire émerger, via des coopérations économiques ambitieuses, des entreprises de toutes tailles, de la start-up à l'ETI (Entreprise de taille intermédiaire).*

*Au sein du PTCE Clus'Ter Jura, la plus-value de Juratri est sa posture non dogmatique sur les coopérations entre le secteur privé, le secteur public, les associations sans oublier les citoyens. Il est indispensable de ne pas ignorer les mouvements citoyens car leur capacité d'innovation est significative. C'est cet ADN participatif qui fait la spécificité de Clus'Ter Jura et que l'on retrouve aujourd'hui dans la démarche « zéro gaspillage zéro déchet » du territoire de Lons-le-Saunier ».*



Engagée depuis longtemps dans la défense des intérêts écologiques et la protection de l'environnement, Corinne Lepage, présidente depuis 2014 de Cap 21 - Le Rassemblement citoyen, nous livre son analyse sur les premiers effets et impacts futurs de la transition énergétique et écologique.

**Quels seront, d'après vous, les impacts de la transition énergétique et écologique côté création d'activités et d'emplois ?**

La transition est évidemment créatrice d'emplois et d'activités le plus souvent non délocalisables. En effet, la rénovation énergétique, la domotique, le recours aux énergies renouvelables impliquent, au-delà de la fabrication des produits, des travaux de BTP, une pose, un entretien générateurs de nombre d'emplois dans tous les domaines et de tous niveaux. En effet, dans la mesure où l'innovation suppose une recherche-développement très active, tous les types d'imagination et d'invention sont stimulés, ceux qui exigent une formation universitaire très poussée comme ceux qui répondent simplement à une idée qui peut être une réponse à une question que personne ne s'est jamais posée. Cela explique le foisonnement d'initiatives qui ne se limite pas au domaine de l'énergie mais concerne l'agriculture, le transport, la santé, etc. Il n'en demeure pas moins que le sujet doit également être posé en termes macro-économiques et que le bouleversement des nouvelles technologies avec la disparition de très nombreux métiers liés à des tâches simples qui peuvent être robotisées ou informatisées transforme l'équilibre général et le solde positif de création d'emplois. Ceci conduit probablement à une réflexion sur la distinction entre activité et emploi, et sur la nécessité d'un revenu minimum d'existence.

**La transition énergétique et écologique augure d'un vrai changement de société, qu'en sera-t-il pour les femmes et les hommes, et notamment les plus fragiles ?**

Côté emploi, la transition concerne tous les types de métiers des plus sophistiqués aux plus simples. Le domaine de l'agriculture bio et des circuits courts permet de très belles réalisations comme les Jardins de Cocagne. L'économie sociale et solidaire a développé de très nombreux emplois dans tous les domaines de la transition énergétique et en particulier dans l'économie circulaire. En ce qui

concerne les coûts pour les plus fragiles, la question est délicate. La transition impose des mesures d'adaptation qui peuvent être onéreuses et justifient parfois une pédagogie particulière. C'est la raison pour laquelle la transition énergétique doit être pensée aussi comme un moyen de lutter contre la précarité énergétique grâce à l'efficacité énergétique qui doit commencer par la rénovation du parc social. Sur la question des transports, de la même manière, le soutien à l'acquisition de véhicules sobres et propres pour les plus fragiles et notamment pour les milieux ruraux qui ne peuvent faire l'économie d'un véhicule est indispensable. De manière générale, la transition énergétique et écologique est un nouveau modèle de société fondé sur l'échange, la coopération et une nouvelle manière de vivre. Il ne peut en aucune manière s'agir simplement d'une transition de nature technologique.

**Enfin, ce nouveau paradigme va-t-il vraiment installer un cycle vertueux où la transition écologique deviendrait un levier de cohésion sociale ?**

Il est tout à fait clair que dans les temps très violents et d'incitation à la haine que nous vivons, l'écologie est en soi le seul projet de vivre ensemble qui soit indiscutable pour la bonne et simple raison que nous sommes tous des êtres humains confrontés aux mêmes défis et solidaires au regard de ces défis. La transition écologique et économique est une traduction concrète de ce projet. En nous inscrivant dans le temps et notamment dans le temps long, la transition nous permet de relier tous les sujets, non pas de manière abstraite mais au contraire de manière concrète. De surcroît, elle présente l'avantage, tout en s'inscrivant dans la durée, de permettre des réponses immédiates aux difficultés de la vie, à la précarité, qui sont en cohérence avec une vision de la société et une construction du futur.

# Le mirage du changement d'échelle de l'ESS : quid de l'impact social ?



**L'expression « changement d'échelle » est devenue l'antienne incontournable de l'ESS depuis quelques années. Et pour dire vrai, si la musique est belle, le texte c'est un peu paroles, paroles, et encore des paroles...**

Le dynamisme est pourtant là : l'ouverture aux coopérations forte, l'émergence de filières active, l'amélioration de la qualité du projet social continue... L'Observatoire des entreprises d'insertion le démontre à nouveau. La taille économique moyenne des entreprises d'insertion de la fédération continue de croître : elle passe en cinq ans de 930 K€ à 1 095 K€ de chiffre d'affaires moyen, soit 18% de croissance. Un nouveau barreau de l'échelle économique a été franchi. Dans le même temps, les postes d'insertion ont augmenté de 8%, soit un écart de 10 points de croissance entre les deux.

Est-ce grave ? Pas du tout, si l'œil est économique, parce que cette croissance va de pair avec la pérennité et la solidité des entreprises, parce que l'emploi progresse. Mais pour y voir clair, il faut y regarder avec le deuxième œil, social, et là ça se gâte. La croissance ne profite que pour moitié à l'insertion, et ce principalement en mode défensif, faute du nombre - insuffisant - de postes accordé par l'Etat.

Nous le disons depuis plusieurs années, le potentiel de création de postes d'insertion est sous-utilisé par l'Etat. C'est un sujet central et la sous-consommation des crédits IAE pour 2015 enfonce le clou de cette incongruité avec, d'un côté, un budget sous-utilisé et, de l'autre, des créations ou du développement de postes d'insertion empêchés.

Ce point n'est pas nouveau, nous y travaillons collectivement pour faire bouger les lignes. Ce qui est nouveau en revanche, c'est que l'écosystème se laisse endormir par la musique du changement d'échelle sans jamais réfléchir à l'accroissement de l'impact social en volume et en qualité.

Que l'Etat soit contraint par son budget ou frileux dans sa prise de risque, passe encore, mais que le fantasme du changement d'échelle se répande avec une telle intensité est inquiétant. En dehors de quelques-uns qui ont une bonne connaissance de nos modèles, comme France active par exemple, les partenaires institutionnels de l'ESS sont aveuglés par la taille économique sans faire le lien avec la mission sociale. On nous parle en dizaines ou centaines de millions d'euros, mais pas beaucoup en centaines ou milliers de parcours d'insertion supplémentaires, pour accompagner un plus grand nombre de personnes en difficulté vers et dans l'emploi durable.

Peut-être faudrait-il rappeler le sens de l'agrément ESUS ? Entreprise solidaire d'utilité sociale. Toutes les entreprises de la fédération vont s'y glisser, naturellement. Elles se sont créées sur un projet économique à finalité sociale, elles se développeront avec les mêmes énergies originelles.

Alors mille fois oui au changement d'échelle, à la condition que cette échelle ait comme nos entreprises, un pied dans l'économie et un pied dans le social, et pour aller loin, il conviendrait que les deux jambes restent de la même longueur !

**Olivier Dupuis**

Secrétaire général de la fédération

<sup>1</sup> Donnée reconstituée à partir du rapport IGAS-IGF de 2013 sur le financement de l'IAE pour la donnée 2011 et des informations DGEFP pour 2014

# Observatoire des entreprises d'insertion 2015

---

## Remerciements

La parution de l'Observatoire des entreprises d'insertion résulte 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 **Vanessa Albert** et **Véronique Rémy** de la DARES, **Sébastien Citerne**, directeur général de l'Union nationale des entreprises adaptées (UNEA), **Anne Guilberte**, directrice générale du Centre national d'information sur les droits des femmes et des familles (CNIDFF), **Cécile Jolly** de France Stratégie, **Corinne Lepage**, présidente de Cap 21 - Le Rassemblement citoyen, **Philippe Lerouvillos**, économiste et consultant, pour leurs contributions à cet ouvrage ainsi que **Céline Courtois** (INEO), **Michel Demazoin** (FORET), **Sébastien Domingo** (ARCADOUR), **Vincent Fillonneau** (Trait d'Union), **Luc de Gardelle** (Presta Terre), **Matthieu Grosset** (Juratri), **Astrid Gascon** (EPI), **Elisabeth Héral** (la fédération des entreprises d'insertion PACA), **Pierre Jacquin** (ID'EES 21), **Etienne Wiroth** (Tri Vallées) pour leurs apports et témoignages.

Au siège de la fédération des entreprises d'insertion, merci enfin à **Manuel Hauville**, chargé de mission Gestion et Analyse de données, **Justine Jourdain**, chargée de développement, **Muriel Pibouleau**, chargée de professionnalisation, **Stanislas Riffaud** et son prédécesseur, **Jean-Philippe Rouchon**, chargés de mission Filières.

# La fédération des entreprises d'insertion : efficacité économique, finalité sociale

Créée en 1988, la fédération des entreprises d'insertion représente les entreprises d'insertion et entreprises de travail temporaire d'insertion en France. Inscrites dans l'économie sociale et solidaire, elles portent un modèle économique à finalité sociale qui conjugue travail salarié, accompagnement, et acquisition de compétences afin de favoriser l'accès à l'emploi durable des personnes en difficulté sociale et professionnelle. La fédération, accompagne le développement de ces entreprises, mutualise leurs expériences et les représente auprès de l'Etat, des collectivités, des organisations professionnelles...

La fédération  
est implantée dans  
toutes les régions



Retrouvez les coordonnées  
de chaque région sur le site  
[www.lesentreprisesdinsertion.org](http://www.lesentreprisesdinsertion.org)

## 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** salariés  
dont 83% en parcours d'insertion



**1 milliard d'euros**  
de chiffre d'affaires



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](http://www.lesentreprisesdinsertion.org)

Avec le soutien de :



D DÉLÉGATION  
O GÉNÉRALE  
E À L'EMPLOI  
F ET À LA FORMATION  
P PROFESSIONNELLE  
[www.emploi.gouv.fr](http://www.emploi.gouv.fr)



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