



## Les propositions de la fédération des entreprises d'insertion

Loi de simplification de la vie des entreprises  
Feuille de route IAE  
Budgets 2024-2026



Synthèse : l'essentiel en une page	03
Présentation générale de la fédération des entreprises d'insertion	04
Les 9 propositions de la fédération pour la loi « simplification de la vie des entreprises »	05
Feuille de route IAE	09
Budgets 2024-2026	11

# Synthèse : l'essentiel en une page

**Les entreprises d'insertion sont des acteurs économiques de premier plan. Actuellement, elles emploient 112 730 salariés dont 94 690 en insertion. 64 % d'entre eux ont eu une sortie positive (47% en emploi ou formation et 17% poursuite du parcours insertion).**

**Les entreprises d'insertion ont neuf propositions concrètes pour la loi « Simplification de la vie des entreprises ».**

## Simplifier le processus de conventionnement

- 1 Mettre en place de réels conventionnements triennaux, alléger le dossier de renouvellement annuel, accélérer la dématérialisation en cours
- 2 Repenser le champ du conventionnement pour le faire évoluer du niveau départemental au niveau régional, voire inter-régional (pour le recrutement des personnes en insertion pour les entreprises qui sont à une frontière régionale)
- 3 Simplifier la collecte des données et informations sur le modèle du « dites-le nous une fois »
- 4 Alléger la charge administrative des entreprises détentrices d'une certification qualité de leur projet social

## Faciliter la formation en IAE

- 5 Harmoniser les dispositifs de financement entre OPCO grâce à la mise en place de dossiers simples, harmonisés et dématérialisés, en attendant de trouver mieux
- 6 Simplifier l'accès à la formation sur les territoires, en généralisant des dispositifs tels que la plateforme de formation en Grand Est ou les expérimentations ProEI

## Lever les verrous pour l'emploi en insertion des réfugiés et étrangers

- 7 Simplifier l'accès à l'insertion par l'activité économique pour les étrangers détenteurs d'un titre de séjour en cours de validité
- 8 Etendre la possibilité de régularisation des étrangers travaillant dans des secteurs en tension aux Ei et ETTi
- 9 Faciliter l'accès des déplacés ukrainiens au permis de conduire

## La feuille de route de l'IAE est une occasion unique pour stabiliser le secteur de l'IAE

Acter les mesures de simplification listées au point précédent  
Redonner du sens et de la cohérence à l'ensemble des modèles de l'insertion  
Déployer, plus et mieux, les achats publics inclusifs  
Déployer un meilleur pilotage (en utilisant la plateforme de l'inclusion)

## De gros enjeux budgétaires pour le programme 102 (IAE) sur les trois années à venir

2024 : identifier, le plus rapidement possible, les enveloppes disponibles pour le FDI  
2025 et 2026 : les budgets 2025 et 2026 devront être en augmentation (nombre de bénéficiaires en augmentation et prise en compte de l'inflation)

# Présentation générale de la fédération des entreprises d'insertion

Depuis 35 ans, la fédération des entreprises d'insertion rassemble des entrepreneurs engagés qui mettent l'inclusion des plus vulnérables au cœur de leur stratégie d'entreprise. Présente dans chaque territoire, au plus près des besoins des personnes et des entreprises, elle accélère leur développement et promeut leurs projets inclusifs qui conjuguent innovation, performance économique et impact social. Notre organisation est une fédération mobilisée, catalyseur de valeurs et d'énergies, pour bâtir une société durable et inclusive.

Les entreprises d'insertion sont des acteurs économiques majeurs de leurs territoires. Leur diversité, tant en termes d'activités que de taille (majoritairement des PME mais aussi plusieurs entreprises de taille intermédiaire), est une vraie richesse pour leurs territoires, tant en termes économiques, sociaux qu'environnementaux. Leur modèle est en effet avant tout entrepreneurial avec 80 à 90% de leur budget issu de leur chiffre d'affaires (réalisé majoritairement auprès d'autres entreprises mais aussi auprès d'acteurs publics). Les aides aux postes et autres aides ne représentent ainsi que 15 % de leur budget pour les EI, 5 % pour les ETTi.

Les principales missions de la fédération et des entreprises (Ei, ETTi, EITI) qu'elle représente sont :



## L'accompagnement réussi des personnes en insertion dans ses entreprises

- 64 % des salariés en insertion dans les entreprises de la fédération ont une sortie positive (47 % directement en emploi dans des entreprises traditionnelles, en CDI ou en CDD ; 17 % poursuivent leurs parcours en emploi dans une autre structure d'insertion ou handicap, ou reprennent une formation)
- Cette année, 94 690 salariés sont en insertion dans les entreprises sociales inclusives (39 620 dans les Ei et 55 070 dans les ETTi).
- Les salariés quittent les entreprises d'insertion dès qu'ils ont levé leurs principaux freins à l'embauche, soit après onze mois en moyenne. La durée maximale des CDDi est de deux ans, sauf exception.

Source : Chiffres clefs 2023 de la fédération des entreprises d'insertion, à paraître en mars 2024



## La représentation des plus de deux mille entreprises sociales inclusives



Ces entreprises accompagnent actuellement donc quasiment 100 000 personnes/an vers l'emploi durable, un chiffre qui a connu une nette croissance depuis 2019 (+30 000 personnes accompagnées/an).



## L'animation de ces entreprises pour qu'elles partagent et grandissent ensemble



## L'accompagnement de ces entreprises, notamment sur les volets développement et innovation

Ainsi la fédération a développé Utopreneurs, une cellule d'accompagnement, spécialisée dans le passage à l'échelle et l'essaimage. La fédération accompagne aussi depuis très longtemps les entreprises sociales inclusives sur le volet qualité. A ce titre, elle a développé, avec l'AFNOR, le premier label qui associe RSE et inclusion : le label RSEi. Ce dernier atteste du niveau de maturité des entreprises inclusives en matière de RSE en y intégrant les spécificités de la mission d'inclusion des personnes vulnérables. Aujourd'hui plus de 170 entreprises sociales inclusives sont labellisées ou en cours de labellisation.



**La fédération et ses adhérents sont pleinement mobilisés sur la nouvelle feuille de route de l'IAE pour en faire une réponse toujours plus pertinente et reconnue. Cela passera par des exigences réciproques, un pilotage efficace et une ambition collective.**

# Les 9 propositions pour la loi « simplification de la vie des entreprises »

**Contexte** : Le gouvernement a annoncé l'inscription prochaine au Parlement d'un ou plusieurs textes de loi portant des mesures de simplification pour les entreprises. Or, en plus des contraintes des entreprises classiques, les contraintes auxquelles doivent répondre les entreprises d'insertion pourraient être fortement simplifiées, dans l'intérêt des entreprises comme de l'Etat et de ses services déconcentrés. **Un choc de la simplification pour l'IAE semble donc indispensable.** Ces mesures sont traduites dans quatre suggestions d'articles et/ ou d'amendements.

## Mesures portées par la fédération

### Simplifier le processus de conventionnement

1

#### Mettre en place de réels conventionnements triennaux, alléger le dossier de renouvellement annuel, accélérer la dématérialisation en cours

Une fois passé leur demande de conventionnement initial (un dossier lourd et exigeant d'une cinquantaine de pages), les entreprises d'insertion doivent représenter chaque année devant la DDETS un dossier de renouvellement complet. Ce fonctionnement est très lourd pour les entreprises d'insertion mais aussi pour les services déconcentrés qui consacrent en début d'année la majorité de leur temps à ce sujet, à défaut d'autres sujets de fond (comme développer le lien avec les entreprises classiques, promouvoir et partager les bonnes pratiques...). Les annexes financières, même si elles sont très utiles, sont également actuellement très lourdes à gérer et pourraient être dématérialisées avec un circuit de validation simplifié.

Dans ce cadre, la fédération propose que les conventionnements deviennent réellement triennaux avec un échange stratégique à ce moment-là. Et qu'entre ces trois ans, soient seulement présentés un bilan annuel très léger de l'année N-1 (taux de sortie et ETP réalisés) et les demandes de financement (ETPi) de l'année N.

Enfin la fédération souhaite que tous les dossiers soient dématérialisés (accélération du déploiement de la dématérialisation en cours, qui n'est pour l'instant pas harmonisée d'une région à l'autre (1)) et que la plateforme de l'inclusion soit utilisée par tous afin de faciliter les démarches et d'assurer un meilleur pilotage.

(1) Exemple : deux plateformes de dématérialisation différentes en Hauts-de-France et en Ile-de-France.



# Les 9 propositions pour la loi « simplification de la vie des entreprises »

## Simplifier le processus de conventionnement

2

**Repenser le champ du conventionnement pour le faire évoluer du niveau départemental au niveau régional, voire inter-régional (pour le recrutement des personnes en insertion pour les entreprises qui sont à une frontière régionale)**

Les entreprises d'insertion ont aujourd'hui autant de conventions que d'établissements / entreprises départementaux. La lourdeur de l'exercice est complexifiée par la diversité des dossiers (ainsi le dossier de conventionnement de Mayenne n'est pas le même que celui de Vendée tant dans la forme que dans les attendus). Pour nombre de chefs d'entreprises, il faut donc remplir trois ou quatre dossiers différents auprès de trois ou quatre DDETS différentes... pour des emplois situés à seulement quelques dizaines de kilomètres les uns des autres ! Cela mérite simplification. Ainsi, un chef d'entreprise qui a quatre structures dans quatre départements doit donc faire... Seize dossiers de demande de conventionnement, même dans une seule région !

Un conventionnement régional n'empêchera pas les relations fructueuses entre les Ei/ETTi et les DDETS, avec un rôle d'animation des DDETS réaffirmé et libéré de la responsabilité administrative chronophage.

La fédération demande donc en priorité que soit mis en place une trame unique de conventionnement dématérialisée. Ces conventionnements pourraient donc être régionaux (rattachés à la DREETS), voire inter-régionaux (uniquement pour des entreprises proches des frontières administratives). C'est d'ailleurs ce qui est fait pour les entreprises adaptées.

3

**Simplifier la collecte des données et informations sur le modèle du « dites-le nous une fois »**

Alors que les entreprises d'insertion effectuent chaque mois des déclarations détaillées (sur l'ASP notamment), ces données ne sont consolidées et facilement accessibles nulle part. La fédération plaide pour une homogénéisation des outils qui permettent en même temps le « dites-le nous une fois » et une transparence de la donnée (notamment via la plateforme de l'inclusion).

4

**Alléger la charge administrative des entreprises détentrices d'une certification ou labellisation qualité de leur projet social**

La qualité du projet social de l'entreprise est évaluée dans le cadre des démarches qualité. Le conventionnement de ces entreprises certifiées ou labellisées (label RSEi ou équivalent) peut alors être facilité par des processus simplifiés, par exemple sur le dossier de conventionnement, le bilan de l'année écoulée ou certaines parties du dialogue de gestion, pour alléger la charge administrative.

Les services déconcentrés de l'Etat pourront pleinement s'y fier : en effet, la labellisation du projet social évalué sur site par un tiers certificateur (2) est un gage de qualité et d'indépendance.

(2) Ce que n'offre pas d'autres approches, comme l'ESUS – qui a d'autres nombreux bénéfices, mais qui ne sont pas des certifications qualité.

# Les 9 propositions pour la loi « simplification de la vie des entreprises »

## Faciliter la formation en IAE

5

**Harmoniser les dispositifs de financement entre OPCO grâce à la mise en place de dossiers simples, harmonisés et dématérialisés, en attendant de trouver mieux (cf mesure suivante)**

Aujourd'hui, les entreprises d'insertion contractualisent avec l'OPCO de leur branche d'activité. A date onze OPCO sont signataires du PIC IAE. Les entreprises d'insertion, dès lors qu'elles exercent plusieurs activités, doivent donc faire face à la multiplicité des OPCO. Cela est d'autant plus compliqué que chaque OPCO applique ses propres règles de financement, de prise en charge et d'éligibilité des formations. Aujourd'hui, en fonction des branches concernées, il y a une iniquité entre salariés (types de formation, taux de prise en charge) ; il faut garantir la liberté d'accès à la formation et un droit pour tous à la formation.

Dans ce cadre, la fédération demande la mise en place d'un seul dossier, simple et harmonisé, avec des règles de prise en charge uniformisées pour les demandes de financement de formations dans le PIC IAE.

6

**Simplifier l'accès à la formation sur les territoires, en généralisant des dispositifs tels que la plateforme de formation en Grand Est ou les expérimentations ProEI**

Il existe des expérimentations qui marchent (plateforme d'accès à la formation en Grand Est, expérimentation ProEI en AURA et PACA) ; il faut maintenant travailler à déployer plus largement de tels dispositifs.

Les facteurs de réussite de telles approches : disposer de moyens financiers dédiés, un interlocuteur unique, une cohérence et une coordination territoriale, de règles claires de financement.

La Ministre Catherine Vautrin a déclaré dans une interview à Ouest France le 20 janvier 2024, que toutes les expérimentations qui marchent sur la formation pourraient être étendues. La fédération demande donc que l'ensemble de la métropole puisse être généralisée à tous les territoires.

# Les 9 propositions pour la loi « simplification de la vie des entreprises »

## Lever les verrous pour l'emploi en insertion des réfugiés et étrangers

Les entreprises d'insertion ont une véritable expertise dans l'accompagnement et l'intégration par le travail des réfugiés et étrangers. Ainsi, à la suite du déclenchement de la guerre en Ukraine, elles se sont immédiatement mobilisées pour accompagner les réfugiés ukrainiens vers l'emploi. Elles en tirent une réelle expérience du bien-fondé d'une intégration digne par le travail. Toutefois, la législation actuelle reste un véritable frein à l'insertion des réfugiés et étrangers. Dans ce cadre, la fédération plaide pour une modification du Code du Travail :

### 7

#### Simplifier l'accès à l'insertion par l'activité économique pour les étrangers détenteurs d'un titre de séjour en cours de validité

La loi oblige tout employeur à déposer, à chaque embauche, une demande d'autorisation de travail quand celle-ci ne découle pas du titre de séjour (titres « Salarié » ou « Travailleur temporaire », notamment). Un parcours IAE est, la plupart du temps, pavé de contrats courts, cela pénalise alors les entreprises d'insertion lorsque, par exemple, elle recrute une personne qui vient de finir un premier contrat en ateliers et chantiers d'insertion. Il s'agirait alors de soulager les entreprises d'insertion de l'obligation de demander une autorisation de travail à chaque embauche en CDD d'insertion d'un salarié porteur d'un titre de séjour valide afin de fluidifier les parcours et de prévenir les ruptures dans ceux-ci.

Par ailleurs, dans cette même optique de meilleure sécurisation des parcours, il serait utile de simplifier le renouvellement des titres de séjour des salariés en insertion des Ei ou de raccourcir les délais d'instruction des demandes.

### 8

#### Etendre la possibilité de régularisation des étrangers travaillant dans des secteurs en tension aux Ei et ETTi

La récente loi « Pour contrôler l'immigration, améliorer l'intégration » a introduit la possibilité de régulariser, par le travail, les travailleurs sans-papiers exerçant des métiers en tension. Cependant, cette mesure qui vise à remédier à certaines difficultés de recrutement ne peut bénéficier aux Ei et ETTi en l'état actuel des règles du Code du travail (art. R. 5221-6), alors même que ces entreprises rencontrent elles aussi de telles difficultés. Il est proposé d'y pallier en étendant exceptionnellement la mesure aux Ei et ETTi.

Par ailleurs, dans cette même veine d'accueil digne des étrangers par un accès facilité au travail, il serait bon d'autoriser les demandeurs d'asile à travailler immédiatement, dès leur entrée en France et dans l'attente de l'instruction de leur demande. Cette autorisation de travail exceptionnelle permettrait à ce public particulièrement fragile d'entrer en parcours IAE et de préparer les bases d'une insertion solide en France, par le travail.

### 9

#### Faciliter l'accès des déplacés ukrainiens au permis de conduire

L'autorisation provisoire de séjour mention « Bénéficiaire de la protection temporaire » dont les personnes ukrainiennes bénéficient en France ne justifiant pas d'une résidence durable et normale en France, n'autorise pas leur titulaire à s'inscrire à l'examen du permis de conduire (les personnes déjà titulaire d'un permis ukrainien pouvant, quant à elles, circuler le temps de leur présence en France). Les conditions d'inscription à cet examen sont un frein à l'intégration et à la mobilité de ces personnes par ailleurs souvent engagées dans un parcours d'insertion qu'il s'agirait donc de lever.



# Feuille de route IAE

**Contexte** : Le Ministère du Travail a lancé en janvier 2024 des travaux pour dessiner la nouvelle feuille de l'IAE. Cette dernière, qui fera suite au Pacte d'ambition de l'IAE, porte sur trois principaux sujets :

- L'entrée en parcours IAE, ciblage et levée des freins.
- Projets professionnels et transition vers l'emploi durable.
- Développement de l'activité économique et des territoires.

D'autres sujets plus spécifiques, comme la formation (et notamment l'avenir du PIC IAE ou de l'expérimentation ProEi) ou le pilotage du secteur, sont traités en parallèle.

De la même manière, la fédération, qui accompagne et représente les EiTl (entreprises d'insertion par le travail indépendant), a formulé des propositions de plaidoyer sur la prolongation de l'expérimentation dans un dossier annexe (disponible sur demande).

## Mesures portées par la fédération

**D'abord et en priorité, toutes les mesures présentées dans la partie précédente sur la simplification.**

**Redonner du sens et de la cohérence à l'ensemble des modèles de l'insertion**

La diversité des quatre modèles de l'IAE (ateliers et chantiers d'insertion, associations intermédiaires, entreprises d'insertion et entreprises de travail temporaire d'insertion) permet d'accompagner la diversité des publics éligibles. Ainsi, les aides aux postes et les modalités de temps de travail différenciées doivent permettre aux SIAE d'accompagner toutes les personnes, des très éloignées de l'emploi (personnes avec un long parcours de rue ou aux RSA depuis de très longues années) aux éloignés de l'emploi (jeunes sans qualification, chômeurs de longue durée). Il faut repositionner les quatre modèles et montrer leur complémentarité et leur interdépendance.

### Concrètement

- Mettre en place une mesure individuelle obligatoire pour qualifier l'éloignement à l'emploi à partir d'un faisceau d'indices (diagnostic de référence).
- Valoriser les parcours entre SIAE en introduisant un prolongement de six mois de l'éligibilité quand un salarié passe d'une SIAE à une autre.

La pertinence de l'insertion par l'activité économique ne fait pas de doute. Après un contexte de croissance forte sur cinq ans par le pacte d'ambition, il faut maintenant affiner l'articulation des quatre modèles de l'IAE.

### Concrètement

- Réaffirmer et renforcer la complémentarité et l'interdépendance des quatre modèles de l'insertion ;
- Continuer à encourager un développement régulier et pérenne pour les Ei / ETTi ;
- Appliquer pleinement la triple exclusivité et les modalités de contrôle pour les ETTi.

# Feuille de route IAE

## Des mesures concrètes

### Dimension achats inclusifs

- Sur les SPASER (3), Schémas de Promotion des Achats publics Socialement et Économiquement Responsables :
  - Pour les collectivités qui ne l'appliquent pas encore, malgré l'obligation légale, publier cette liste annuellement ;
  - Pour celles qui l'appliquent, réaliser l'évaluation annuelle des SPASER (4).
- Déployer les mesures achat durable de la loi Climat et Résilience sur la dimension achats inclusifs, notamment en intégrant la fédération au pilotage du PNAD.
- Renforcement de l'inclusion dans les filières de la transition écologique et de l'économie circulaire pour répondre aux objectifs fixés par la loi AGECE.

### Dimension gouvernance et pilotage

- Mettre en place un pilotage différencié entre le secteur marchand / non-marchand de l'IAE
- Déployer un pilotage partagé en temps réel des aides aux postes et permettre une fongibilité budgétaire (en cas de sous-consommation) au sein des régions mais aussi entre régions ;
- Partager l'ensemble des données sur la plateforme de l'inclusion.

### Dimension formation

- Renforcer les moyens alloués à la formation des salariés / Demandeurs d'Emploi en Ei / ETTi pour atteindre une moyenne de 70 heures de formation / an / salarié ;
- Compenser totalement le reste à charge pour les Ei / ETTi qui forment pour le compte de tiers ;
- Déployer des plateformes régionales d'ingénierie de la formation pour l'IAE ;
- Déployer l'expérimentation ProEi dans toutes les régions.

### Dimension parcours

- Renforcer la formation des prescripteurs pour orienter massivement vers l'insertion par l'activité économique ;
- Faciliter l'usage du contrat passerelle (5) en fin de parcours ;
- Déployer le projet « Demain » à l'échelle nationale.

(3) Le décret n° 2022-767 du 2 mai 2022 du code de la commande publique a abaissé le seuil d'obligation des SPASER à 50 millions d'euros de dépenses annuelles.

(4) L'article L. 2111-3 du Code de la commande publique modifié renforce les obligations de publicité des SPASER en prévoyant que, désormais, ils doivent être rendus publics notamment via une mise en ligne sur le site des acheteurs concernés.

(5) Ce dispositif, issu de la loi Inclusion en 2020, est très peu utilisé (quelques dizaines de contrats passerelle aujourd'hui).

# Budgets 2024-2026

## Rappel de la situation du budget pour 2024 & de son texte d'application (circulaire FIE) :

Le budget 2024 pour l'IAE (programme 102) est d'1,376 milliards d'euros (après mise en réserve). La circulaire FIE contient les points suivants :

- Il est indiqué qu'une priorité devra être donnée au secteur marchand (Ai, Ei, ETTi) par rapport au secteur non-marchand, sans orientation budgétaire (régionale ou par modèle) plus précise.
- Le principe de conventionnement est le suivant : reconduction du réalisé 2023 dans la limite du conventionné 2023.

## FDI 2024 : identifier, le plus rapidement possible, les enveloppes disponibles en département

**Contexte** : Il n'est prévu aujourd'hui aucun budget national pour le fonds de développement de l'inclusion. Cette absence de crédits budgétaire est une première et ce alors que de nombreuses entreprises d'insertion connaissent de réels besoins (tant de consolidation que de développement sur les volets sociaux ou économiques).

### Mesures portées par la fédération

**L'intérêt d'un budget de 5 à 10 millions d'euros pour le FDI.** Même dans le cadre d'un budget global limité, il nous semble clé qu'un **budget soit fléché, en cours d'année et le plus rapidement possible, vers le FDI (6)**, notamment pour les besoins de consolidation, de conseil ou encore de financement d'actions collectives. La circulaire FIE confirme la possibilité pour les DDETS de mettre en place des FDI locaux. A côté de cela, la fédération plaide pour que les 4 millions d'euros mis de côté par la DGEFP soient fléchés vers le FDI.

## Budgets 2025-2026

**Contexte** : Le cadre budgétaire des deux prochaines années s'annonce resserré et très difficile. Le premier train de mesures d'économies pour 2024 (10 milliards d'€ coupés en février 2024) est de mauvais augure. **Ajouter de l'austérité dans les politiques d'insertion par l'activité économique serait un bien mauvais calcul pour les comptes publics.** En effet si l'austérité portait sur les aides à l'insertion, cela risquerait d'augmenter des dépenses induites et dont les montants sont nettement supérieurs comme les minimas sociaux ou les dépenses de santé.

De plus, dans un contexte de chômage bas, il est d'autant plus crucial de conserver un budget important pour l'insertion. En effet les personnes qui restent au chômage sont celles qui sont le plus éloignées de l'emploi et il est donc nécessaire de prévoir un accompagnement soutenu pour qu'elles retrouvent le chemin.

### Mesures portées par la fédération

Le pacte d'ambition de 2019, décidé par l'Etat et mobilisant tous les acteurs, a été une réussite (+ 30 % de personnes insérées en quatre ans, soit près de 100 000 personnes dans l'emploi dans les Ei et ETTi en 2023).

Si l'Etat décidait de rehausser une nouvelle fois l'ambition, nos entreprises répondront présentes. Une croissance durable et raisonnable, progressive de 2024 à 2027 - permettant ainsi aux entreprises de programmer leurs investissements et nouvelles activités, répondant aux besoins et au maillage des différents territoires - serait gage de réussite.

Lors des échanges avec l'exécutif en 2023, nous avons proposé une progression du nombre de postes de +8% en 2024, +10% en 2025 puis 2026 et +12% en 2027 et renouvelons cette proposition, qui permettrait d'insérer 40 000 personnes de plus d'ici 2027.

(6) Notre demande initiale d'un FDI national dès le début de l'année n'a pas été arbitrée.



# la fédération des entreprises d'insertion

## Contacts :

Mathilde AUSORT – 06 65 00 91 20 / [m.ausort@lesentreprisesdinsertion.org](mailto:m.ausort@lesentreprisesdinsertion.org)

La fédération des entreprises d'insertion - 18-20 rue Claude Tillier

75012 PARIS

Tél. 01 53 27 34 80

[contact@lesentreprisesdinsertion.org](mailto:contact@lesentreprisesdinsertion.org)

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

