



ALLIANCES DE RECHERCHE UNIVERSITÉS - COMMUNAUTÉS

R-12-2004

**Un portrait des initiatives de formation
par le travail et d'insertion
socioprofessionnelle en France**

par Marco Silvestro
et Yanick Noiseux

*Recherche dirigée par
Le Collectif des entreprises d'insertion du Québec (CEIQ)
La Chaire sur l'Insertion socio-économique des personnes sans emploi de
l'UQÀM (Chaire INSÉ)*

Octobre 2004

ISBN : 2-89276-334-7

La présente recherche-action est sous la direction de Jean-Marc Fontan et Gérald Larose, chercheurs de la Chaire sur l'insertion socio-économique des personnes sans emploi.

La réalisation de cette recherche-action a été possible suite à un montage financier provenant de différentes organisations :

- Le Programme d'assistance technique au développement économique communautaire (PATDEC) – http://www.carleton.ca/cedtap/conference/index_f.html
- Le Collectif des entreprises d'insertion du Québec (CEIQ) – <http://www.collectif.qc.ca/frame.htm?url=/accueil/statique/accueil.asp&z=74>
- L'Alliance de recherche université-communautés en économie sociale (ARUC-ÉS), en vertu du financement obtenu par le Conseil de recherche en sciences humaines du Canada (CRSH) – <http://www.aruc-es.uqam.ca/>
- La Chaire sur l'insertion socio-économique des personnes sans-emploi (Chaire Insé), en vertu d'un financement obtenu par le CRSH et la Faculté des sciences humaines de l'Université du Québec à Montréal – <http://www.chaire.insertion.uqam,.ca>

Note sur les auteurs :

Marco Silvestro est étudiant-chercheur au doctorat en sociologie à l'Université du Québec à Montréal (UQÀM).

Yanick Noiseux est étudiant-chercheur au doctorat en sociologie (UQÀM)

PRÉSENTATION DES CAHIERS DE L'ARUC-ÉS

Comme son nom l'indique bien, l'**Alliance de recherche universités-communautés en économie sociale (ARUC-ÉS)** mise sur le partenariat pour la recherche, la formation et la diffusion. La diffusion fait appel à une diversité de moyens et d'outils, l'un de ceux-ci étant des cahiers, généralement appelés « documents de travail » (*working papers*). Si ces cahiers constituent d'humbles instruments, ils nous apparaissent bien adaptés pour favoriser une diffusion rapide destinée à alimenter la discussion et l'échange entre chercheurs et partenaires du milieu. À cette fin, nous proposons trois catégories de cahier :

- des **cahiers de recherche - série R** - (couleur *rouille*) qui rendent compte de résultats de recherches menées en partenariat;
- des **cahiers de transfert - série T** - (couleur *sauge*) qui tirent de ces recherches des contenus pour la formation et pour le renouvellement des pratiques, des formes d'interventions ou encore des façons de faire;
- des **cahiers d'interventions - série I** - (couleur *jaune*) qui constituent des prises de position ou des avis formulés par des partenaires du milieu ou des chercheurs. Ces interventions, s'appuyant par ailleurs souvent sur des travaux de recherche, peuvent viser soit à influencer des politiques, mesures et orientations de différents acteurs intervenant en économie sociale, soit à faire connaître des orientations stratégiques dans un domaine donné; elles peuvent aussi constituer une prise de position ou une opinion dans un débat traversant ce mouvement.

Si l'économie sociale fournit le fil conducteur de nos activités, le domaine couvert est relativement large puisqu'il inclut aussi bien des thématiques à dominante économique que sociales : le développement local, le développement durable, le maintien en emploi et l'insertion par l'emploi, les services aux personnes, le logement communautaire et social, le tourisme social et les initiatives chez les autochtones et les groupes ethniques. Les questions liées à l'évaluation sociale et aux comparaisons internationales, pour ne citer que celles-là, intéressent tous les secteurs identifiés précédemment.

L'économie sociale repose non seulement sur une économie plurielle (formes marchandes, non marchandes et non monétaires) mais vise également un élargissement de notre compréhension de l'économie et par la suite un renouvellement de nos pratiques sociales et nos interventions dans le domaine du développement économique et social. Enfin, en raison des interfaces que l'économie sociale entretient avec le secteur privé et le secteur public, l'intérêt des questions traitées dans nos cahiers déborde le seul secteur de l'économie sociale pour atteindre l'ensemble de la société civile.

On comprendra que les textes publiés dans les Cahiers de l'ARUC en économie sociale sont la responsabilité exclusive des auteurs et n'engagent que ceux-ci. Les textes sont disponibles sur le site WEB de l'ARUC en économie sociale à l'adresse suivante : www.aruc-es.uqam.ca.

Jean-Marc Fontan
Codirecteur

Nancy Neamtan
Codirectrice

Table des matières

Liste des figures et des tableaux.....	v
<i>Liste des figures</i>	<i>v</i>
<i>Liste des tableaux.....</i>	<i>v</i>
Liste des abréviations, sigles et acronymes	vii
Introduction	1
<i>Les objectifs de la recherche</i>	<i>1</i>
<i>L'objet de la recherche</i>	<i>2</i>
<i>La France : un État unitaire en décentralisation administrative</i>	<i>3</i>
<i>Méthodologie de la recherche</i>	<i>5</i>
1. Qu'est-ce que l'insertion par l'activité économique en France ?	7
1.1 <i>Historique de l'IAE en France</i>	<i>7</i>
1.2 <i>La définition du secteur de l'insertion par l'activité économique depuis 1998....</i>	<i>11</i>
1.2.1 <i>Les activités marchandes</i>	<i>12</i>
1.2.2 <i>Les activités d'utilité sociale</i>	<i>12</i>
1.2.3 <i>Le secteur mixte.....</i>	<i>13</i>
1.3 <i>L'environnement législatif et institutionnel de l'insertion par l'activité économique.....</i>	<i>13</i>
1.4 <i>Les aides et les subventions.....</i>	<i>16</i>
2. Les acteurs de l'IAE en France	23
2.1 <i>Les acteurs locaux.....</i>	<i>23</i>
2.1.1 <i>Les entreprises d'insertion (EI)</i>	<i>23</i>
2.1.2 <i>Les associations intermédiaires (AI).....</i>	<i>37</i>
2.1.3 <i>Les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI).....</i>	<i>49</i>

2.1.4	<i>Les Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ)</i>	62
2.1.5	<i>Le secteur de l'utilité sociale et le secteur mixte.....</i>	63
2.2	<i>Les regroupements d'acteurs (nationaux, régionaux, locaux)</i>	70
2.2.1	<i>Le CNEI.....</i>	70
2.2.2	<i>Les UREI et les URSIE.....</i>	72
2.2.3	<i>Fédération COORACE.....</i>	73
2.2.4	<i>La FNARS.....</i>	74
2.2.5	<i>Le CNLRQ.....</i>	75
2.2.6	<i>Association nationale Chantier-école</i>	76
2.3	<i>Les principales institutions publiques liées à l'IAE.....</i>	77
2.3.1	<i>Le DGEFP.....</i>	77
2.3.2	<i>Les DRTEFP.....</i>	78
2.3.3	<i>Les DDTEFP</i>	78
2.3.4	<i>Préfet</i>	79
2.3.5	<i>ANPE.....</i>	79
2.3.6	<i>ALE.....</i>	80
2.4	<i>Les instances de concertation.....</i>	81
2.4.1	<i>Le CNIAE.....</i>	81
2.4.2	<i>Les CDIAE.....</i>	83
2.4.3	<i>Plan local pour l'insertion et l'emploi (ex-Plan local d'insertion économique)..</i>	84
3.	Parcours d'insertion et portrait sociodémographique des publics.....	85
3.1	<i>Les parcours d'insertion.....</i>	85
3.2	<i>Les caractéristiques des publics</i>	88
4.	Les enjeux politiques actuels concernant l'IAE en France	95
4.1	<i>La reconnaissance de l'IAE.....</i>	95
4.2	<i>Les enjeux tels que perçus par le CNEI.....</i>	95
4.3	<i>Enjeux liés à la mise en place des CI-RMA.....</i>	97

Bibliographie.....	101
---------------------------	------------

Liste des annexes

Annexe I	Détails sur les aides publiques aux entreprises d’insertion, entreprises de travail temporaire d’insertion et associations intermédiaires.....	103
Annexe II	Les contrats aidés utilisables pour les EI, ETTI, AI et chantiers d’insertion....	107
Annexe III	Textes légaux et réglementaires relatifs à l'insertion par l'activité économique en France	137
Annexe IV	La charte des entreprises d’insertion du CNEI	141
Annexe V	La charte de la Fédération Coorace.....	147
Annexe VI	Les relations entre l’association intermédiaire, le salarié et l’entreprise utilisatrice.....	155
Annexe VII	Cahier des charges des EI adhérentes au CNEI	159

Glossaire..... 165

<i>Insertion sociale par l’économique – définition du gouvernement français</i>	<i>167</i>
<i>Agrément du recrutement des publics.....</i>	<i>168</i>
<i>Conventionnement des structures de l’IAE.....</i>	<i>168</i>
<i>Les acteurs institutionnels</i>	<i>170</i>
<i>Les instances de concertation</i>	<i>172</i>
<i>Les acteurs terrains</i>	<i>173</i>
<i>Regroupement d’acteurs terrains</i>	<i>178</i>
<i>Bailleurs de fonds</i>	<i>181</i>
<i>Les différents « contrats aidés »</i>	<i>183</i>
<i>Les statuts juridiques</i>	<i>183</i>
<i>Quelques termes supplémentaires</i>	<i>186</i>

Liste des figures et des tableaux

Liste des figures

Figure 1 :	Présentation des grands acteurs institutionnels de l'IAE en France	4
Figure 2 :	Le processus de conventionnement en France.....	14
Figure 3 :	Processus de labellisation.....	29
Figure 4 :	Répartition des heures travaillées par les AI selon la catégorie d'utilisateurs.....	49
Figure 5 :	Répartition des heures travaillées par les ETTI selon l'activité économique de l'entreprise utilisatrice.....	60
Figure 6 :	Structure de la Fédération COORACE	73
Figure 7 :	Les parcours d'insertion	87

Liste des tableaux

Tableau 1 :	Principaux résultats des entreprises d'insertion (EI).....	25
Tableau 2 :	Répartition des EI par taille, selon leur activité principale en 2002	36
Tableau 3 :	Répartition des contrats aidés, signés par les EI, selon le type de contrat	36
Tableau 4 :	Évolution de la répartition des salariés en insertion en EI selon le sexe et l'âge entre 1999 et 2002	37
Tableau 5 :	Principaux résultats d'activités des associations intermédiaires (AI).....	38
Tableau 6 :	Heures travaillées par les salariés des AI selon le type d'emploi exercé.....	47
Tableau 7 :	Heures travaillées dans les AI selon la catégorie d'utilisateurs	48
Tableau 8 :	Principaux résultats d'activités des associations intermédiaires (AI).....	49
Tableau 9 :	Principaux résultats d'activités des ETTI	51
Tableau 10 :	Répartition des heures travaillées par les salariés des ETTI selon le type d'emploi exercé.....	61
Tableau 11 :	Évolution de la répartition des salariés en insertion en ETTI selon le sexe et l'âge entre 1999 et 2002.....	62
Tableau 12 :	Les salariats concernés par les chantiers d'insertion	66

Tableau 13 : Répartition des salariés en insertion selon l'âge et le sexe.....	89
Tableau 14 : Situation des salariés en insertion avant leur embauche dans la structure (%).....	90
Tableau 15: Salariés en insertion selon leur situation à l'égard du chômage et de l'inactivité (%).....	91
Tableau 16 : Situation des salariés à la sortie des structures d'insertion (%).....	92

Liste des abréviations, sigles et acronymes

AFPA :	Association nationale pour la formation professionnelle des adultes	
AGO :	Assemblée générale ordinaire	
AI :	Association intermédiaire	
ALE :	Agence locale d'emploi	
ANPE :	Agence nationale pour l'emploi	
APT :	Allocation de parent isolé	
ARUC-ÉS :	Alliance de recherche universités-communautés en économie sociale	
ASS :	Allocation de solidarité spécifique	
CA :	Contrat d'apprentissage	
CAVA :	Centre d'adaptation à la vie active	
CDD :	Contrat à durée déterminée	
CDI :	Contrat à durée indéterminée	
CEC :	Contrat emploi consolidé	} Ce sont tous des « contrats aidés », c'est-à-dire des emplois subventionnés.
CEJ :	Contrat emploi jeune	
CES :	Contrat emploi solidarité	
CEV :	Contrat emploi ville	
CO :	Contrat d'orientation	
CQ :	Contrat de qualification	
CDIAE :	Conseil départemental de l'insertion par l'activité économique	
CEIQ :	Collectif des entreprises d'insertion du Québec	
CFA :	Centre de formation d'apprentis	
CFAS :	Code de la famille et de l'aide sociale	
CHRS :	Centre d'hébergement et de réadaptation sociale	
CIE :	Contrat initiative emploi	
CIF-CDD :	Congé individuel de formation pour les personnes en contrat à durée déterminée	
CI-RAM :	Contrat d'insertion Revenu minimum d'activité	
CNCE-GEIQ :	Comité national de coordination et d'évaluation des groupements d'employeur pour l'insertion et la qualification	
CNEI :	Comité national des entreprises d'insertion	
CNIAE :	Conseil national de l'insertion par l'activité économique	
CNLE :	Conseil national de lutte contre les exclusions	
CNLRQ :	Comité national de liaison des régies de quartier	
DARES :	Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques	
DDASS :	Direction départementale de l'action sanitaire et sociale	

DDTEFP :	Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle
DGASS :	Direction générale de l'action sanitaire et sociale
DGEFP :	Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
DIES :	Délégation interministérielle à l'innovation sociale et à l'économie sociale
DRASS :	Direction régionale des affaires sanitaires et sociales
DRTEFP :	Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
EI :	Entreprise d'insertion
ETTI :	Entreprise de travail temporaire d'insertion
FDI :	Fonds départemental pour l'insertion
FGIE :	Fonds de garantie pour les structures d'insertion par l'économie
FNARS :	Fédération nationale des associations d'accueil et de réinsertion sociale
GEIQ :	Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification
IAE :	Insertion par l'activité économique
INSÉ :	Chaire sur l'Insertion socio-économique des personnes sans emploi de l'UQÀM
ML :	Mission locale
PAIO :	Permanence d'accueil, d'information et d'orientation
PAP-nd :	Projet d'actions personnalisées pour un nouveau départ
PARE :	Plan d'aide au retour à l'emploi
PLIE :	Plan local pour l'insertion et l'emploi (ex-Plan local d'insertion économique)
PNAE :	Plan national d'action pour l'emploi
RMI :	Revenu minimum d'insertion
SA :	Société anonyme
SARL :	Société anonyme à responsabilité limitée
SCIC :	Société coopérative d'intérêt collectif
SIAE :	Structure d'insertion par l'activité économique
SIFE :	Stage d'insertion à la formation et à l'emploi
SPE :	Service public de l'emploi
TRACE :	Trajet d'accès à l'emploi
TTI :	Travail temporaire d'insertion
UQÀM :	Université du Québec à Montréal
UREI :	Union régionale des entreprises d'insertion
URIOPSS :	Union régionale interfédérale des oeuvres et organismes privés sanitaires et sociaux
URSIE :	Union régionale des structures d'insertion par l'économie

Afin d'alléger le texte, de nombreux acronymes et quelques abréviations sont utilisés. De plus, le secteur de l'insertion socioprofessionnelle est caractérisé par une foule de termes et d'expressions qui se réfèrent à des configurations institutionnelles spécifiques à chacun des quatre pays qui font l'objet de cette étude. Leur signification n'est donc pas toujours évidente et il est souvent impossible d'établir des équivalences directes entre les quatre pays.

En ce sens, les auteurs conseillent vivement au lecteur de garder à portée de regard la liste des acronymes et des abréviations ainsi que le glossaire qu'il trouvera à la fin du présent document. Cela lui permettra de déchiffrer plus aisément la signification des termes et des expressions utilisés par les institutions publiques et les organismes d'insertion socioprofessionnelle.

L'utilisation du masculin a été retenue pour des fins de lisibilité; il inclut le féminin et n'est pas discriminatoire.

Introduction

Les objectifs de la recherche

Les objectifs de cette recherche-action sont d'offrir un portrait comparatif des initiatives d'insertion socioprofessionnelle par l'activité économique dans quatre pays de la francophonie (Belgique, France, Québec, Suisse) en vue d'une meilleure compréhension du secteur et d'une rencontre internationale des acteurs de l'insertion socioprofessionnelle par l'activité économique.

Plus précisément, la recherche poursuit les objectifs suivants :

- Définir le concept de « système national d'insertion par l'économique ».
- Présenter le champ sémantique de l'insertion par l'économique dans les quatre lieux de la francophonie (établir un glossaire, établir les équivalences et les nuances entre les différents termes utilisés).
- Documenter les contextes d'intervention de l'insertion par l'économique en fonction des enjeux majeurs pour l'action des organismes, tels que définis par le CEIQ et ses partenaires internationaux (voir annexe I).
- Identifier les éléments innovants (mécanismes, mesures, politiques, pratiques, etc.) pouvant être l'objet de modalités de transfert d'un contexte national à un autre.
- Analyser les données recueillies, dégager des constats et des pistes d'action en vue de stimuler les activités de recherche et développement, de veille, de formation et de transfert en matière d'insertion par l'économique.

La présente monographie concerne la France. Elle fait partie d'un ensemble de quatre monographies — une sur chacun des pays — qui s'accompagne d'un glossaire comparatif des termes utilisés dans ce secteur (champ sémantique) et d'un document qui met en relief des éléments comparatifs. Le tout a pour objectif ultime de servir l'action des acteurs de ce secteur d'intervention sociale qui est essentiel dans nos sociétés caractérisées par une exclusion de plus en plus grande de personnes qui, pour plusieurs raisons, cumulent des « handicaps sociocognitifs » qui les empêchent d'exercer pleinement leur citoyenneté.

L'objet de la recherche

L'objet de cette recherche est l'action sociale / l'action communautaire qui prend la forme particulière de l'insertion (ou réinsertion) socioprofessionnelle des personnes marginalisées par une formation s'insérant dans la pratique d'une activité économique réelle. En d'autres mots, elle concerne les initiatives de formation par l'exercice d'un métier ou d'une activité en entreprise commerciale (i.e. qui produit des biens et / ou des services commercialisés). Ainsi, la monographie s'intéresse surtout aux initiatives d'insertion par l'activité économique ancrées dans le secteur marchand de l'économie.

Les mots-clés pour comprendre ces initiatives sont donc les suivants :

- Personnes marginalisées – Personnes exclues du marché du travail;
- Insertion (ou réinsertion) socioprofessionnelle – Insertion économique;
- Formation par l'activité économique – Formation par le travail.

Il convient d'introduire immédiatement des précisions quant à ces mots-clés qui balisent le champ d'intervention des associations/organismes/entreprises :

- Les **personnes marginalisées** ou **exclus du marché de l'emploi** sont des citoyens qui, pour de multiples raisons, ne possèdent que de faibles compétences qui leur permettraient de s'insérer de façon autonome sur le marché de l'emploi. Elles traînent souvent une biographie difficile qui se caractérise par des échecs scolaires répétés, des difficultés sur le plan familial, des problèmes de santé mentale ou de toxicomanie, un déficit d'insertion dû à une immigration récente, peu ou pas de formation et d'expérience professionnelle, etc.
- L'**insertion** ou la **réinsertion socioprofessionnelle (insertion économique** au Québec) consiste à faire en sorte que ces personnes puissent devenir autonomes d'abord sur le plan social, c'est-à-dire quant à leurs droits et devoirs de citoyen et quant à leurs relations sociales. Ensuite, sur le plan professionnel, c'est-à-dire quant à l'obtention et à la conservation d'un emploi qui leur permet de vivre dans des conditions décentes. En ce sens, les organismes qui dispensent une formation à ces personnes agissent selon une philosophie qui pose comme complémentaires les aspects professionnels et sociaux. De

même, le projet pédagogique est un mélange d'apprentissages collectifs et de suivi individuel.

- **La formation par le travail** ou **formation par l'activité économique** consiste à placer les stagiaires en situation réelle de travail (production de biens ou de services) afin de faire alterner les aspects pratiques de l'emploi (techniques de production, relations de travail, vie en entreprise) et les aspects plus théoriques assurés en classe. Ce type d'intervention vise aussi à assurer un salaire minimum aux stagiaires par le biais d'un réel contrat de travail, ce qui les plonge immédiatement dans le « monde réel » de l'emploi et du travail.

La France : un État unitaire en décentralisation administrative

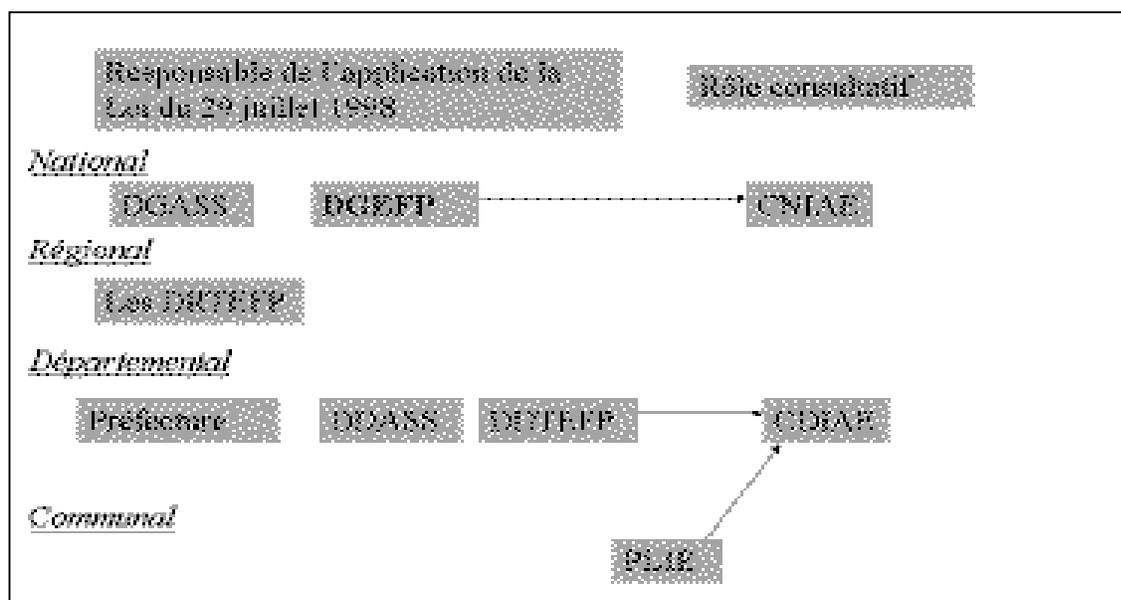
La France est un État unitaire qui a amorcé au début des années 1980 un processus de déconcentration des pouvoirs publics et de décentralisation des administrations publiques (prenant la forme des « services déconcentrés » de l'État). En substance, cela signifie que les politiques sont encore définies à l'échelon national, mais que les pouvoirs départementaux et locaux ont de plus en plus de marge de manœuvre dans leur mise en œuvre locale. En ce qui concerne l'insertion par l'activité économique, son orientation générale est donnée par la *Loi du 29 juillet 1998 d'orientation relative à la lutte contre les exclusions*. C'est le ministère du Travail qui est responsable de son application.

À l'échelon **national**, ce sont plus spécifiquement la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) et la Direction générale de l'action sanitaire et sociale (DGASS) qui sont responsables de l'application de la *Loi du 29 juillet 1998 d'orientation relative à la lutte contre les exclusions*. L'ensemble du dispositif relatif à l'insertion par l'activité économique en France est administré par le Service public de l'emploi (SPE). Le Conseil national de l'insertion par l'activité économique (CNIAE), sous la tutelle du ministère du Travail, a un rôle consultatif auprès des décideurs, notamment concernant le conventionnement des structures d'IAE (insertion par l'activité économique). Le CNIAE réunit des élus, des administrateurs et des représentants des différents réseaux de l'IAE en France.

À l'**échelon régional**, la Direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DRTEFP) est responsable de la mise en œuvre des mesures de formation professionnelle des chômeurs (à l'exception des mesures destinées aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion (RMI) dont la responsabilité incombe aux administrations départementales), notamment ceux intégrant une structure d'insertion par l'activité économique. Le Conseil régional est responsable du développement économique, de la formation professionnelle et, depuis 2003, des missions locales pour l'insertion sociale et professionnelle des jeunes.

À l'**échelon départemental**, ce sont la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP), la Direction départementale de l'action sanitaire et sociale (DDASS) et la préfecture qui sont responsables du conventionnement des acteurs de l'insertion par l'activité économique. Les Conseils départementaux de l'insertion par l'activité économique (CDIAE), qui rassemblent les acteurs locaux concernés, tiennent un rôle consultatif. À l'**échelon local** (communes), les maires et les autres acteurs peuvent être rassemblés dans des « Plans Locaux pour l'insertion et l'emploi » (PLIE).

Figure 1 : Présentation des grands acteurs institutionnels de l'IAE en France



Fin 2002, on dénombrait en France 948 (980 en 2001) associations intermédiaires (AI), 856 (869 en 2001) entreprises d'insertion (EI) et 263 (279 en 2001) entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI). Ainsi, plus de 2 067 structures ont été conventionnées par les préfets (Dares, 2003). Ces différentes structures — AI, EI et ETTI — ont employé 227 700 salariés au cours de l'année 2001, soit environ 38 000 emplois en équivalents temps plein (Céalis, 2002). Ces trois types de structures se situent dans le secteur marchand de l'insertion par l'activité économique, toutes trois s'inscrivent dans l'économie de marché tout en mettant de l'avant un projet social d'insertion de personnes marginalisées. Ces entreprises et associations se sont regroupées en fédérations régionales et nationales. Le Comité national des entreprises d'insertion (CNEI) est la fédération des Unions régionales d'entreprises d'insertion (UREI) et des Unions régionales des structures d'insertion par l'économique (URSIE). Le CNEI représente plus de 550 acteurs locaux (SIAE). Une autre fédération, la Fédération COORACE représente aussi près de 500 membres, dont plus du tiers des AI conventionnées. COORACE représente autant des structures d'IAE du secteur marchand que du secteur des travaux d'utilité publique.

Méthodologie de la recherche

Cette recherche a principalement été réalisée par l'analyse des documents pertinents. Les textes de loi, les politiques françaises relatives à l'insertion par l'activité économique, les documents des institutions françaises, de même que ceux des acteurs impliqués dans l'insertion par l'activité économique ont été utilisés (voir bibliographie). De même, beaucoup d'information provient de sites Internet, notamment ceux du CNEI, des UREI, de la Fédération COORACE, etc. Afin d'aller chercher des informations complémentaires et de valider notre interprétation, une correspondance par courriel a été entretenue avec des chercheurs¹ et des acteurs des entreprises de formation par le travail en France. De plus, un processus de validation de la recherche a été mené lors d'un séjour sur le terrain, au printemps 2004, ce qui a permis de compléter la recherche.

Cette recherche est donc limitée sur le plan des dynamiques concrètes, microsociologiques, qui régissent le secteur de l'insertion socioprofessionnelle. Seuls des entretiens approfondis

¹ Nous tenons particulièrement à souligner la contribution de Carole Yerochewski.

pourraient nous renseigner sur les rapports concrets qu'entretiennent les acteurs entre eux. Cependant, l'objet de la recherche est de décrire le cadre institutionnel de l'insertion par l'activité économique et la méthodologie privilégiée permet d'atteindre les objectifs fixés.

Le texte est divisé en quatre parties. La première balise le secteur de l'IAE en France. On y présente d'abord son historique, puis les définitions qu'on lui a données, à travers l'environnement législatif et le cadre institutionnel mis en place par l'État français et, enfin, les principales aides et les subventions disponibles. La seconde partie présente les acteurs locaux (EI, ETTI, AI, chantiers-écoles), les regroupements d'acteurs (CNEI, UREI, COORACE, FNARS, CNLRQ, chantiers-écoles), les institutions publiques liées à l'IAE (DGEFP, DRTEFP, DDTEFP, Préfecture, ANPE, ALE) et les différentes instances de concertation (CNIAE, CDIAE, PLIE). La troisième partie concerne les « parcours d'insertion » ainsi que les caractéristiques socio-économiques des publics qui utilisent les structures de l'insertion par l'activité économique. On y expose, entre autres, certaines statistiques sur les activités des différentes structures d'insertion (EI, AI, ETTI). Enfin, la quatrième partie concerne les enjeux politiques actuels de l'insertion par l'activité économique en France.

1. Qu'est-ce que l'insertion par l'activité économique en France ?

1.1 Historique de l'IAE en France

C'est au milieu des années 1970, lors des premières crises économiques sérieuses de l'après-guerre, que sont créées les premières associations vouées à l'insertion par l'activité économique. Elles ont émergé, à l'initiative de travailleurs sociaux, dans les centres d'hébergement et de réadaptation sociale (CHRS), qui accueillaient une population adulte « en détresse ». Conscients de ne pas pouvoir régler les problèmes seulement par leur rôle d'assistantat, les CHRS mettent sur pied des ateliers de travail visant à faire apprendre des tâches et à rémunérer sous une forme non salariale, au travers d'un pécule. Le principe est que la restructuration sociale et professionnelle de ces personnes passe nécessairement par une mise en situation de travail réelle.

C'est dans le cadre juridique de l'aide sociale que sont conçues les premières structures, en 1974. La loi de 1974 prévoit la création de structures de travail protégées et destinées à faciliter la réinsertion sociale des personnes menacées d'inadaptation. Les bénéficiaires de ces premières initiatives, même s'ils ont droit à une rétribution, n'ont pas le statut de salarié. Parallèlement, deux tendances se dessinent : les entreprises et associations, portées par des éducateurs et des militants « alternatifs », qui exercent des activités de type marchand (sur le marché concurrentiel) et celles qui privilégient les activités d'utilité publique (ou activités non-marchandes).

Comme notre objet de recherche concerne les activités de type marchand, nous limiterons notre analyse à ce type d'initiatives. Cependant, les relations étroites qu'entretiennent les acteurs du secteur de l'insertion par l'activité économique font en sorte que les activités de type non-marchand seront aussi mentionnées à l'occasion. Par exemple, le cas des chantiers d'insertion (ou chantiers-écoles) est ambigu. Ceux-ci font de la formation par le travail, ils produisent de la richesse, mais ils agissent sur le marché protégé des travaux publics ou des travaux d'utilité collective locaux. Les chantiers d'insertion, parfois gérés par des régies de quartier ou des associations intermédiaires, sont donc souvent placés dans le « secteur mixte ». Les chantiers d'insertion sont inclus dans notre échantillon.

C'est dans les années 1980 que les initiatives d'insertion par l'activité économique dans le secteur marchand seront, pour la première fois, reconnues par l'État : les entreprises intermédiaires (ancêtres des entreprises d'insertion) en 1985, puis en 1989² et les associations intermédiaires en 1987. Les subsides de l'État visent alors à compenser le manque de productivité et le fort taux de rotation des personnes engagées à des postes d'insertion. En mars 1985, la Fondation de France se lance dans le soutien à la création d'entreprises. Le premier programme, intitulé « Entreprendre », concerne les entreprises d'insertion destinées aux populations en difficulté et en voie de marginalisation. La fondation offre un soutien au développement et à la consolidation des activités ainsi qu'un soutien au développement des « têtes de réseaux » et à leur structuration.

Pendant cette décennie se précisent aussi les rôles et les fonctionnements de ces deux types d'initiatives (EI et AI). Les associations intermédiaires offrent un service en mettant des demandeurs d'emploi en disponibilité pour des emplois temporaires chez des particuliers, pour assurer un service qui n'est pas encore offert par l'entreprise privée (une clause de « non-concurrence » avec le secteur marchand). Leur « public » est surtout celui des chômeurs de longue durée arrivés en « fin de droit ». Les entreprises d'insertion, quant à elles, produisent des biens et font de l'atelier de production un outil pédagogique pour former des « salariés en insertion » (constitués surtout, mais non exclusivement, de jeunes peu qualifiés) à un métier et à la vie sociale. Déjà, dès les premières années, les deux types de structures sont plus complémentaires entre elles que concurrentielles : les associations intermédiaires accueillent des personnes plus près du marché de l'emploi, alors que les entreprises d'insertion se situent en amont du parcours d'insertion et accueillent des personnes qui cumulent plus de difficultés sociales et professionnelles.

Les secteurs d'activité dans lesquels sont engagées les entreprises d'insertion sont déjà, au milieu des années 1980, extrêmement diversifiés, bien que les animateurs de l'insertion par l'activité économique proviennent principalement du travail social (57 % des gestionnaires dans les EI). Ainsi, plusieurs secteurs d'activité se sont développés, notamment le bâtiment (37 %), les travaux forestiers et les espaces verts (19 %) ainsi que la restauration (16 %)³.

² Le gouvernement Chirac s'était entre-temps retiré de l'IAE en 1986.

³ Données d'une recherche de 1986 réalisée par le CNRS. Citée dans Dubéchet, Henriot et Simon, 1996: 19.

Cela dit, la structure juridique choisie est très majoritairement l'association (81 %). Les structures sont de petite taille, huit postes d'insertion en moyenne en 1985. Autre caractéristique de ces structures, le flux de passage⁴ : si le temps d'occupation moyen d'un poste se situe entre huit et douze mois, le taux de « congédiement » ou d'abandon de poste durant le premier mois est important.

La décennie des années 1980 est aussi une période d'expansion du secteur de l'insertion par l'activité économique marchande. L'aide de la Fondation de France favorise la création de nouvelles entreprises et associations, ainsi que leur regroupement en fédérations. À l'échelon national, c'est en 1988 qu'est créé le Comité national des entreprises d'insertion (CNEI, qui accueillera aussi des ETTI). Au départ, le CNEI est une initiative de quelques acteurs dans les entreprises d'insertion qui sentaient le besoin de mettre leurs expériences et leurs expertises en commun. Le CNEI se veut alors (et toujours) un lieu de réflexion, de coordination et de représentation politique. Parallèlement, les premières Unions régionales d'entreprises d'insertion (UREI) et Unions régionales de structures d'insertion par l'économique (URSIE) sont créées. Si les premières ne rassemblent que des entreprises d'insertion (et, plus tard, des entreprises de travail temporaire d'insertion), les secondes regroupent un plus large éventail de structures (régies de quartier, missions locales, AI, EI, ETTI). Ces unions ont pour mission, d'une part, de représenter les acteurs locaux sur la scène régionale et, d'autre part, de coordonner les actions régionales d'insertion par l'économique. Huit ans après sa naissance, en 1996, le Comité national des entreprises d'insertion est transformé en fédération officielle des UREI et des URSIE. Son rôle de représentant politique national est alors consolidé.

Les associations intermédiaires, quant à elles, ont été créées à partir du début des années 1980. Leur activité consiste à mettre des chômeurs à disposition de particuliers⁵ pour des tâches de courte durée. En 1986, elles ont mobilisé près de 600 000 heures de travail pour un bassin d'environ 5 000 chômeurs. La reconnaissance et l'officialisation de leurs initiatives se traduisent par un texte de loi en janvier 1987. Plus du tiers des associations

⁴ Le taux de roulement du personnel, dans le jargon des sciences de la gestion.

⁵ Aujourd'hui, certaines AI font également des mises à disposition en entreprise.

intermédiaires aujourd'hui en activité sont regroupées dans la Fédération COORACE, qui fédère aussi des entreprises d'insertion, des ETTI et des chantiers d'insertion.

Dans les années 1990, le secteur de l'insertion par l'activité économique prend de l'ampleur corrélativement à la montée du chômage de longue durée et aux processus de marginalisation des jeunes et des travailleurs âgés. C'est à cette époque, dans la foulée du rapport Pradeau, qu'on assiste à la reconnaissance formelle par l'État de l'insertion par l'activité économique. Le Conseil national de l'insertion par l'activité économique (CNIAE) est mis sur pied en 1991⁶.

Plus structurés, les acteurs peuvent faire valoir de façon plus efficace leurs revendications auprès des pouvoirs publics. Le sérieux des initiatives locales ainsi que leur évidente utilité font en sorte que leur reconnaissance s'amplifie. En juillet 1990, un administrateur de la Caisse des dépôts et consignations remet aux ministres de la Solidarité et du travail un rapport sur les structures de l'insertion par l'activité économique (SIAE). Ce rapport mènera à la création du CNIAE et à la reconnaissance légale des entreprises d'insertion (ex-entreprises intermédiaires) par la loi n° 91-1 du 3 janvier 1991. Cette reconnaissance est suivie de près par celle des entreprises d'intérim d'insertion instituée par la loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 (Beaudet-Caille, 2001 : 14). La mission des entreprises d'intérim d'insertion est de mettre à disposition des salariés en insertion auprès d'entreprises. En 1998, elles seront renommées entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) et, par les effets de la loi, une partie du public des AI leur sera transférée.

Le paysage de l'insertion par l'activité économique sera considérablement modifié par la *Loi d'orientation relative à la lutte contre les exclusions* du 29 juillet 1998. Cette loi, de laquelle découleront plusieurs circulaires et décrets d'application, reconnaît le rôle central de l'insertion par l'activité économique et lui accorde un chapitre spécifique. La législation homogénéise les procédures de conventionnement des EI, ETTI et AI, de même qu'elle étend les exonérations de charges sociales. Elle introduit aussi l'agrément du recrutement des publics par l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) afin de situer les EI, ETTI et AI dans un parcours d'insertion cohérent placé sous la responsabilité du ministère du Travail.

⁶ C'est également à cette époque qu'est mis sur pied, à Lille, le premier PLIE.

1.2 La définition du secteur de l'insertion par l'activité économique depuis 1998

Depuis la loi de 1998, qui entraine en application le 1^{er} janvier 1999, l'État français caractérise par trois principes le secteur de l'insertion par l'activité économique :

« - Le secteur s'adresse à des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières. Il s'agit de personnes qui, en raison de difficultés de tous ordres, ne sont pas susceptibles d'être embauchées par les entreprises classiques et restent exclues du marché du travail.

- L'insertion par l'activité économique doit permettre à ces publics de bénéficier de contrats de travail en vue de faciliter leur insertion sociale et professionnelle. Cette définition met l'accent sur l'obligation pour ce secteur d'offrir de véritables contrats de travail et non de simples « occupations ». Seules peuvent donc relever de l'insertion par l'activité économique les structures employant des salariés en insertion sous contrat de travail.

- Des modalités spécifiques d'accueil et d'accompagnement doivent être mises en oeuvre. Les salariés en insertion ont en effet le plus souvent besoin, outre d'une activité professionnelle, d'une prise en charge personnalisée de leurs difficultés d'insertion. La circulaire du 26 mars 1999 précise que ces modalités peuvent être très diverses. Elles varient, de fait, selon les différentes catégories de structures, le mode d'organisation du travail (mise à disposition, poste de travail dans l'entreprise, chantiers...), le projet social et les publics accueillis. L'accompagnement des personnes en insertion doit être assuré principalement par des salariés permanents des structures ayant des fonctions techniques et d'encadrement. Il peut s'inscrire dans le cadre d'un projet social spécifique, notamment pour la prise en charge de publics particulièrement difficiles, en articulation avec les opérateurs du secteur sanitaire et social (telles les structures de soins pour toxicomanes ou alcooliques, les structures d'urgence...), et peut alors justifier l'intervention de la Direction départementale de l'action sanitaire et sociale (DDASS).

Les entreprises de travail temporaire d'insertion peuvent, sous certaines conditions, déléguer l'accompagnement à des salariés d'autres structures relevant de l'insertion par l'activité économique. Et dans les associations intermédiaires, l'accompagnement peut être le fait des personnes bénévoles compétentes et présentes de façon régulière. »

(Cité par Beaudet-Caille, 2001: 26).

Par ailleurs, l'État reconnaît trois grands champs d'activités dans l'insertion par l'activité économique :

1.2.1 Les activités marchandes

On distingue trois types de structures dans ce champ d'activité :

Les entreprises d'insertion (EI). « Elle embauche des personnes en difficulté et leur offre la possibilité, pour une période limitée, d'une adaptation ou d'une réadaptation à une activité professionnelle en milieu productif. L'objectif étant d'aider ces publics à accéder ultérieurement au marché du travail. » (Beudet-Caille, 2001 : 24).

Les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI). « Ce sont des entreprises de travail temporaire classiques, qui utilisent ce secteur professionnel pour donner aux personnes qui rencontrent de grandes difficultés pour accéder à l'emploi une expérience professionnelle ou une qualification. Un accompagnement spécifique de ces publics est mis en oeuvre. » (Beudet-Caille, 2001 : 24).

Les associations intermédiaires (AI). « Celles-ci ont pour objet d'embaucher des personnes sans emploi en difficulté sociale et professionnelle afin de les mettre, pour de courtes durées, à la disposition de personnes physiques ou morales. » (Beudet-Caille, 2001 :24). Les associations intermédiaires s'adressent à un public plus jeune et moins en difficulté que les entreprises d'insertion.

1.2.2 Les activités d'utilité sociale

Ces activités, qui relèvent des services à la communauté et aux particuliers, sont mises en œuvre par plusieurs types d'organismes :

- **Les organismes relevant des articles 45 et 46 du Code de la famille et de l'aide sociale (CFAS) :** il s'agit des services ou établissements habilités par l'État ou le département au titre de l'aide sociale à l'enfance. Ils organisent des actions d'insertion sociale et professionnelle au profit des personnes bénéficiant de prestations en l'application de l'article 45⁷ et 46⁸ du CFAS.
- **Les organismes relevant de l'article 185 du CFAS:** les CHRS et les Centres d'adaptation à la vie active (CAVA) (Beudet-Caille, 2001 : 25).

⁷ Actions visant à prévenir la marginalisation et à faciliter l'insertion ou la promotion sociale des jeunes et des familles.

⁸ Structures accueillant les mineurs et les mères isolées.

- **Les chantiers-écoles et les chantiers d'insertion** font partie de ce secteur, car, pour la plupart, ils concernent des travaux publics (parfois en lien avec une régie de quartier).
- **Les régies de quartier** font également partie de cette catégorie; elles concernent la vie communautaire des quartiers⁹.

1.2.3 *Le secteur mixte*

Les structures mixtes, souvent des chantiers-écoles ou des régies de quartier (et certains ateliers CHRS), mettent en place des activités relevant à la fois des secteurs marchands et non-marchands. Beudet-Caille les définit ainsi : « il s'agit de personnes morales de droit public ou de droit privé à but non lucratif qui produisent des biens et des services en vue de leur commercialisation et qui développent des activités présentant un caractère d'utilité sociale » (2001 : 25).

1.3 **L'environnement législatif et institutionnel de l'insertion par l'activité économique**

On l'a mentionné plus haut, la loi d'orientation de 1998 harmonise les dispositions relatives aux acteurs de l'insertion par l'activité économique dans le secteur marchand. Concernant les trois dispositifs qui nous intéressent (EI, AI, ETTI)¹⁰, les *dispositions légales communes* sont les suivantes¹¹ :

Le conventionnement.¹² Un conventionnement systématique de toutes les SIAE a été instauré pour renforcer les fonctions d'accompagnement et les aides de l'État dans le cadre de parcours vers l'emploi.

⁹ Voir le glossaire pour plus de détails sur les activités des Régies de quartier.

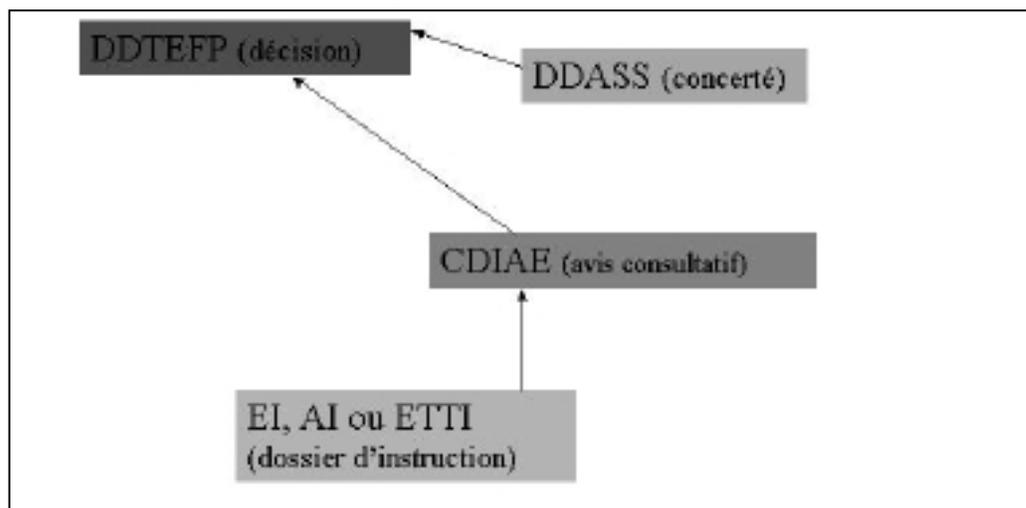
¹⁰ On exclut ici les chantiers-écoles.

¹¹ Les informations de cette section proviennent du bulletin statistique de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) qui porte sur l'insertion par l'activité économique : Céalis, Rozéa (2002) « L'insertion par l'activité économique dans le secteur marchand en 2001 », *Premières évaluations et premières synthèses*, no. 52.1, décembre 2002, ministères des Affaires sociales, du travail et de la solidarité – DARES, 8 pages. Soulignons également que l'ouvrage de Véronique Beudet-Caille (2001) *L'insertion par l'activité économique* (Paris : Éditions ASH) a beaucoup été utilisé tout au long de cette monographie.

¹² Consulter l'annexe I pour des détails sur le dossier de conventionnement.

Ainsi, quelle que soit leur activité, toutes les structures de l'insertion par l'activité économique doivent être conventionnées avec l'État. C'est une condition préalable pour bénéficier des aides légales. Avant la *Loi du 29 juillet 1998*, la procédure de conventionnement était déjà en vigueur pour les entreprises d'insertion et les entreprises de travail temporaire d'insertion. Les associations intermédiaires étaient, quant à elles, soumises à un agrément annuel avec l'État. La loi de 1998 a unifié les procédures administratives. La convention peut être annuelle ou pluriannuelle (maximum de trois ans).

Figure 2 : Le processus de conventionnement en France



Pour tous, la demande de convention doit être déposée à la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP), accompagnée d'un dossier d'instruction. La DDTEFP instruit la demande de convention en concertation avec la Direction départementale de l'action sanitaire et sociale (DDASS). La loi précise qu'un travail en étroit partenariat doit être initié entre ces directions lors des procédures de conventionnement. La demande de convention doit faire systématiquement l'objet d'un avis préalable du Conseil départemental de l'insertion par l'activité économique (CDIAE). Comme l'ensemble des acteurs locaux sont réunis au sein du CDIAE, l'administration française estime que la réflexion commune sur l'équilibre économique des projets et leur intégration dans le tissu économique local, sur la cohérence des interventions publiques en faveur de l'insertion professionnelle et sociale des personnes en difficulté et sur le recours

aux outils de la politique de l'emploi devrait permettre aux différentes initiatives de se développer avec la plus grande efficacité.

L'agrément. L'agrément préalable du recrutement des publics par l'ANPE est bien souvent nécessaire afin de permettre aux personnes d'intégrer les structures de l'IAE en France. Cette condition apporte la garantie que les structures recrutent effectivement les personnes les plus éloignées du marché du travail en vue de leur retour à l'emploi. Cela doit aussi favoriser l'accompagnement à la recherche d'emploi classique par l'ANPE et ses agences locales. Pour les salariés des AI, cet agrément n'est pas exigé pour des mises à disposition hors entreprises.

Dans toutes les SIAE, l'agrément du recrutement des salariés est obligatoire pour pouvoir les mettre à disposition d'entreprises. L'agrément ouvre droit à l'exonération de charges sociales patronales et à des aides sur les postes d'accompagnement. Pour des structures mixtes comme les chantiers d'insertion, l'agrément permet également d'employer des personnes sur des contrats aidés par l'État (contrat emploi solidarité (CES), contrat emploi consolidé (CEC))¹³. Le législateur incite fortement les structures de l'insertion par l'activité économique à signer des conventions avec l'ANPE afin de mieux coordonner les activités de lutte contre le chômage. Le CNEI a signé une entente avec l'ANPE dès 1999.

L'agrément est accordé à une SIAE pour recruter un demandeur d'emploi inscrit à l'ANPE en fonction des critères suivants :

- Le demandeur d'emploi détient une proposition effective d'embauche par une structure de l'insertion par l'activité économique;
- L'agrément est préalable à cette embauche et dépend des résultats du diagnostic individuel;
- L'employeur doit être conventionné au titre de l'insertion par l'activité économique.

L'agrément couvre une période de 24 mois et est valable pour tout nouveau contrat de travail conclu avec le même employeur. Sur demande faite à l'ANPE, il pourra être étendu,

¹³ Voir l'annexe II pour les détails concernant les contrats pouvant être utilisés par les EI, ETTI et AI.

pour la poursuite du parcours d'insertion, à un nouvel employeur du secteur d'insertion par l'activité économique¹⁴.

Pilotage local. En associant tous les acteurs locaux, le Conseil départemental de l'insertion par l'activité économique (CDIAE) se voit conférer la mission de pilotage des interventions publiques en matière de développement d'activités au bénéfice de l'insertion professionnelle, en s'appuyant sur le levier financier que constitue le Fonds départemental pour l'insertion (FDI) pour ce qui est de la gestion des fonds pour l'insertion. Par ailleurs, des Plans locaux pour l'insertion et l'emploi (PLIE) sont mis sur pied, avec comme objectif de concerter l'intervention des différents acteurs de l'IAE et d'assurer, en collaboration avec l'ANPE, une meilleure coordination des parcours d'insertion. Les PLIE fixent également des objectifs précis (en termes de nombre de personnes « insérées » à atteindre) concernant l'IAE.

1.4 Les aides et les subventions

Les acteurs locaux sont aidés par l'État de la manière suivante :

¹⁴ Carole Yerochewski apporte les précisions suivantes concernant la mise en pratique du dispositif d'agrément : *Avant la loi contre les exclusions de 1998, les EI, comme les autres structures d'insertion par l'activité économique, recrutait des personnes envoyées par ce qu'on appelle "les prescripteurs sociaux" : assistances sociales, travailleurs sociaux, éducateurs, services d'action sociale d'une commune, centres d'hébergement d'urgence, etc. Il y avait aussi le bouche à oreille, surtout pour les associations intermédiaires. Mais cela faisait des circuits parallèles avec l'ANPE. En fait, ces personnes en insertion bénéficiaient peu du service public de l'emploi et de ces offres d'emploi, si ce n'est quand, sur une commune, un plan local pour l'insertion et l'emploi (PLIE) assurait l'articulation. Pour tenter d'y remédier, la loi de 1998 contre les exclusions a prévu que l'ANPE donne un agrément au recrutement. L'ANPE devait suivre le parcours de la personne et préparer "la sortie sur emploi". C'était aussi une façon de contrôler que les structures recrutait bien des personnes en difficulté... Le problème, c'est que très vite, les agents ANPE ont appliqué de façon administrative dans pas mal d'endroits, envoyant des personnes présentant des inaptitudes sur des postes en EI, par exemple, sous prétexte que c'était une personne chômeuse de très longue durée, qui avait donc besoin d'être « restructurée ». Localement, cela se passait mieux quand les comités techniques d'animation, censés réunir les structures d'insertion et l'ANPE, fonctionnaient. Mais trois ans après le vote de la loi, ce n'était pas le cas partout, loin de là. Bref, une circulaire est parue fin 2003, après deux années de discussion entre les réseaux de l'insertion, l'ANPE et le Ministère du Travail, assouplissant la formule de l'agrément. On repart grosso modo sur le fait qu'a priori, si la personne est envoyée par un prescripteur social, l'ANPE valide sans contrôler et met plutôt son énergie à organiser avec les SIAE, le PLIE et d'autres acteurs, la cohérence des parcours d'insertion jusqu'à l'emploi classique (y compris, parfois, avec accompagnement dans l'emploi).*

Les associations intermédiaires (AI)

Depuis 1987, les associations intermédiaires (AI) bénéficiaient d'une exonération totale des cotisations patronales de sécurité sociale pour l'emploi de salariés travaillant moins de 254 heures par trimestre, ce qui équivaut à un mi-temps. Ce plafond a été remplacé en mars 1992 par un plafond annuel de 750 heures. Depuis janvier 1992, les associations intermédiaires peuvent offrir des prestations de mise à disposition de personnel dans le cadre des emplois familiaux (emplois qui demandent le respect d'un certain code d'éthique, car ils concernent des personnes fragiles, enfants et vieillards).

La loi de 1998 a fait disparaître la clause de non-concurrence à laquelle les AI étaient soumises jusqu'alors, ce qui leur permet maintenant de s'inscrire dans le marché concurrentiel face aux autres entreprises de travail temporaire. Cependant, les mises à disposition dans les entreprises sont limitées dans leur durée. Une mise à disposition pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire d'une durée supérieure à seize heures n'est autorisée que pour les personnes agréées par l'ANPE. Elle ne peut dépasser une période maximale d'un mois auprès d'un même employeur avec un seul renouvellement possible¹⁵. La durée totale de l'ensemble des périodes de mise à disposition d'un même salarié auprès d'un ou plusieurs utilisateurs ne peut excéder 240 heures au cours des douze mois suivant la date de la première mise à disposition.

La procédure de conventionnement est étendue aux AI et se substitue à l'agrément annuel antérieur. Seules les AI qui ont signé une convention avec l'ANPE peuvent mettre leurs salariés à disposition d'une entreprise. Celles qui n'ont pas de convention avec l'ANPE doivent se restreindre au secteur non-marchand (emplois familiaux, services aux individus).

Les entreprises d'insertion (EI)

Les entreprises d'insertion peuvent embaucher des personnes en grandes difficultés en contrat à durée déterminée (CDD) pour une durée maximale de 24 mois, renouvelable deux fois dans la limite de cette durée¹⁶. Chaque poste de travail pourvu dans le cadre de ces contrats bénéficiait, jusqu'à 1998, d'une aide forfaitaire à l'insertion de 5 793 euros par an,

¹⁵ Cette mesure est cependant appliquée avec souplesse.

¹⁶ Les périodes de rupture de contrat ne sont pas prises en compte dans le calcul des 24 mois.

sans que le cumul des subventions publiques puisse dépasser 11 586 euros. Le montant annuel de l'aide par poste de travail occupé à temps plein a été révisé à 8 385 euros depuis le 1^{er} janvier 2004, avec exonération des charges patronales de sécurité sociale dans la limite du SMIC. L'aide est portée à 9 681 euros pour les salariés dont la rémunération ouvre droit à l'allégement lié à la réduction de la durée du travail (loi des 35 heures), tout en ne bénéficiant pas de l'exonération spécifique des cotisations patronales. Cette aide n'est pas cumulable, pour un même poste, avec les autres mesures d'aide à l'emploi financées par l'État dont peut bénéficier l'entreprise.

Les EI peuvent aussi embaucher des salariés en insertion en contrat de qualification (CQ) ou d'adaptation, en contrat d'apprentissage (CA), en contrat initiative emploi (CIE) ou en contrat d'orientation (CO). L'utilisation de ces contrats n'ouvre pas droit à l'exonération de paiement des charges sociales. Par ailleurs, les entreprises d'insertion emploient des salariés permanents sur des postes d'encadrement ou pour des tâches techniques. Il n'y a aucune aide forfaitaire pour l'encadrement.

Les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI)

Les entreprises de travail temporaire d'insertion qui présentent des perspectives de viabilité économique et qui prévoient des actions de suivi-accompagnement social et professionnel des personnes en difficulté peuvent conclure une convention prévoyant une aide de l'État. Cette aide de 22 415 euros (au premier janvier 2004) s'applique uniquement au financement des postes d'accompagnement avec un taux d'encadrement d'un responsable pour 12 salariés intérimaires en insertion en équivalent temps plein.

Les ETTI doivent avoir comme activité exclusive de contribuer à l'insertion des personnes connaissant de réelles difficultés, en les mettant à disposition d'entreprises clientes grâce à des missions d'intérim, selon la réglementation afférente aux entreprises de travail temporaire et conformément aux usages de la profession. Les contrats de travail temporaire conclus à des fins d'insertion sont régis par l'ensemble des règles applicables à ces types de contrats. Par dérogation au cadre régissant le travail d'intérim conventionnel, leur durée peut cependant être portée à 24 mois au lieu de 18 mois. Les ETTI, comme l'ensemble des

entreprises d'intérim, peuvent aussi recourir aux contrats d'adaptation et de qualification, la rémunération du salarié variant selon qu'il est en formation ou en mission.

Les ETTI bénéficient aussi de l'exonération totale des cotisations patronales de sécurité sociale sur la rémunération des salariés en insertion agréés par l'ANPE, dans la limite du SMIC horaire.

Les chantiers d'insertion

Depuis la loi de 1998, le préfet peut conventionner également avec des organismes développant exclusivement des activités d'utilité sociale ou avec les organismes aux activités mixtes, qui produisent des biens et services en vue de leur commercialisation et qui développent des activités présentant un caractère d'utilité sociale (chantiers d'insertion). Ce conventionnement leur permet de recourir aux contrats emploi solidarité (CES) et aux contrats emploi consolidé (CEC)¹⁷. Le cadre juridique des chantiers d'insertion repose sur les mêmes principes que les autres structures d'insertion par l'activité économique. Leur spécificité consiste :

1. en la procédure de conventionnement :
 - Deux conventions distinctes pour les structures développant parallèlement des activités d'utilité sociale et des activités produisant des biens et services en vue de leur commercialisation.
 - Une seule convention pour les organismes développant des activités d'utilité sociale dont tout ou partie de la production est commercialisée;
2. en l'attribution de CES ou de CEC qui doivent respecter les conditions cumulatives suivantes :
 - La commercialisation de la production est indissociable du projet social ou contribue par nature à la réalisation de ces activités.
 - Les recettes tirées de la commercialisation ne couvrent qu'une fraction très minoritaire des charges liées à l'activité.

¹⁷ Voir l'annexe II pour les détails concernant les contrats emploi solidarité (CES) et les contrats emploi consolidé (CEC).

Les autres aides pour l'insertion par l'activité économique

Les aides du Fonds départemental pour l'insertion (FDI). Ce fonds est institué dans chaque département par la loi de 1998 et est géré par le préfet. Il est destiné à financer le développement et la consolidation des initiatives locales en matière d'insertion par l'activité économique. Il est réservé aux seuls employeurs ou futurs employeurs dont l'activité a pour objet spécifique l'insertion par l'activité économique des personnes en grandes difficultés. Deux types d'aide peuvent être financés : l'aide spécifique au conseil et l'aide au démarrage, au développement et à la consolidation.

1. L'aide spécifique au conseil poursuit plusieurs objectifs :

- Aider les organismes désirant créer une structure d'insertion par l'activité économique à identifier et à établir un projet économique, financier et social réaliste, à accomplir des études de marché et toute autre démarche préalable indispensable à la création d'une activité.
- Aider les organismes à moderniser, développer et diversifier leurs activités.
- Anticiper la réaction d'expertise dans des domaines tels que le développement commercial, l'organisation de la production, la mise en place de nouvelles techniques, la gestion financière.
- Aider les organismes à identifier et à réaliser les adaptations nécessaires pour que les conditions d'exercice de l'activité soient en adéquation avec le projet social (Beaudet-Caille, 2001 : 39).

Le montant de l'aide de l'État est négocié au cas par cas en fonction du type d'intervention, de l'intérêt du projet, de son intégration dans le plan d'action des services publics de l'emploi et de la situation économique de la structure. L'aide du Fonds départemental d'insertion est limitée à 70 % du montant des études dans la limite de 15 242 euros par opération et de 457 euros par demi-journée. Cependant, il faut noter que le taux de participation de l'État peut être exceptionnellement porté à 100 % lorsque le projet présente un intérêt tout particulier et que la structure n'a pas et ne peut pas mobiliser des capacités financières suffisantes.

2. L'aide au démarrage, au développement et à la consolidation est destinée à :

- Soutenir la création de nouvelles structures d'insertion par l'activité économique, notamment lorsque le projet s'inscrit dans le cadre du plan départemental pour l'insertion élaboré par le CDIAE. Le Fonds départemental finance l'aide au

démarrage des entreprises de travail temporaire d'insertion, des associations intermédiaires ou des entreprises d'insertion.

- Aider au développement d'activités nouvelles dans les structures existantes en prenant en compte leur capacité à assumer leur adaptation, leur diversification et leur croissance.
- Exceptionnellement, soutenir la mise en place de plan de redressement en vue d'aider les structures qui rencontrent des difficultés passagères (Beaudet-Caille, 2001: 40).

Les aides au développement et à la consolidation ne sont pas, en principe, reconductibles, ne constituant pas une subvention de fonctionnement. Cependant, si une action se déroule sur plusieurs années, il est possible de conclure une convention dont les dispositions financières font l'objet d'évaluation annuelle pour une durée qui ne devrait pas, en principe, être supérieure à deux ans (Beaudet-Caille, 2001 : 41). De plus, l'aide du Fonds départemental d'insertion ne peut excéder 50 % du budget de l'opération envisagée. Elle peut exceptionnellement être portée à 100 % si des circonstances particulières le justifient. L'administration fixe plus ou moins le plafond de l'aide à 22 867 euros. Pour bénéficier de l'aide du Fonds départemental d'insertion, il faut être conventionné avec l'État. La demande d'aide est adressée à la DDTEFP du lieu où s'exerce l'activité de la structure.

Le réseau des Fonds France active. Le réseau des Fonds France active est né en 1988, sous l'égide de la Fondation de France, de la Caisse des dépôts et consignations, du Crédit coopératif, de la Fondation Macif et de plusieurs associations caritatives. L'association France active apporte une aide financière et technique à tout porteur de projet, individuel ou collectif, qui a pour objectif l'embauche ou l'insertion de personnes en situation de précarité, la création d'activités solidaires ou la mise en place de nouveaux services de proximité. Le soutien financier peut prendre des formes diverses : garantie bancaire au porteur de projet, prêt, conseil, apport en fonds propres aux entreprises ou associations de l'insertion par l'activité économique. Notamment grâce à deux outils financiers : le Fonds commun de placement « insertion emploi » et la Société d'investissement France active.

Par ailleurs, depuis 1988, France Active a créé, avec les différents acteurs de l'insertion et de la vie économique locale, plus de trente fonds territoriaux¹⁸ répartis sur l'ensemble du

¹⁸ Des fonds territoriaux ont été mis sur pied dans les régions suivantes : Alsace, Aquitaine, Auvergne, Basse-Normandie, Bourgogne, Bretagne, France, Centre, Champagne, Corse, Dom Tom, Franche Comté,

territoire français. Les fonds territoriaux ont trois missions : le financement de projets, la mise en réseau des partenaires techniques sur le parcours de création et le développement des partenariats bancaires locaux.

D'autre part, le réseau France Active coordonne également le *Fonds de garantie pour les structures d'insertion par l'économie (FGIE)*. Ce fonds de garantie pour les structures d'insertion par l'économie, créé en 1991, a pour objet de garantir partiellement des prêts contractés par les SIAE. Ouvert initialement aux entreprises d'insertion et aux associations intermédiaires, il a été étendu, lors de leur création, aux entreprises d'intérim d'insertion¹⁹. Il peut garantir partiellement des emprunts contractés par la structure et destinés à répondre à leurs besoins en fonds de roulement et en investissements. Les prêts garantis par le FGIE sont soit des prêts finançant les besoins en fonds de roulement, soit des prêts finançant les investissements. Ces prêts s'insèrent dans un plan de financement — généralement sur trois ans — préparé par la structure d'insertion.

Haute-Normandie, Ile-de-France, Languedoc-Roussillon, Limousin, Lorraine, Midi-Pyrénées, Nord-Pas-de-Calais, Pays-de-la-Loire, Picardie, Poitou-Charentes, PACA, Rhones-Alpes.

¹⁹ Site de l'URSIAE, <http://www.ursiea.org/accueil/iae/textes/dgefp99-25.htm>, consulté le 20 janvier 2004.

2. Les acteurs de l'IAE en France

Dans cette section, nous présenterons d'abord un portrait des principaux acteurs locaux de l'insertion par l'activité économique en France engagés dans le secteur des activités marchandes : les entreprises d'insertion (EI), les associations intermédiaires (AI) et les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) ainsi que des Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ). Plus brièvement, nous dresserons également un portrait de certaines structures — les chantiers-écoles et d'insertion, les Centres d'adaptation à la vie active (CAVA) et les régies de quartier— se situant à la périphérie (plutôt en amont, mais pas toujours) de l'insertion par l'activité économique et engagées dans le secteur de l'utilité sociale ou encore dans ce qu'on appelle le secteur mixte.

Par la suite, nous observerons l'organisation des grands regroupements d'acteurs de l'IAE en France : le Comité national des entreprises d'insertion (CNEI), ses organisations régionales — les Unions régionales des entreprises d'insertion (UREI) et les Unions régionales des structures d'insertion par l'économique (URSIE) de France —, la Fédération COORACE, la Fédération nationale des associations d'accueil et de réinsertion sociale (FNARS), le Comité national de liaison des régies de quartier (CNLRQ) et l'Association nationale Chantier-école.

Nous reviendrons par la suite sur les principales institutions publiques liées à l'IAE telles que la DGEFP, les DDTEFP, l'ANPE et les agences locales d'emploi (ALE) ainsi que sur le(s) rôle(s) de chacune d'entre elles. Nous terminerons avec la présentation des instances de concertation — CNIAE, CDIAE, PLIE — du secteur de l'IAE en France.

2.1 Les acteurs locaux

2.1.1 Les entreprises d'insertion (EI)

Les premières EI ont été créées à partir de 1979. Selon les données du CNEI (1995 : 4), on constate une poussée dans la création d'EI en 1985 (13,1 % des EI qui existaient en 1993 sont créées en 1985), année de leur première reconnaissance institutionnelle par la

Fondation de France. De même en est-il des années 1990, 1991 et 1992, au cours desquelles 49 % des entreprises d'insertion qui existaient en 1993 ont été créées²⁰. Rappelons que le Conseil national de l'insertion par l'activité économique (CNIAE) a été créé en 1991 et que la loi n° 91-1 du 3 janvier 1991 consacrait la reconnaissance légale des entreprises d'insertion (ex-entreprises intermédiaires), ce qui n'a pu que favoriser l'éclosion et le conventionnement de nouvelles structures locales²¹.

Les entreprises d'insertion françaises peuvent adopter toute forme juridique, notamment celle de société anonyme (SA), de société à responsabilité limitée (SARL), d'association régie par la loi de 1901 (association sans but lucratif) ou de société coopérative d'intérêt collectif (SCIC). Cependant, quelle que soit sa forme juridique, l'entreprise d'insertion doit être inscrite au répertoire des métiers, dans la mesure où son activité est économique et productive. Les entreprises d'insertion ont tendance à privilégier la société anonyme ou la SARL, car ces statuts sont plus appropriés aux opérations commerciales (l'association pose des restrictions quant à la capitalisation et à l'investissement). Par ailleurs, afin de garantir le projet social des entreprises, plusieurs EI ont décidé de créer une société commerciale dont le propriétaire majoritaire est une association, laquelle peut agir comme gardien du projet social.

Depuis la *Loi d'orientation relative à la lutte contre les exclusions* de 1998, le nombre total d'EI en activité, ainsi que le nombre total de salariés en insertion, a augmenté. Comme le montre le tableau 1 ci-dessous, il existait 856 entreprises d'insertion en France en 2002, une augmentation de 3,5 % par rapport à 1999. Par contre, entre 2001 et 2002, la tendance est à la baisse (-1,5 %). Par ailleurs, malgré une baisse ponctuelle de 3,9 % entre 2001 et 2002, le nombre de salariés en insertion (flux annuel) a lui aussi augmenté de 1,1 % depuis 1999. Enfin, le nombre de salariés permanents (en équivalent temps plein) a également progressé depuis 1999, la période 2001-2002 étant à elle seule marquée par une hausse de 21 % des effectifs.

²⁰ Ces données datent de 1993.

²¹ La Fédération ENVIE, sur laquelle nous reviendrons brièvement, en constitue un exemple.

Tableau 1 : Principaux résultats des entreprises d'insertion (EI)

	1999	2000	2001	2002	Evolution 2002/2001 (%)
Entreprises en activité au 31/12 (1).....	827	861	869	856	-1,5
Salariés permanents en e.t.p. au 31/12 (2).....	4 380	4 260	4 020	4 880	+21,4
Postes de travail ouvrant droit à l'aide forfaitaire au 31/12 (2).....	5 990	6 460	6 110	7 130	+16,6
Salariés en insertion embauchés en 2002 (flux annuel) (2).....	12 110	12 440	12 810	12 310	-3,9
dont : salariés en CDD sur les postes d'aide forfaitaire.....	10 930	11 530	11 980	11 700	-2,3
salariés sous contrats aidés (CIE, CQ ...).....	1 180	890	830	610	-26,6
Salariés en insertion (en CDD) présents au 31/12 (1).....	6 642	8 274	9 490	8 790	+2,8
dont à temps partiel (2).....	1 360	1 540	1 660	1 890	+13,8

(1) Tableau de bord des politiques d'emploi

(2) Estimation

Source : Dares.

Publics visés, charte et mission des entreprises d'insertion

En premier lieu, précisons que plusieurs EI se spécialisent sur des types particuliers de publics. « L'orientation prioritaire vers certaines catégories de personnes est parfois inscrite dans les statuts de l'EI ». (CNEI, 1998 : 31). Ce choix de s'adresser en priorité à certains types de public renvoie à des expertises, compétences et expériences en travail social, ainsi qu'à des positions éthiques. Cela dit, la plupart d'entre elles cherchent plutôt à élargir leur clientèle afin d'éviter de créer un « effet ghetto » (CNEI, 1998 : 32).

De plus, soulignons que le choix des publics renvoie aussi à la nécessité d'équilibrer les finances de l'EI. Dans certains cas, cette nécessité peut avoir un impact sur le choix des publics. Un portrait statistique du public des EI est présenté dans la seconde section de cette deuxième partie.

Il y a deux définitions des entreprises d'insertion. La définition institutionnelle de la loi de 1998 et la définition que se sont données les EI elles-mêmes. On a pu voir plus haut comment l'administration définit les entreprises d'insertion. Cependant, les EI membres du CNEI se sont dotées de leur propre charte afin de baliser leur action sociale. Le respect de cette charte et du cahier des charges qui l'accompagne est obligatoire pour devenir membre du CNEI. Le texte complet de la charte de 2003 est disponible à l'annexe V. Soulignons que le CNEI et l'ensemble des Unions régionales d'entreprises d'insertion (UREI) avaient déjà adopté, en 1992, une première charte que chaque entreprise adhérente aux UREI est tenue de respecter. Nous présentons ici le contenu du « projet social » décrit dans la charte :

« Le projet social »

L'entreprise d'insertion a pour objet, à travers un contrat de travail à durée déterminée et une pédagogie appropriée :

- de faire accéder ces personnes au marché du travail et / ou de la formation;
- de leur permettre d'exercer leur citoyenneté;
- de sensibiliser ses partenaires politiques, économiques et sociaux aux problèmes de l'insertion.

L'entreprise d'insertion s'engage à mettre en place des outils d'accompagnement et d'évaluation. Dans le cadre d'organismes gérant un dispositif d'insertion, l'activité de l'entreprise d'insertion correspondant à la présente charte devra pouvoir être identifiable afin d'être évaluée tant sur ses résultats sociaux qu'économiques. »

(Extrait de la Charte des entreprises d'insertion du CNEI, 1992)

Lors de son VII^e congrès national en septembre 2003, les membres du Comité national des entreprises d'insertion et l'ensemble des Unions régionales d'entreprises d'insertion ont actualisé la charte. Le contenu du « projet social » est aujourd'hui précisé en ces termes :

« Le projet social »

L'entreprise d'insertion par la production ou par le travail temporaire au travers d'une pédagogie appropriée et d'un accompagnement social et professionnel individualisé a pour objet :

- De favoriser les confrontations et les acquis d'expériences indispensables à la progression des personnes ainsi qu'à leur retour à une autonomie d'existence, à une citoyenneté;
- De permettre la validation de leurs acquis et la construction de leurs projets personnels et professionnels;
- D'offrir un accès direct et construit au monde de l'entreprise.

L'entreprise d'insertion par la production ou par le travail temporaire s'engage à mettre en place des outils sociaux et professionnels adaptés. La mise en œuvre de ce projet implique la production d'un bilan social faisant clairement apparaître les résultats d'insertion, l'accès à l'emploi, à la formation, le parcours d'insertion, l'évaluation de l'évolution des situations sociales et professionnelles. L'entreprise d'insertion par la production ou par le travail temporaire s'engage à entrer dans le processus de labellisation des pratiques sociales mise en œuvre par la Fédération nationale, et défini par le label « Qualirei ».

(Extrait de la Charte des entreprises d'insertion du CNEI, 2003)

Un *Cahier des charges des entreprises d'insertion adhérentes au CNEI* a été développé en complément à la charte. Le but de ce cahier, affirment ses rédacteurs, est de garantir le projet social de l'entreprise d'insertion tout en clarifiant son positionnement dans le champ des activités économiques concurrentielles. Le cahier commence par rappeler que le public des entreprises d'insertion est constitué « de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières », conformément à l'article 11 de la loi de 1998. Il rappelle aussi l'objet de l'activité des EI :

« L'entreprise d'insertion a pour objet spécifique l'insertion sociale et professionnelle de personnes en difficulté par l'exercice d'une ou plusieurs activités économiques concurrentielles. Elle se situe dans le secteur marchand, qui est l'instrument de sa pédagogie. » (Cahier des charges des EI adhérentes au CNEI, 2000)

En ce qui concerne le projet social de l'entreprise, le projet d'insertion, le cahier des charges rappelle l'impératif de transparence des EI et mentionne que la description du projet d'insertion doit comprendre, « au minimum », les éléments suivants :

- Les objectifs;
- Les moyens utilisés;
- Les procédures et méthodes de travail (recrutement, accueil, suivi des parcours des personnes en insertion, formation, organisation des sorties...);
- L'évaluation mise en place de sa prestation d'insertion.

La mise en oeuvre de ce projet implique la production d'un bilan social faisant clairement apparaître les résultats d'insertion: accès à l'emploi, à la formation, le parcours d'insertion, évaluation de la situation sociale et professionnelle... (Cahier des charges des EI adhérentes au CNEI, 2000).

De plus, le cahier des charges exige une « obligation de moyen » autant au point de vue financier qu'humain. L'obligation de moyen, en ce qui concerne les ressources humaines, y est décrite comme suit :

L'encadrement comprend les personnes qui assurent :

- Le recrutement et l'accueil des publics;
- Le compagnonnage socioprofessionnel et l'organisation des parcours des personnes en insertion en liaison avec les prescripteurs sociaux;

- La gestion administrative de leur présence au sein de l'entreprise d'insertion;
- La préparation à la sortie;
- La gestion de l'insertion au quotidien : organisation de la vie sociale de l'entreprise et des activités de production au service de l'insertion.

(Cahier des charges des EI adhérentes au CNEI, 2000).

Plus loin, le cahier des charges précise la position particulière des EI qui s'ancrent, à la fois, dans le champ de l'insertion et dans le secteur marchand :

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

Champ de l'économique : Les EI s'engagent à respecter la législation liée aux entreprises d'insertion et à l'insertion par l'économique. Articles 11 et 12 de la Loi du 29 juillet 98, et notamment les articles L 322-4-16, L 322-4-16 -I, L 322-4-16-II, L 322-4-16--V, L 322-4-16-VI et L 322 - 4 - 16 - 1 du Code du travail traduit par la convention avec la DDTEFP fixant annuellement le nombre de postes d'insertion attribués. Les EI s'engagent à respecter les règles économiques et sociales de l'activité de l'EI, c'est-à-dire à permettre l'identification de son approche du marché et la nature de ses prestations ainsi que sa vocation à permettre l'embauche durable des salariés; à respecter les prix et modalités ordinairement pratiqués dans son secteur d'activité et dans le respect de la fiscalité afférente (TVA, Taxe professionnelle...); à respecter les règles sociales obligatoires : représentation du personnel, cotisations de sécurité sociale, d'allocations familiales, d'assurance vieillesse (décès, invalidité) et d'assurance responsabilité civile.²²

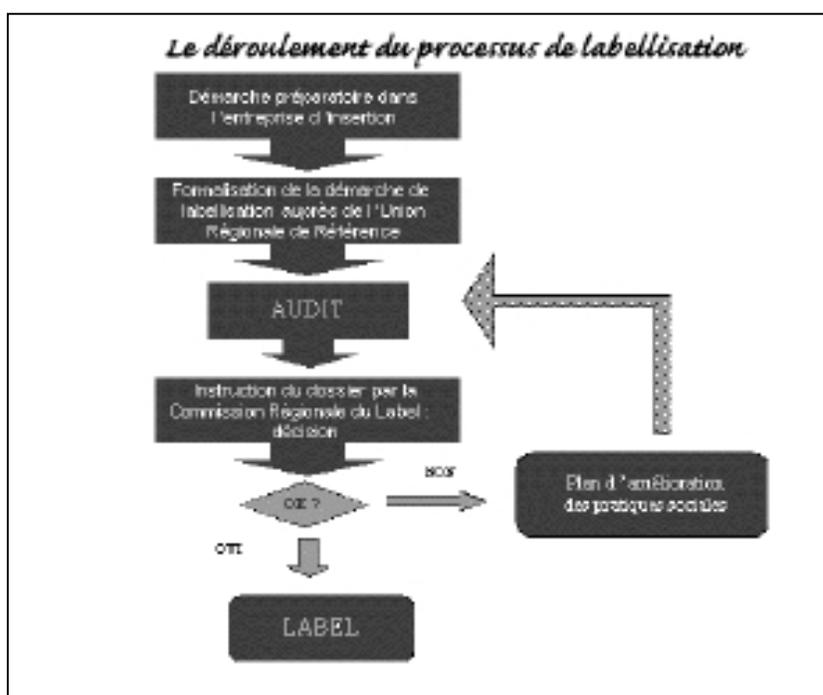
Le reste du cahier des charges expose les règles que les EI doivent respecter pour pouvoir adhérer au CNEI et profiter des ententes et des conventions qu'il a signées avec l'ANPE et le ministère de l'Emploi. Ces règles sont, en substance, les suivantes :

- Respecter les procédures et les orientations de la loi de 1998 (conventionnement, financement, structure juridique, etc.);
- S'engager à développer des partenariats « étroits et suivis » avec les autres structures de l'insertion (AI, ETTI, régies de quartier), les prescripteurs sociaux (ALE, missions locales, agents sociaux et éducatifs, PLIE) et les autres acteurs de l'action sociale.

²² Tiré du site du CNEI, http://www.cnei.org/reseau/cahierdescharges_ei.html, consulté le 20 janvier 2004.

En terminant, il nous paraît pertinent de glisser quelques mots supplémentaires concernant le processus de labellisation « Qualirei » certifiant les bonnes pratiques sociales dans les EI et les ETTI. Les objectifs du label Qualirei sont les suivants²³ : affirmer l'identité des EI et ETTI qui font coexister, par des pratiques diversifiées, les contraintes d'une démarche économique authentique et les objectifs d'un projet sociaux; s'engager dans une démarche qualité visant l'amélioration des pratiques sociales des EI; apporter une garantie de qualité par le label et une plus grande transparence des pratiques aux différents partenaires des EI; apporter une réponse précise sur le contenu du projet social des EI / ETTI (notamment aux porteurs de projets). Le schéma²⁴ suivant présente les étapes du processus de labellisation :

Figure 3 : Processus de labellisation



²³ Tiré du site du CNEI, <http://www.cnei.org/actualite/labellisation/demarche.html>, consulté le 20 janvier 2004.

²⁴ Tiré du site du CNEI, <http://www.cnei.org/actualite/labellisation/processus.html>, consulté le 20 janvier 2004.

Le projet pédagogique et l'accompagnement social en entreprise d'insertion

Si les entreprises d'insertion privilégient la mise en situation de travail pour favoriser l'insertion des chômeurs de longue durée ou peu qualifiés, c'est avant tout parce que le travail se révèle comme un « grand intégrateur » (CNEI, 1998 : 16), un pôle de construction des rapports sociaux et de l'identité des personnes. Avec la précarisation du travail et la raréfaction des emplois stables, les franges de la population les moins qualifiées et les moins instruites sont particulièrement affectées, sur les plans économique et socio-affectif, par leur marginalisation. Les mettre en situation de travail, leurs donner la possibilité d'exercer un emploi en entreprise signifie, d'une part, améliorer leurs conditions économiques, stabiliser leur situation financière et, d'autre part, améliorer leur estime de soi en les sortant de l'isolement, en leur facilitant la création de liens sociaux avec des personnes, en leur donnant le sentiment d'être utile à quelque chose, le sentiment de posséder des compétences, voire même un métier reconnu professionnellement (voir CNEI, 1998 : 16).

La mise en situation de travail constitue donc la base du projet pédagogique des EI. Celle-ci est complétée par ce que l'on appelle en France « l'accompagnement social », c'est-à-dire toutes les activités qui ne relèvent pas de l'apprentissage en milieu de travail : accueil des salariés, suivi social, suivi administratif, aide psychosociale, etc. Les activités d'accompagnement social sont cruciales dans le projet pédagogique. La circulaire du 26 mars 1999 repère trois étapes du projet social selon les profils et les difficultés des personnes recrutées :

- Le réentraînement aux rythmes de travail, au respect des horaires, au travail en équipe et au respect des consignes;
- L'apprentissage professionnel complété en interne ou en externe par des formations, en relation directe avec les métiers et les contraintes de l'atelier; il peut s'agir d'une formation qualifiante, d'une remise à niveau ou encore d'une formation sur le tas;
- L'accompagnement social en interne ou avec l'appui d'organismes spécialisés : travail social à l'occasion de la mise au travail (autonomie, pédagogie de la réussite...), approche globale de la personne pour aborder les autres facteurs de l'insertion (logement, santé, dettes, psychologie...). L'accompagnement des personnes en insertion doit être assumé principalement par des salariés permanents de la structure.

Les entreprises d'insertion offrent la formation en entreprise à l'interne; cela constitue leur objet spécifique. Cependant, certaines activités peuvent être offertes « en externe », c'est-à-dire par un autre organisme. Plusieurs cas se présentent :

- L'accompagnement social peut être assuré en partie par un « prescripteur social », tel un travailleur social qui suit un salarié en particulier dans son parcours d'insertion. L'EI doit quand même faire une part dans l'accompagnement social.
- L'accompagnement social peut aussi être assuré par une autre structure spécialisée dans le suivi social. Ce peut être une mission locale comme une association vouée à cette mission. Souvent, c'est l'association qui est à l'origine de l'entreprise qui assure l'accompagnement social. Autre façon de procéder : des EI se groupent pour créer une association qui assurerait l'accompagnement social de leurs salariés en insertion.
- La formation peut prendre plusieurs formes : formation théorique, formation pratique (sur le tas, en atelier), voire formation qualifiante. Si la formation pratique est toujours assurée en EI, la formation théorique (en classe, formation collective) peut parfois être assurée en partenariat avec des acteurs de la formation professionnelle.
- De même en est-il de la formation qualifiante. Lorsque les entreprises d'insertion embauchent un salarié sous un contrat aidé (contrat de qualification ou d'adaptation, contrat d'apprentissage, contrat initiative emploi, contrat d'orientation), le salarié a droit à un certain nombre d'heures de formation professionnelle qualifiante (qui débouche sur un diplôme ou une reconnaissance professionnelle) en alternance avec son travail dans l'entreprise qui l'embauche, que ce soit une entreprise d'insertion ou une entreprise conventionnelle. Cette situation est cependant peu fréquente. Comme on le verra un peu plus loin, les EI utilisent de moins en moins les contrats aidés.

Choisir d'offrir l'accompagnement social à l'extérieur de l'entreprise d'insertion ne signifie pas renier le projet social des EI. Au contraire, cela est fait afin de faciliter la réalisation des aspects entrepreneurial et commercial des EI en leur permettant de se concentrer uniquement sur la dynamique d'entreprise et de rapprocher encore plus les salariés d'un milieu de travail en entreprise conventionnelle. Dans cette même logique, une entreprise d'insertion peut choisir de marquer clairement les limites des lieux de production et celles des lieux d'administration et d'accompagnement social. Cela peut se faire en divisant un même espace, mais aussi en divisant l'entreprise d'insertion en plusieurs sites. Il faut toutefois se rappeler qu'établir une distinction entre interne et externe ne correspond pas forcément à la réalité, qui est plus nuancée :

« Cette distinction est toutefois à nuancer dans la mesure où l'accompagnement social, qui revêt à la fois une dimension relationnelle, de soutien, d'entraide et une dimension plus socio-technique, misant sur la technicité des diagnostics et des réponses apportées, n'est jamais strictement externe ou strictement interne. Les entreprises ayant opté pour un accompagnement « externe » assurent aussi un soutien informel sur le lieu de travail; celles qui assurent une prise en charge globale de l'individu au sein de l'entreprise sont occasionnellement amenées à travailler avec des institutions sociales spécialisées dans le traitement de problèmes spécifiques. » (CNEI, 1998 : 67).

Les pratiques de formation

« La notion de temps est fondamentale dans la mise en œuvre des parcours d'insertion de personnes qui ont souvent connu un long processus de dégradation de leur situation sociale » (CNEI, 1998 : 37). Pour faire face à cette contrainte, les EI ont développé des stratégies pour déterminer la durée des contrats de travail et l'enchaînement des étapes de façon à ce que les personnes parviennent à se resituer dans le temps et à enclencher une dynamique d'insertion. Cela se fait par la négociation périodique du passage en entreprise d'insertion. Le salarié en insertion est amené à se donner des objectifs de progression et il est évalué périodiquement. Le but est d'amener les salariés en insertion à se prendre eux-mêmes en main, à devenir autonomes. Mais « le projet personnel et / ou professionnel n'est pas non plus forcément défini d'emblée, en raison de la nécessité de passer par une phase de stabilisation pour permettre à la personne « de respirer » et de se préoccuper de son avenir. » (CNEI, 1998, pp. 38). Peu à peu, les salariés sont amenés à se construire un itinéraire de vie. Pour réaliser cet objectif, une entreprise d'insertion peut, par exemple, privilégier les contrats courts (trois mois) afin de réévaluer la motivation de l'employé et de renouveler son contrat périodiquement en fonction de cette motivation et de l'atteinte des objectifs.

« Il arrive aussi que les entreprises d'insertion proposent des contrats très courts afin de répondre à des demandes particulières. Notamment pour combler un trou dans le parcours d'insertion, pour combler un moment dans l'attente d'une formation qualifiante, pour offrir à quelqu'un quelques heures de travail et, ainsi, un bulletin de paye qui lui permettra d'obtenir un logement ou autre chose. La brièveté des contrats peut par ailleurs être considérée comme un facteur de mobilisation dans la recherche d'un travail » (CNEI, 1998 : 43).

En milieu de travail, la formation se fait essentiellement sur le mode du compagnonnage. Le personnel d'encadrement et les formateurs cherchent à transmettre des savoir-faire techniques et des valeurs sociales et personnelles. « Au-delà de la simple adaptation à un poste de travail, ce sont des savoir-faire, des tours de main, des modes de relations et des valeurs qui sont inculqués durant la période de travail. » (CNEI, 1998 : 50). Selon l'étude du CNEI, les tâches effectuées sont marquées par une complexification progressive à mesure que la personne acquiert des habiletés professionnelles. L'affectation à un poste de travail ne relève donc pas du hasard ou des disponibilités, mais plutôt d'une estimation des capacités du salarié et de l'intérêt pédagogique des tâches proposées étant donné sa position dans le processus d'apprentissage :

« Pour couper court à la spirale de l'échec, il importe de remettre ces personnes en situation de réussir. Cela passe notamment par un choix judicieux des tâches à effectuer. La plupart des personnes tournent donc sur les différents postes de travail au fur et à mesure de leur progression. Il arrive aussi que des entreprises d'insertion tiennent des activités jugées non rentables, mais fort utiles au plan pédagogique. » (CNEI, 1998 : 51).

L'apprentissage des savoir-faire et des métiers repose sur la proximité entre le chef d'équipe ou le maître ouvrier et les salariés en insertion. Il est rendu possible par un taux d'encadrement élevé au sein des équipes de travail et par les qualités du personnel d'encadrement. Le recours à des notions plus abstraites (« formation théorique ») survient en général plus tardivement dans le parcours de la personne, lorsque celle-ci dispose de repères concrets pour en apercevoir les incidences pratiques. Le personnel d'encadrement tente de développer chez leurs salariés une conscience professionnelle et des valeurs qui reposent sur la qualité du travail effectué, du produit ou du service dispensé à la clientèle, la solidarité entre membres de l'équipe et une implication forte dans la vie de l'entreprise et dans ses objectifs de production.

Les règles de l'atelier et de l'activité productive peuvent parfois être perçues comme particulièrement contraignantes pour plusieurs salariés, notamment chez ceux qui ont très peu d'expérience d'emploi. La non-punctualité, l'abandon du poste de travail, les relations sociales difficiles sont des obstacles à surmonter à moyen terme. Plusieurs EI choisissent donc d'appliquer graduellement le respect strict des règlements, afin de permettre à certains salariés de s'adapter et de ne pas provoquer de démotivation. Cependant, le respect des

règles de l'atelier est une condition de la viabilité économique des EI, alors la tolérance doit être contrôlée.

La sortie de l'entreprise d'insertion

Les entreprises d'insertion disposent de plusieurs dispositifs pour permettre à leurs salariés en insertion de passer à d'autres statuts. Ce peut être par la mise à disposition dans une entreprise de travail temporaire, par une embauche directe dans une entreprise traditionnelle, par la poursuite d'une formation qualifiante, etc. Dans la plupart des cas, l'entreprise d'insertion va aider son salarié à poursuivre son parcours. Plusieurs dispositifs peuvent alors être prévus : possibilité de s'absenter pour chercher un emploi, aide à la constitution de C.V., simulation d'entrevue d'embauche, passage dans une structure partenaire, etc. De plus, les entreprises d'insertion effectuent presque toujours un suivi du salarié par le biais d'un travailleur social ou des employés permanents des entreprises d'insertion. Certaines ont aussi établi un réseau d'entraide animé par d'anciens salariés. D'autres ont institutionnalisé une procédure de suivi qui peut s'étaler sur six mois.

Critères d'évaluation des EI lors de la procédure de conventionnement

Selon le législateur, l'entreprise d'insertion doit présenter toutes les garanties de viabilité économique. C'est une exigence essentielle pour la réussite du projet d'insertion. Le soutien financier de l'État ne peut être accordé que si l'entreprise d'insertion répond de façon satisfaisante aux critères de viabilité économique définis par la circulaire du 26 mars 1999, à savoir :

- L'ampleur, la permanence et la solvabilité du marché pour les biens ou services vendus;
- La correspondance entre les différents produits ou services proposés et leurs marchés;
- La pertinence et le dimensionnement adéquat de l'appareil de production ou de commercialisation;
- La situation financière équilibrée, appréciable à partir des comptes prévisionnels et, le cas échéant, des bilans et comptes de résultat demandés à l'entreprise.

Bilan statistique, taille, secteurs d'activité et publics visés des entreprises d'insertion

Nous l'avons vu plus haut, le nombre d'EI a augmenté depuis la loi de 1998 et le nombre de salariés en insertion aussi. Neuf fois sur dix, les postes disponibles sont accompagnés d'aides au poste. Sur une autre note, précisons, comme le souligne CEALIS (2001 : 5), que « la diminution très marquée du nombre total de contrats signés dans l'année 2000 (-17,6 %) peut s'expliquer par l'allongement de la durée des contrats d'insertion et la « rotation » moins importante des salariés. On peut supposer qu'en 2000, année de très bonne conjoncture pour l'emploi, les entreprises d'insertion ont embauché davantage de salariés difficilement employables et que ceux-ci sont restés plus longtemps dans les EI ».

L'année 2002 a, quant à elle, été marquée par une hausse considérable du nombre d'emplois permanents en équivalent temps plein, ceux-ci s'étant accrus de 21,4 % pour s'établir à 4 880, un sommet depuis 1998. Cependant, le nombre total de salariés embauchés (flux annuel) en 2002 a diminué de 3,9 %, ce qui tend à confirmer la tendance décrite par le CEALIS qui souligne l'extension de la durée du séjour en EI.

Quant à la taille des EI, le tableau 2 suit nous montre qu'en 2002 la majorité (53,0 %) des EI comptent moins de 10 salariés en insertion et que près de 80 % des EI emploient moins de 20 personnes. Ce tableau nous renseigne aussi sur les secteurs d'activité des EI. On voit que le secteur du bâtiment et des travaux publics occupe 20,3 % des EI. Celui de l'environnement, espaces verts, forêts occupe 17,2 % (en progression de 2,6 % depuis 2001). Cependant, si on rassemble les catégories à connotation environnementale, soit « service de récupération et commerce d'occasion », « déchetterie » et « environnement, espaces verts et forêts », on obtient un pourcentage de 31,2 % des EI qui sont actives dans le secteur « environnemental » au sens large. C'est un secteur d'activités que l'entreprise traditionnelle juge habituellement peu rentable. Les autres secteurs d'activité sont : la blanchisserie, l'entretien, le travail du bois, la mécanique, la restauration, le travail du métal, etc.

Tableau 2 : Répartition des EI par taille, selon leur activité principale en 2002

Activité principale	Taille d'entreprise (1)	Moins de 10 sal.	De 10 à 19 sal.	20 sal. et plus	Ensemble	Évolution 2002/2001 (en points)
Bâtiment, travaux publics		21,5	19,5	17,9	20,3	-2,2
Environnement, espaces verts, forêts		20,0	14,2	13,8	17,2	+1,3
Services rendus aux entreprises		10,6	13,6	26,8	14,6	+2,6
Récupération et commerce d'occasion		7,9	11,2	9,8	9,2	-
Déchetterie		5,0	6,5	15,4	7,4	-0,5
Autres activités		35,0	34,9	16,3	31,3	-1,2
Total		100,0	100,0	100,0	100,0	-
Répartition des EI selon leur taille		33,0	28,1	20,9	100,0	-

(1) selon le nombre de salariés en insertion en 31/12/2001.

Source : Dares.

D'autre part, note CEALIS (2001: 5), les EI utilisent de moins en moins les contrats aidés de la politique de l'emploi. Celui qui est le plus utilisé²⁵ est le contrat initiative emploi (CIE). Mais depuis la réforme de 1998, la baisse générale est de 48 %, dont 20 % pour la seule année 2002. En 2004, seule une proportion d'à peu près 5% du total des salariés des EI sont embauchés en « contrat aidé »²⁶. À l'heure actuelle, le seul contrat utilisé massivement en EI est le contrat d'insertion CDDI.

Tableau 3 : Répartition des contrats aidés, signés par les EI, selon le type de contrat (%)

	En pourcentage			
	1999	2000	2001	2002
Contrats d'adaptation	4,3	19,8	14,5	9,8
Contrats de qualification	10,3	11,9	17,6	18,5
Contrats d'apprentissage	8,0	9,2	12,1	14,2
Contrats d'orientation	4,5	8,4	5,5	7,0
Contrats Initiative-Emploi	36,9	50,7	50,4	50,5
Contrats CES, CEC et autres (1)	36,0	-	-	-
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0

(1) Contrats signés avant la modification du dispositif, en 1998.

Source : Dares.

Enfin, on constatera, à l'aide du dernier tableau (4) de cette section, que le public des EI est majoritairement masculin (63,7 %). Cela dit, on assiste à une féminisation lente, mais constante de la population en insertion par l'activité économique en EI. Les femmes

²⁵ 50,5 % des contrats aidés en 2002; DARES, 2003.

constituaient, en 2002, plus de 36,3 % des salariés en insertion, soit 3,4 % de plus qu'en 1999.

En ce qui concerne l'âge des salariés en insertion, on remarque que la tranche des 26 à 50 ans rassemble les deux tiers des salariés en insertion. Les jeunes (moins de 26 ans) représentent pour leur part 24,2 % des salariés en insertion soit 3,7 % de moins qu'en 2000, année où leur proportion avait atteint un sommet. Pour leur part, la proportion des salariés plus âgés est en progression constante depuis 1999, bien que ceux-ci ne représentent que 9,6 % de l'ensemble des salariés en insertion.

Tableau 4 : Évolution de la répartition des salariés en insertion en EI selon le sexe et l'âge entre 1999 et 2002

	EI			
	1999	2000	2001	2002
Sexe				
Hommes	67,1	66,7	65,2	63,7
Femmes	32,9	33,3	34,8	36,3
Âge				
Moins de 26 ans	22,8	27,9	24,6	24,2
26 à 50 ans	69,6	64,2	66,2	66,2
Plus de 50 ans.....	7,6	7,9	9,2	9,6

Source : Dares.

2.1.2 Les associations intermédiaires (AI)

Les associations intermédiaires (AI) existent depuis le milieu des années 1980. Comme on l'a mentionné plus haut, leur action a été reconnue par un texte de loi pour la première fois en 1987, et ensuite en 1998. La grande majorité des associations intermédiaires a opté pour le statut juridique d'association régie par la loi de 1901. En 2002, 948 AI étaient actives, en baisse de 9,5 % depuis 1999. Cela est dû à l'application de la loi de 1998, qui oblige les AI à faire agréer leurs salariés par l'ANPE pour bénéficier d'aides au poste. Plus du tiers des AI est regroupé dans la Fédération COORACE.

²⁶ Correspondance avec Brigitte Ogée, du CNEI.

Tableau 5 : Principaux résultats d'activités des associations intermédiaires (AI)

	1999	2000	2001	2002	Évolution 2002/2001 (%)
Nombre d'AI en activité au 31/12 (1)	1 047	1 013	980	948	-3,3
Salariés permanents en e.t.p.(au 31/12) (2)	3 290	3 230	2 798	2 969	6,1
Salariés mis à disposition au cours de l'année (2).....	207 600	181 860	168 330	167 550	-0,5
Salariés agréés par l'ANPE	31 960	41 785	32 095	31 198	-2,8
Contrats de mise à disposition au cours de l'année (en milliers) (1)	1 957	1 933	1 952	2 056	5,3
Nombre d'utilisateurs au cours de l'année (2).....	335 520	337 880	349 860	330 662	-5,5
Heures travaillées dans l'année (en milliers) (1)	37 567	30 795	28 943	28 867	-0,3
soit en e.t.p.(*)(2)	20 870	19 250	18 089	18 042	

(1) Tableau de bord des politiques d'emploi.
(2) Estimation.
(*) Équivalent-temps plein. Le nombre d'heures effectuées dans la structure au cours de l'année est converti en nombre d'emploi en équivalent-temps plein (nombre d'heures divisé par 1 800 heures / an en 1999 et par 1 600 heures / an à partir de 2000).

Source : Dares.

Mission, publics visés et charte des associations intermédiaires

L'association intermédiaire, précise la circulaire du 26 mars 1999, permet de proposer une première solution à des personnes en grandes difficultés d'insertion ou de réinsertion sociale ou professionnelle, sans emploi et sans ressource, ou dont le niveau de ressources est insuffisant et qui ne peuvent accéder directement au marché du travail. Les caractéristiques du public accueilli dépendent du contexte local et, le cas échéant, du projet social spécifique de l'association. Peuvent être salariées de l'association intermédiaire les personnes pour lesquelles l'accès à l'emploi ne paraît pas envisageable dans les conditions ordinaires du marché du travail. Il s'agit :

- Des demandeurs d'emploi de longue durée;
- Des travailleurs reconnus handicapés;
- Des allocataires du revenu minimum d'insertion (RMI) ainsi que leur conjoint ou concubin;
- Des bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS);
- Des bénéficiaires de l'allocation de parent isolé (API);
- Des jeunes de plus de 18 ans et de moins de 26 ans, de faible niveau de qualification, en situation de chômage récurrent;
- Des personnes prises en charge au titre de l'aide sociale;
- Des personnes relevant de la protection judiciaire de la jeunesse ayant achevé une période d'incarcération;
- Des personnes démunies de toutes ressources, en rupture familiale, en état de détresse psychologique.

Néanmoins, dans les faits, il apparaît que le public des AI (ainsi que celui des ETTI) est situé, globalement, plus près du marché conventionnel de l'emploi. On verra d'ailleurs, dans la deuxième partie de ce chapitre, que cela se confirme lorsqu'on observe les statistiques concernant la situation des salariés après leur passage dans les différentes structures de l'insertion par l'activité économique.

Il n'existe pas de charte au sens propre qualifiant la mission et les objectifs de l'ensemble des associations intermédiaires. Pour sa part, Beudet-Caille (2001 : 95-96) les définit « comme des associations qui, ayant conclu une convention avec l'État, ont pour objet l'embauche de personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, afin de faciliter leur insertion sociale en les mettant à titre onéreux à disposition de personnes physiques ou de personnes morales. L'association intermédiaire a pour objet la mise à disposition de salariés à titre onéreux, mais à but non lucratif ». Cette définition se rapproche de la définition institutionnelle des associations intermédiaires. L'extrait de l'article L.322-4-16-3 du Code du travail définit ainsi les AI :

Les associations intermédiaires sont des associations ayant pour objet d'embaucher les personnes mentionnées à l'article L322-4-16 afin de faciliter leur insertion professionnelle en les mettant à titre onéreux à disposition de personnes physiques ou morales, et qui ont conclu avec l'État une convention visée à l'article précité.

Bien qu'il ne s'agit pas d'une charte des associations intermédiaires au sens strict, il nous paraît pertinent de présenter les principaux éléments de la *Charte des adhérents*, élaborée en 2001 par les membres de la Fédération COORACE, étant donné que celle-ci regroupe, comme nous l'avons souligné, plus du tiers des AI conventionnées²⁷ :

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

Les principes d'actions de la Fédération sont les suivants :

- 1.1 Mise en situation de travail
- 1.2 Approche globale de la personne
- 1.3 L'emploi durable comme objectif
- 1.4 Mise en œuvre concrète du projet associatif

²⁷ Le texte complet de la charte est présenté à l'annexe V.

1.5 Démarche Qualité

(Extrait de la Charte des adhérents de la Fédération COORACE, 2001)

Concernant le dernier élément, la démarche Qualité, des précisions supplémentaires permettent de mieux comprendre ce qu'entendent les membres de la Fédération COORACE à cet effet. La démarche Qualité sous-tend que :

Le processus d'orientation et l'acquisition de savoirs s'appuient sur un itinéraire d'insertion qui utilise la palette des offres de travail disponibles (EI, ETTI, AI, etc.)

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

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

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

(Extrait de la Charte des adhérents de la Fédération COORACE, 2001)

Cependant, il faut souligner que la mise en place d'un mécanisme de labellisation de la « démarche Qualité » en ce qui concerne les associations intermédiaires reste à venir²⁸. Sur une toute autre note, soulignons enfin que la convention conclue entre l'État et l'association intermédiaire prévoit le territoire sur lequel celle-ci intervient. L'AI ne peut mettre ses salariés à disposition d'employeurs pour des activités situées hors du territoire défini dans la convention. De plus, une AI ne peut mettre une personne à disposition d'un employeur ayant procédé à un licenciement pour motif économique sur un emploi équivalent ou de même qualification dans les six mois précédant cette mise à disposition. L'association doit s'informer sur ce point auprès de l'utilisateur. Enfin, en fonction du Code du travail français, la mise à disposition ne peut concerner la réalisation de travaux dangereux pour lesquels — en toute circonstance — il ne peut être fait appel à des salariés sous contrat à durée déterminée.

²⁸ Janvier 2004.

Particularités touchant la mise à disposition auprès de particuliers, de collectivités locales et d'associations

L'agrément de l'ANPE n'est pas exigé pour les personnes embauchées auprès de particuliers, de collectivités locales et d'associations. Néanmoins, précise la circulaire du 26 mars 1999, dans la mesure où leur parcours d'insertion peut les amener à travailler en entreprise, leur agrément est souhaitable. La mise à disposition doit concerner des travaux ou l'exécution de tâches précises et non durables. Les AI étant désormais conventionnées en tant que structures de l'insertion par l'activité économique relevant du secteur concurrentiel, le recours aux contrats CES et CEC leur est maintenant impossible²⁹.

La mise à disposition pour exercer des emplois familiaux est légèrement différente. En effet, les organismes qui offrent des employés pour effectuer des tâches familiales sont obligés de répondre à certains critères de qualité. Ils doivent notamment se spécialiser dans l'offre de services à la famille. Les AI ne pourraient pas se spécialiser comme tel, cela serait néfaste pour leur rentabilité. Il existe donc pour les AI un régime dérogatoire temporaire qui leur permet de mettre des salariés à disposition pour effectuer des tâches d'aide aux familles à domicile.

Particularités touchant la mise à disposition auprès d'entreprises conventionnelles

Depuis le 1^{er} juillet 1999, la mise à disposition d'un salarié pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire auprès d'un même employeur ne peut dépasser une période maximale de un mois et le recrutement du salarié doit avoir été agréé par l'ANPE. Cette période peut être renouvelée une fois, soit une durée maximale de deux mois, après l'accord de l'ANPE (si ce renouvellement s'avère nécessaire pour l'insertion du salarié). La durée totale de l'ensemble des périodes pendant lesquelles un même salarié peut être mis à disposition d'un ou de plusieurs employeurs-utilisateurs ne peut excéder 240 heures au cours des 12 mois qui suivent la date de la première mise à disposition. Concrètement, un salarié ne peut donc travailler plus de deux mois en entreprise à temps plein en continu. En revanche, il peut être

²⁹ Notons ici que certaines associations intermédiaires organisent des chantiers d'insertion. Ces activités doivent alors se développer dans le cadre d'une structure juridique autonome. Les chantiers d'insertion font l'objet d'une convention spécifique afin de pouvoir bénéficier des aides de l'État, c'est-à-dire les contrats emploi solidarité et les contrats emploi consolidé.

mis à disposition par l'association intermédiaire pour six contrats à temps partiel de 40 heures par mois sur une période continue d'un an (Baudet-Caille, 2001 : 103).

Particularités touchant les relations entre l'AI, les salariés et l'utilisateur

Un contrat de travail lie l'association intermédiaire et le salarié et un contrat de mise à disposition lie l'association intermédiaire et l'utilisateur. L'association intermédiaire est juridiquement l'employeur du salarié mis à disposition. Le contrat de travail qui lie l'association intermédiaire et le salarié peut être à durée déterminée ou à durée indéterminée et à temps partiel. Dans les deux cas, le contrat doit être écrit. Nous invitons le lecteur à consulter l'annexe VI pour connaître les détails de ces relations.

Le projet pédagogique et l'accompagnement social en AI

Si l'association intermédiaire peut intervenir à toutes les étapes du parcours d'insertion, elle le fait généralement au début par un premier placement en entreprise, dans une association, une collectivité locale ou auprès de particuliers, en fonction de la solution qui paraît la mieux adaptée à la situation de la personne. Le passage dans l'association intermédiaire doit faire partie d'un projet à dominante professionnelle. La mise en situation de travail permet alors de mesurer les capacités de retour à l'emploi des personnes en insertion. Le contrat de travail proposé aux salariés doit s'intégrer dans un projet professionnel défini et conduire l'intéressé à accéder à un emploi durable dans les conditions ordinaires du marché du travail. Au titre du programme TRACE (Trajet d'accès à l'emploi), l'AI peut mobiliser une partie des offres d'emploi dont elle dispose pour proposer aux jeunes une première expérience professionnelle intégrée à leur parcours d'insertion.

Pour réaccoutumer ses publics au travail et favoriser leur insertion, l'association intermédiaire est à l'écoute des personnes qui s'inscrivent afin de les mettre en confiance et de leur définir un parcours d'insertion, assure un suivi social et professionnel pour faciliter l'embauche, teste et fait repérer les salariés dans les entreprises pour faciliter leur embauche, permet aux personnes de percevoir un salaire et d'avoir une fiche de paie et informe les entreprises sur les différentes mesures d'emploi. L'association intermédiaire assure l'accueil, l'accompagnement social et le placement en situation de travail.

Cependant, ce n'est pas sa mission d'offrir de la formation professionnelle aux entreprises dans le cadre de leurs activités.

L'accueil. L'association intermédiaire a pour vocation d'accueillir tous les publics sans emploi qui rencontrent des difficultés sociales et professionnelles particulières. Pour ce faire, l'association intermédiaire doit mettre en place une permanence équivalente au moins à trois jours par semaine³⁰ afin d'accueillir les publics et de recevoir les offres d'activité. Sa permanence peut être assurée par un salarié ou un bénévole. Le personnel chargé de la réception du public doit avoir les compétences requises pour exercer cette fonction (Beaudet-Caille, 2001 : 105).

L'accueil consiste à informer de leurs droits les publics, en fonction de leur situation personnelle et de leur statut de chômeur (conditions d'ouverture de droit à l'assurance-chômage, cumul des indemnités de chômage et des revenus d'activité). L'accueil consiste aussi à donner des renseignements sur une formation, une orientation ou un itinéraire personnalisé. Elle a aussi pour fonction d'orienter vers un centre d'action sociale ou vers les organismes compétents.

L'association intermédiaire peut aussi aller plus loin dans l'accueil et le suivi des publics en insertion. Les AI peuvent en effet utiliser « l'appui social individualisé ». En plus de la convention de coopération avec l'ANPE, ces dernières peuvent agir en tant que délégation de services ou en tant que prestataire de services. Le partenariat en délégation de services permet à l'association de prescrire, dans les conditions définies avec l'agence locale, les prestations de services financiers de cette dernière à la personne qu'elle accueille, à l'exclusion des salariés qu'elle suit et accompagne. L'association intermédiaire signe une convention partenariale avec l'ANPE « aux fins de placement portant délégation de services ».

L'association peut également être considérée comme « prestataire de services » quand elle intervient selon un cahier des charges défini par l'ANPE et pour des publics adressés par elle. L'ANPE choisit les associations intermédiaires qu'elle souhaite retenir comme

³⁰ Advenant que l'AI possède une antenne régionale, par exemple en milieu rural où les déplacements sont parfois difficiles, elle doit alors créer sur ce site une permanence d'accueil d'au moins une demi-journée par semaine.

prestataire de services et formalise la qualité de prestataire par une habilitation, un conventionnement et une lettre de commandes.

Le suivi et l'accompagnement des salariés en insertion. Les actions suivantes peuvent être mises en oeuvre, notamment dans le cadre de la convention de coopération avec l'ANPE :

- Un bilan des connaissances et des compétences professionnelles pour les salariés dont le niveau de formation initiale est faible;
- Des actions de remobilisation pour les publics ayant besoin de se réadapter aux contraintes de l'emploi;
- Des actions de préqualification à caractère professionnel ou technique pour les publics qui ont quitté depuis un certain temps le système éducatif et qui ont besoin d'une remise à niveau de leurs connaissances (Beudet-Caille, 2001 : 105).

Les pratiques de formation

Comme nous l'avons souligné dans la section précédente, les associations intermédiaires n'offrent pas de formation, leur mission étant de placer des salariés en entreprise afin de leur donner des expériences de travail qui font figure, en quelque sorte, de formation. Il n'en reste pas moins que les salariés des associations intermédiaires ont droit, selon la loi et selon les « contrats aidés », à la formation professionnelle continue, que ce soit à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation ou des contrats en alternance (contrat d'orientation) ou à l'initiative du salarié dans le cadre du CIF-CDD (congé individuel de formation pour les personnes en contrat à durée déterminée). Pendant les périodes d'inactivité, ils peuvent également bénéficier d'actions de formation dans le cadre des stages d'insertion à la formation et à l'emploi (SIFE). Par ailleurs, certaines associations intermédiaires ont aussi créé des chantiers d'insertion afin de développer le volet de la formation dans leurs activités courantes³¹.

La sortie de l'AI

Il faut le souligner, les associations intermédiaires ont pour mission d'être une première solution pour des personnes en grandes difficultés d'insertion ou de réinsertion sociale ou

³¹ Nous invitons le lecteur à consulter la section sur les chantiers d'insertion pour plus de détails.

professionnelle, sans emploi et sans ressource ou dont le niveau de ressources est insuffisant et qui ne peuvent accéder directement au marché du travail. Toutefois, dans les faits, celles-ci sont souvent plus près du marché de l'emploi traditionnel que les publics desservis par les EI et les ETTI. Ce constat est d'autant plus marqué lorsqu'on les compare aux publics des chantiers d'insertion et des autres initiatives du secteur de l'utilité sociale. Cela dit, le passage dans l'AI permet de mesurer la capacité de retour en emploi d'une personne, ce qui permet — après une expérience de courte durée — de mieux orienter le projet professionnel. Les tableaux statistiques présentés dans la seconde partie du chapitre permettront de revenir sur la « trajectoire » des publics à la suite de leur passage en AI.

Critères d'évaluation des AI lors de la procédure de conventionnement

Afin d'être en mesure de mettre des salariés à la disposition des entreprises, les AI doivent, depuis le 1^{er} juillet 1999, signer une convention de coopération avec l'Agence locale d'emploi (ALE). La convention est signée localement entre l'AI et l'ALE. La DDASS participe à la négociation et apporte son soutien et son expérience en ce qui concerne les publics visés. De plus, il faut rappeler que seuls les salariés agréés par l'ANPE peuvent être mis à la disposition d'une entreprise pour des contrats dont la durée dépasse 16 heures. C'est la DDTEFP qui instruit le dossier. Les critères suivants sont utilisés afin de s'assurer que l'AI répond aux exigences du conventionnement :

- La viabilité de la structure;
- L'administration par des personnes bénévoles n'ayant aucun intérêt financier direct ou indirect dans l'activité de l'association ou ses résultats;
- L'absence d'effets de substitution d'emplois, ou de déstabilisation d'activités en faveur de l'insertion professionnelle déjà menée sur le territoire. (Beaudet-Caille, 2001 : 107)

De plus, soulignons que lorsque l'AI a des activités dans plusieurs départements, une seule demande de conventionnement doit être transmise, soit dans le département où l'AI a établi son siège ou dans le département où la majorité des activités ont lieu.

Bilan statistique, secteurs d'activité et publics visés des AI

Comme l'indiquent les « principaux résultats d'activités » du DARES présentés ci-haut, le volume d'activités réalisé par les AI — mesuré en heures travaillées — se stabilise (-0,3 %)

après un repli constant depuis 1998 (- 6 % entre 2000 et 2001, -23.1 depuis 1998). Le nombre de salariés permanents en équivalent temps plein a augmenté de 6,1 % entre 2001 et 2002 alors que le nombre de contrats signés annuellement se stabilisait (-0,5 %), ce qui tend à confirmer un renversement de la tendance des dernières années (respectivement -13,3 % et -7,4 %).

D'autre part, seulement 18 % des salariés mis à disposition par les AI bénéficient d'un agrément de l'ANPE. À cet effet, on constate toutefois que la forte tendance à la baisse du nombre de salariés agréés par l'ANPE (-23,2 % entre 2001 et 2002) s'est stabilisée (- 3 % entre 2001 et 2002). On peut par ailleurs constater que le volume d'activités des associations intermédiaires est en régression depuis l'application de la réforme de 1998. Toutes les variations sont négatives à l'exception du nombre de contrats de mise à disposition par année qui a légèrement augmenté (5 %) depuis 1998.

Comme l'indique le tableau 6, les emplois chez les particuliers sont toujours (2002) les premiers débouchés des AI (53,2 %). Leur part a légèrement augmenté (+0,5 % en 2002, +0,9 % en 2001) par rapport aux heures travaillées dans les collectivités locales et les entreprises. Le travail effectué chez des particuliers est diversifié : travaux ménagers, peinture, soins de santé, travaux domestiques, etc.

En ce qui concerne les heures travaillées pour le compte d'une entreprise ou d'une collectivité, celles-ci représentent 46,8 % du total (47,2 % en 2001) dont 18,2 % dans des emplois dits « d'entretien et de nettoyage » (plus forte régression, -1,1 %), 6,9 % dans des emplois de manutention, 5,5 % dans des emplois de « service » dans la restauration, l'hôtellerie et les hôpitaux (plus fort accroissement, +0,7 %) et 3,3 % dans des emplois « d'ouvriers » qualifiés ou non. Les autres types d'emploi comptent pour 13,3 % des heures travaillées.

Tableau 6 : Heures travaillées par les salariés des AI selon le type d'emploi exercé

	2002 (en %)	Évolution 2002/2001 (en points)
Emplois occupés chez des particuliers (1)	53,2	+0,5
- dont emplois de maison	41,6	+0,5
Emplois en entreprise ou collectivité	46,8	-0,5
- dont : emplois d'entretien ou de nettoyage	18,2	-1,1
emplois de manutention	6,9	-0,1
autres emplois de services (restaurants, hôtellerie, hôpitaux...)	5,5	+0,7
autres emplois O.Q. ou O.N.Q. (2)	3,1	-0,5
autres types d'emplois	13,1	+0,5
Total	100,0	-
Nombre total d'heures travaillées (en milliers)	28 867	-0,3%
<i>(1) Volume total d'heures effectuées chez des particuliers quelle que soit la catégorie d'utilisateur (particulier, association, collectivité...).</i>		
<i>(2) O.Q. = ouvriers qualifiés ; O.N.Q. = ouvriers non qualifiés.</i>		

Sources : Dares

Quant à la répartition des heures travaillées dans les AI par catégorie d'utilisateurs, le tableau 7 montre la prépondérance du travail effectué chez des particuliers, qui compte pour plus de la moitié (50,7 %³²) des heures travaillées (données de 2001), même après la réforme qui devait pourtant leur ouvrir les portes du secteur du travail temporaire conventionnel. L'ensemble du secteur non-marchand occupe le second rang. Trente et un pour cent des heures travaillées le sont dans ce secteur dont 17,3 % dans les collectivités territoriales et les établissements publics et 14,1 % dans les associations. Le secteur marchand occupe 13,9 % des heures travaillées (en régression de 3,3 % entre 2000 et 2001) dont 5,2 % dans chez des commerçants, des artisans ou des exploitants agricoles.

D'autre part, on observe que la durée moyenne des contrats chez des particuliers est passablement courte, soit près de six fois moindres que dans les entreprises du secteur non-marchand (300h). La durée moyenne des contrats dans le secteur marchand (125h) est quant à elle deux fois supérieures à celle des contrats chez les particuliers.

C'est auprès des collectivités locales et des établissements publics que la durée des contrats est la plus longue, atteignant 375 heures; un résultat toutefois moins élevé qu'en 2000

³² La différence avec les données du tableau précédent s'explique par le fait que ce tableau inclut seulement les salariés mis à disposition directement auprès des particuliers (sans passer par l'intermédiaire d'une association).

(397h). La durée moyenne des contrats chez les associations enregistre la plus forte progression (+24 h).

Tableau 7 : Heures travaillées dans les AI selon la catégorie d'utilisateurs

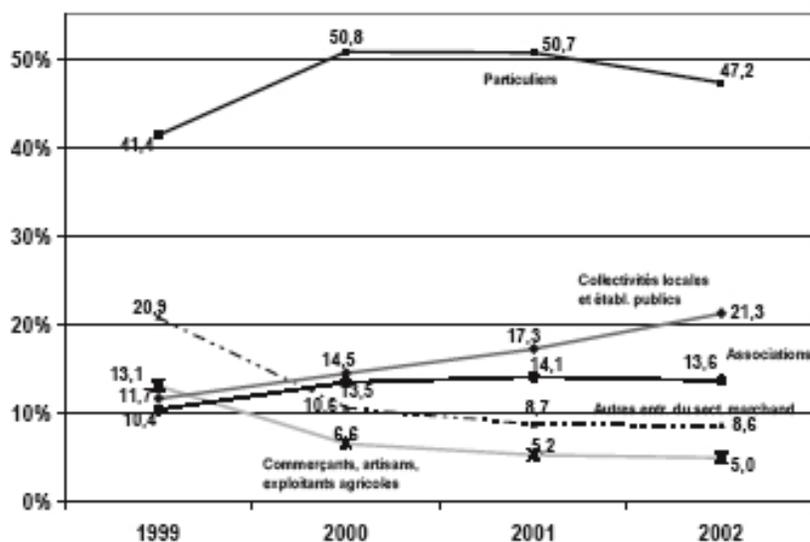
	Heures travaillées		Évolution 2001/ 2000	Utilisateurs		Évolution 2001/ 2000	Durée moyenne d'un contrat (1)		Évolution 2001/ 2000
	(en %)			(en %)			(en heures)		
	2000	2001	(en points)	2000	2001	(en points)	2000	2001	(en heures)
Particuliers (2).....	50,9	50,7	-0,2	77,6	78,1	+0,5	60	58	-2
Entreprises du secteur marchand	17,2	13,9	-3,3	10,7	9,9	-0,8	146	125	-21
Commerçants, artisans, exploitants agricoles	6,6	5,2	-1,3	5,1	4,4	-0,7	116	105	-11
Autres entreprises du secteur marchand	10,6	8,7	-2,0	5,6	5,5	-0,1	174	141	-33
Entreprises du secteur non marchand	28,0	31,3	3,4	9,0	9,3	+0,3	283	300	+17
Associations.....	13,5	14,1	+0,6	5,7	5,2	-0,5	216	240	+24
Collectivités locales et établissements publics.....	14,5	17,3	+2,8	3,3	4,1	+0,8	397	375	-22
Autres utilisateurs.....	4,0	4,1	0,1	2,7	2,7	-0,1	133	136	+3
Ensemble.....	100,0	100,0	-	100,0	100,0	-	91	89	-2

(1) - Nombre moyen d'heures effectuées dans l'année pour un utilisateur de la catégorie désignée.

(2) - Volume d'heures travaillées par les salariés mis à disposition directement auprès des particuliers (sans passer par l'intermédiaire d'une association).

Source : DARES - Suivi statistique annuel.

La figure 4, toujours tiré des travaux du DARES, présente quant à lui l'évolution de la répartition des heures travaillées selon les catégories d'utilisateurs entre 1999 et 2002. On peut y constater que la catégorie des « collectivités locales et des établissements publics » est en progression constante depuis 1999. Le secteur des associations est stable, tout comme le secteur marchand. Pour sa part, la catégorie des particuliers, bien qu'en légère régression, se maintient à un niveau beaucoup plus élevé.

Figure 4 : Répartition des heures travaillées par les AI selon la catégorie d'utilisateurs


Enfin, on constatera à l'aide du dernier tableau (8) de cette section que le public des AI est de plus en plus féminin. Les femmes constituaient, en 2001, plus de 62,1 % des salariés mis à disposition par les AI, soit 2,8 % de plus que l'année précédente (DARES, 2003).

Tableau 8 : Principaux résultats d'activités des associations intermédiaires (AI)

	2000	2001	Évolution 2001/2000
	Nombre		(en %)
AI en activité (au 31/12) (1)	1 013	980	-3,3
Salariés permanents en E.T.P.(*) (au 31/12) (2)	3 230	2 800	-13,3
Salariés mis à disposition au cours de l'année (2) ...	181 900	168 300	-7,4
<i>Dont</i> : - hommes	40,7 %	37,9 %	(-2,8 pts)
- femmes	59,3 %	62,1 %	(+2,8 pts)

2.1.3 Les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI)

Les entreprises de travail temporaire d'insertion — à l'origine nommées « entreprises d'intérim d'insertion » trouvent leur première reconnaissance officielle dans la loi no. 91-1405 mis en place le 31 décembre 1991 par le gouvernement français. Ces

entreprises se sont développées dans le cadre réglementaire du travail temporaire³³, en utilisant les offres d'emploi de ce secteur afin de donner aux personnes qui rencontrent de grandes difficultés pour accéder à l'emploi, et qu'elles accompagnent, à l'occasion d'une mise en emploi, d'une expérience professionnelle ou d'une qualification (Beaudet-Caille, 2001 : 79). En 1998, la loi du 29 juillet dont nous avons déjà fait état, vient réaffirmer la place occupée par les ETTI dans le champ de l'insertion par l'activité économique.

Les ETTI peuvent se constituer sous forme d'association, de société à responsabilité limitée (SARL) ou de coopérative. Elles ne peuvent exercer leurs activités qu'après déclaration faite à l'autorité administrative et l'obtention d'une garantie financière (article L. 124-8 du Code du travail). Elles doivent être conventionnées par la DDTEFP, après consultation du CDIAE (convention annuelle ou pluriannuelle).

En 2002, 263 ETTI étaient actives en France; leur nombre est en baisse de 5,7 % depuis 2001 (mais en hausse de 19,5 % depuis 1999). Par ailleurs, malgré une seconde baisse consécutive (18,2 % entre 2001 et 2002, 5,5 % entre 2000 et 2001), le nombre de salariés mis à disposition est tout de même plus élevé qu'en 1999. Le nombre d'heures travaillées est également en régression constante depuis 2000 (-20,6 % en 2002). Ce que l'on peut constater, c'est que les activités des ETTI se sont accrues subitement entre 1999 et 2000, pour ensuite amorcer un recul qui ne semble pas encore s'être stabilisé³⁴. Tous les indicateurs du tableau 9 affichent une baisse entre 2001 et 2002.

³³ Nous y reviendrons.

³⁴ Nous pourrions faire l'hypothèse qu'il s'agit de répercussions indirectes de l'obligation de l'agrément des publics qu'on exige désormais des AI; certaines d'entre elles optant pour le statut d'ETI, c'est ce qui expliquerait l'accroissement soudain des ETTI en 2000.

Tableau 9 : Principaux résultats d'activités des ETTI

	1999	2000	2001	2002	Evolution 2002/2001 (%)
Nombre d'E.T.T.I. en activité au 31/12 (1)	220	276	279	263	-5,7
Salariés permanents en a.t.p. (au 31/12) (2)	680	890	920	880	-4,8
dont : salariés sur un poste d'accompagnement (3)	520	575	624	570	-8,7
Salariés mis à disposition au cours de l'année (2)	34 300	49 320	46 620	38 150	-18,2
Contrats de mission conclus au cours de l'année (1)	133 700	237 500	245 000	188 110	-23,2
Nombre d'utilisateurs au cours de l'année (2)	11 700	19 675	18 012	13 317	-26,1
Heures travaillées dans l'année (en milliers) (1)	8 200	12 190	11 174	8 874	-20,6
soit en a.t.p. (4)	4 630	7 619	6 984	3 546	

(1) Tableau de bord des politiques d'emploi.
(2) Estimation.
(3) Ce poste consiste en l'accueil des personnes en fin de parcours d'insertion, afin :
- d'assurer leur suivi et leur accompagnement social et professionnel avant et au cours de leurs missions en entreprises,
- de les aider à trouver un emploi,
- de rechercher et négocier, avec les entreprises utilisatrices, des missions de travail temporaire adaptées aux personnes concernées.
(4) En 1999, calculé sur la base de la semaine de 39 h. A partir de 2000, sur la base de la semaine de 35 h.

Sources : Dares.

Mission, publics visés et charte des ETTI

Une entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI) est une entreprise d'insertion utilisant comme moyen de son projet social l'activité du travail temporaire. Son but est de permettre au public qu'elle reçoit de se (re)qualifier socialement et professionnellement, en le mettant à disposition auprès des entreprises utilisatrices, avec pour objectif l'emploi stable et durable au sein des entreprises. L'ETTI a donc pour objectif de mettre à disposition d'entreprises du secteur marchand, dans le cadre de missions d'intérim, des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles. L'ETTI vise aussi à assurer l'insertion de personnes en difficulté grâce à des actions de suivi et d'accompagnement. Bref, elle offre ainsi une période de réadaptation à l'activité professionnelle dans un milieu productif qui favorise l'accès au marché de l'emploi.

En premier lieu, précisons que le public accueilli doit, encore une fois, être composé « de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières », tel que le souligne l'article 11 de la Loi n°98-657 sur la lutte contre les exclusions du 29 juillet 1998. Cependant, comme l'indique la *Charte des ETTI adhérentes à l'UREI du pays de la Loire*, il doit aussi s'agir de personnes déjà aptes à effectuer des missions d'intérim dans des entreprises ordinaires, à condition de bénéficier d'un suivi approprié. Le public fait l'objet d'une prescription sociale validée par les services de l'ANPE. C'est la responsabilité de l'entreprise de travail temporaire d'insertion et de l'Agence locale pour l'emploi (ALE) de déterminer par voie de convention les procédures

de cette validation. Ainsi, la pratique courante dans le travail temporaire de la gestion des dossiers (personnes recrutées directement par les entreprises utilisatrices et salariées par les entreprises de travail temporaire (ETT)) est en soi exclue³⁵.

Définition. Les articles L. 124-1 et L. 322-4-16-2 du Code du travail (circulaire DGEFP no 99-17 du 26 mars 1999) présentent les éléments d'une définition institutionnelle des entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI). Les principaux principes sont les suivants :

Les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) respectent la même législation que les entreprises de travail temporaire (ETT) soit : **activité exclusive** de mise à disposition de personnel (Art. L.124.1)

Les ETTI se doivent de respecter **une seconde exclusivité** : s'adresser à un public reconnu par l'administration [donc agréé par l'ANPE] comme nécessitant une aide, par exemple : personnes prises en charge au titre de l'aide sociale, jeunes en grandes difficultés, chômeurs longue durée (Art. L.322-4-12)

Les ETTI sont reconnues par la DDTEFP et par les professionnels du travail temporaire (PROMATT, UNETT...)³⁶

Pour sa part, Beaudet-Caille (2001 : 80) décrit l'objet de ETTI comme étant « la mise à la disposition de salariés, sur un marché ordinaire et concurrentiel, qu'elles embauchent et qu'elles rémunèrent. La mise à la disposition ne peut être que provisoire, elle a pour objectif d'effectuer une tâche précise et temporaire non liée à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice ».

Cette dernière identifie deux critères supplémentaires se devant d'être respectés par les ETTI. D'abord, l'ETTI doit obligatoirement mettre en œuvre des modalités spécifiques d'accueil et d'accompagnement. De plus, l'activité des ETTI doit faire l'objet d'une convention avec l'État. Celle-ci peut être annuelle ou pluriannuelle (jusqu'à trois ans) et est accordée suite à l'avis du CDIAE, comme nous avons déjà eu l'occasion de le mentionner dans la première partie.

³⁵ Cahier des charges des ETTI adhérentes à l'UREI Pays De La Loire, consulté le 22 janvier 2004.

³⁶ Consulté sur le site d'Écosolidaire, <http://www.ecosolidaire.org/NIL/acteur/etti.html>, 22 janvier 2004.

Charte. Les ETTI membres du CNEI adhèrent à la même charte que les EI afin de baliser leur action sociale. Comme pour la EI, le respect de cette charte et du cahier des charges qui l'accompagne par les ETTI est obligatoire pour devenir membre du CNEI. Nous ne reviendrons pas sur ceux-ci puisqu'ils ont été présentés dans la section A) consacrée aux entreprises d'insertion (EI). Rappelons d'ailleurs que le texte complet de la charte est disponible à l'annexe IV. Par ailleurs, les ETTI peuvent être « labellisées » Qualirei, de la même façon que les EI.

Cela dit, l'UREI du pays de La Loire a développé un *Cahier des charges des entreprises d'insertion adhérentes à l'UREI* dans lequel les entreprises de travail temporaire d'insertion s'engagent à respecter un certain nombre de principes spécifiques aux ETTI. Bien que nous sommes conscients qu'il s'agit ici d'une charte régionale et non nationale, nous en présentons ici les principaux éléments afin de permettre au lecteur d'avoir une idée globale des engagements des ETTI.

I - MISSION SOCIALE³⁷

1- Le public est composé " de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières " [...]

2 - [Élaborer] Un projet pédagogique écrit explicitant les conditions de mise en oeuvre de ce projet social :

Celui-ci comprend au minimum : les objectifs, les moyens utilisés, les procédures et méthodes de travail (accueil des intérimaires, suivi des parcours des personnes en insertion et gestion des intermissions, formation, organisation des sorties...), l'évaluation mise en place de ces actions. La mise en oeuvre de ce projet implique la production d'un bilan social faisant clairement apparaître les conditions de sorties des publics.

3 - Une obligation de moyens. **Des moyens humains.** Les moyens humains sont constitués d'un encadrement minimum : **1 salarié permanent pour 12 ETP.** L'encadrement comprend les personnes qui assurent : l'accueil des publics, l'accompagnement socioprofessionnel des intérimaires et l'organisation des parcours, la médiation entre les intérimaires en insertion et les entreprises utilisatrices, la gestion administrative de leur présence au sein de l'entreprise de travail temporaire d'insertion. **Des moyens financiers.** Les ressources financières de l'entreprise sont d'abord constituées par sa production économique et doivent couvrir les dépenses normales de mise à disposition. Le financement de la prestation sociale et notamment de l'encadrement tel que défini ci-avant doit être en cohérence avec les moyens mis en place à cet effet et comporter au minimum : la subvention DDTEFP de 120 KF par permanent pour 12 ETP sur justification de l'occupation effective de ce poste (subvention de 120 KF acquise lors du premier exercice même si le nombre d'ETP réalisé est inférieur à 12, ceci pour accompagner la montée en charge normale d'une ETTI en création), le montant de l'exonération de paiement de cotisations (dans la limite du SMIC), et éventuellement les financements locaux additionnels (PLIE, Conseils généraux...). **Des moyens pour la formation.** Les ETTI s'engagent dès la deuxième année d'exercice à cotiser au plafond auprès du FAF TT de manière à ce qu'elles puissent individuellement et collectivement bénéficier des fonds mutualisés.

II - POSITION DANS LE CHAMP DE L'INSERTION

1- Le travail temporaire d'insertion (TTI) s'inscrit en cohérence et en complémentarité des autres outils d'insertion existants de lutte contre l'exclusion. 2- Le TTI intervient dans la gestion d'un parcours d'insertion et concrétise une étape essentielle dans un itinéraire construit en amont, validé par un prescripteur. 3- Le TTI intervient majoritairement comme étape de fin de parcours d'insertion, validant ainsi la possibilité d'un passage durable de ces publics à l'entreprise. 4- L'ETTI établit des relations étroites et suivies avec les prescripteurs (ALE, mission locale, CLI, PLIE...) et les autres dispositifs d'insertion (AI, EI, régies de quartiers,...). 5- Elle noue autant que possible des relations avec les collectivités locales dans le cadre de leur politique de l'emploi en direction des publics en grandes difficultés.

³⁷ Cahier des charges des ETTI adhérentes à l'UREI Pays de la Loire, adopté le 1^{er} février 2001. Disponible sur le site Internet de l'UREI du pays de la Loire, consulté le 22 janvier 2004.

III - UN POSITIONNEMENT CLAIR DANS LE CHAMP ÉCONOMIQUE

1 - Par le respect de la législation du Travail Temporaire : - Chap. IV, titre II, Livre 1^{er} du CT relatif au régime juridique du TT, et plus généralement l'intégralité de la réglementation en vigueur tels que les déclarations obligatoires et conventions collectives. Les ETTI signataires s'engagent à respecter l'exclusivité de l'activité du travail temporaire. [Donc]: à être titulaire d'une autorisation de la DDTE à pratiquer le travail temporaire; à être titulaire de la garantie financière telle que prévue par la Loi; à organiser systématiquement l'information de leurs intérimaires en insertion sur leurs droits de salariés, sur leur possibilité de recours ainsi que sur leurs devoirs. **Par le respect de la législation du travail temporaire d'insertion** : Art. 11 et 12, loi du 29/07/98, et notamment les articles L 322-4-16- I, II, V et L 322 - 4 - 16 - 2 du Code du travail; bénéficier d'une convention de suivi-accompagnement de la DDTE. Les ETTI signataires de ce cahier des charges s'engagent à respecter l'exclusivité des publics qu'elles délèguent.

2 - Par le respect des règles économiques de la profession. Permettre l'identification de l'ETTI dans son approche du marché et la nature de ses prestations ainsi que sa vocation à permettre l'embauche durable des salariés. Respecter les prix et modalités ordinairement pratiqués par la profession du TT (coefficient de vente, délais de paiement), dans le respect de la fiscalité afférente (paiement de la TVA, Taxe Professionnelle...). Plus généralement, à s'engager au respect des règles de concurrence.

Particularités concernant le cadre réglementaire spécifique au travail temporaire

Comme nous l'avons indiqué plus haut, les ETTI exercent leurs activités dans le cadre réglementaire spécifique au travail temporaire. Ainsi, outre l'obligation de fournir une garantie financière et d'obtenir le «conventionnement » par l'État, les ETTI ont la responsabilité de s'assurer que les missions d'intérim des salariés qu'elles mettent à la disposition d'entreprises respectent le cadre législatif du travail temporaire dont les principaux éléments³⁸ sont les suivants :

Un contrat de travail temporaire peut être conclu dans ces situations : 1) remplacement d'un salarié absent temporairement (maladie, congés, etc.) ou passé provisoirement à temps partiel (pour création d'entreprise ou congé parental d'éducation par exemple); 2) attente de l'arrivée effective d'un salarié recruté en contrat à durée indéterminée.

Un contrat de travail temporaire peut aussi être conclu dans ces situations : 1) accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise; 2) emplois à caractère saisonnier; 3) emplois où l'usage exclut le recours au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité et du caractère saisonnier de ces emplois.

L'usage des contrats temporaires est strictement limité. Les contrats de travail temporaire, quel que soit le motif, ne peuvent permettre de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice. Si le contrat est conclu pour un motif non prévu par la loi, il peut être requalifié comme un contrat à durée indéterminée.

Restrictions. Il est interdit de recourir à des contrats temporaires afin de pourvoir des postes ayant fait l'objet d'un licenciement économique dans les six mois précédents.

Toutefois, il est possible d'y recourir si le contrat n'excède pas 3 mois ou pour commande exceptionnelle à l'exportation, après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

³⁸ Tiré du portrait de l'administration publique française, <http://vosdroits.service-public.fr/ARBO/05020103-NXTRA104.html>, consulté le 22 janvier 2004.

Il est également interdit de recourir à ce contrat pour: 1) remplacer un ou plusieurs salariés dont le contrat de travail est suspendu à la suite d'un conflit collectif du travail; 2) remplacer un médecin du travail absent; 3) des travaux dangereux figurant sur une liste établie par arrêté.

Durée maximale du contrat : 1) remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu : 18 mois ou jusqu'au retour du salarié remplacé; 2) en attendant un salarié sous contrat à durée indéterminée : 9 mois; 3) remplacement d'un salarié dont le départ définitif précède la suppression de son poste: 24 mois; 4) accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise : 18 mois; 5) tâches occasionnelles définies et non-durables: 18 mois; 6) commande exceptionnelle à l'exportation : 24 mois; 7) travaux urgents pour mesure de sécurité : 9 mois.

Particularités touchant les relations entre l'ETTI, les salariés en insertion et l'utilisateur

La relation de type triangulaire entre l'ETTI, l'entreprise utilisatrice et le salarié donne lieu à la nécessité d'établir deux contrats différents permettant de lier juridiquement les parties contractantes. Le « contrat de mise à disposition » lie juridiquement l'ETTI et l'entreprise utilisatrice alors que le « contrat de mission » lie le salarié intérimaire et l'ETTI.

Le « **contrat de mise à disposition** » doit être écrit et notamment indiquer « le motif pour lequel on fait appel au salarié, le terme de la mission, le montant de la rémunération avec ses différentes composantes, y compris, s'il en existe, les primes et accessoires de salaire que percevrait dans l'entreprise utilisatrice après période d'essai un salarié de qualification équivalente occupant le même poste de travail (Beaudet-Caille, 2001 : 83).

Pour sa part, le « **contrat de mission** », aussi appelé contrat de travail temporaire, doit reproduire les clauses du « contrat de mise à disposition », tout comme d'autres mentions obligatoires telles que définies dans le Code du travail (art. L. 124-4, 1-6). Ces mentions ont trait à la qualification du salarié et aux modalités de la rémunération, incluant l'indemnité de fin de mission (sauf exception, 10 % de la rémunération brute³⁹). Le salaire du travailleur en mission ne peut être inférieur à celui qu'il gagnerait pour un emploi équivalent dans l'entreprise utilisatrice s'il était engagé directement. Soulignons qu'en dérogation avec les dispositions du droit commun, la durée totale du « contrat de mission » peut être étendue à 24 mois (au lieu de dix-huit mois). Le contrat conclu avec la personne

³⁹ Le salarié a également droit à une indemnité pour compensation de congés payés également équivalente à 10 % de la rémunération brute.

en insertion doit être agréé par l'ANPE. Les ETTI peuvent également avoir recours à des contrats de qualification ou d'adaptation. Enfin, précisons que lorsque le contrat de mission est terminé, l'entreprise utilisatrice doit observer un délai de carence, équivalent au tiers de la durée du contrat, avant de pouvoir combler le même poste à l'aide d'un travailleur intérimaire.

Le projet pédagogique et l'accompagnement social en entreprise d'insertion

Tout comme les entreprises d'insertion (EI) et les associations intermédiaires (AI), les ETTI mettent en place un dispositif de suivi et d'accompagnement des personnes en difficulté. Les modalités de ces dispositifs sont précisées dans la convention liant l'ETTI à l'État. En ce qui a trait à l'accompagnement, celui-ci doit normalement être assuré par un employé permanent de l'ETTI. Comme nous avons pu le voir dans la *Charte des adhérents de l'UREI (Pays de la Loire)*, il doit y avoir un accompagnateur pour l'équivalent de douze salariés à temps plein.

Soulignons que lorsqu'une dérogation est prévue dans le cadre de la convention entre l'entreprise et l'État, cet accompagnement peut être effectué par le personnel salarié d'une autre structure d'insertion par l'activité économique. Une convention doit cependant unir ces deux organismes et préciser la nature, la durée des actions, le nom du salarié de l'organisme prestataire qui en est chargé ainsi que le coût de l'opération sous-traitée (Beudet-Caille, 2001 : 87). Cet accompagnement vise à assurer un suivi et un accompagnement social professionnel pour les salariés en insertion, et ce, autant lors des missions qu'entre les missions. L'accompagnement cherche également à aider les personnes à trouver un emploi dans les conditions habituelles du marché du travail ou une formation adaptée à leurs compétences. Enfin, l'accompagnement a pour objectif de chercher et négocier des missions de travail temporaire adaptées à l'objectif d'insertion et au parcours spécifique de chacune de ces personnes (Beudet-Caille, 2001 : 88).

L'accompagnement social et le suivi se matérialisent par diverses actions. Pour chacun des salariés en insertion, un « bilan de la formation, des compétences et de l'expérience professionnelle » est d'abord dressé. Suite à ce bilan, un plan des actions de remise à niveau et de formation est établi en tenant compte des spécificités individuelles. Les activités de remise à niveau et de formation ont lieu pendant et entre les missions. L'apprentissage de

techniques de recherche d'emploi permet de redynamiser la recherche d'emploi des salariés en insertion. Il s'agit également de fournir l'encadrement nécessaire à la stabilisation de la personne dans son emploi. Enfin, l'ETTI s'assure de coordonner la coopération avec l'équipe professionnelle de l'ANPE et fait des démarches auprès des utilisateurs afin de déceler les possibilités d'embauche en fin de mission auprès des entreprises utilisatrices. Concrètement il s'agit donc de :

- Dresser le bilan de compétences,
- Planifier la remise à niveau et la formation avant et entre les missions d'intérim effectuées,
- Élaborer un projet professionnel,
- Mettre les salariés en relation avec des employeurs,
- Aider à la recherche d'emploi,
- Fournir un soutien psychologique et matériel,
- Assurer l'accompagnement sur le lieu de travail,
- Assurer l'orientation vers des organismes sociaux compétents, en ce qui concerne les problèmes de santé, de logement, de garde d'enfant, de surendettement...

Les pratiques de formation

Comme nous venons de le souligner, les ETTI assurent des activités de formation auprès des salariés en insertion autant durant les missions qu'entre celles-ci. Exceptionnellement, et lorsque ceci est explicitement prévu dans la « convention », les ETTI peuvent sous-traiter l'accompagnement social à une autre structure d'insertion par l'activité économique dûment reconnue.

La sortie de l'ETTI

Les ETTI et les associations intermédiaires peuvent avoir une action complémentaire. Ainsi, les personnes ayant bénéficié de 240 heures de mise à disposition en entreprise par le biais de l'association intermédiaire (durée maximum) peuvent, en fonction de leurs besoins, poursuivre leur parcours d'insertion au sein de l'ETTI. Les salariés en insertion peuvent également poursuivre leur parcours en ETTI après un passage en EI. De façon générale, les ETTI interviennent en fin de parcours d'insertion puisqu'à travers la mise à disposition en

entreprise, l'ETTI permet aux salariés d'accéder au marché du travail dans les conditions du droit commun. Dans les faits, il s'agit donc déjà d'emplois sur le marché traditionnel du travail. Nous verrons d'ailleurs, dans la troisième section, que les salariés en insertion à travers une ETTI accèdent plus facilement au marché du travail conventionnel que le public des AI et, *a fortiori*, des EI.

Critères d'évaluation des ETTI

Comme nous l'avons souligné dans la première partie, les ETTI doivent, depuis 1999, signer une convention — annuelle ou pluriannuelle (maximum de trois ans) — avec le préfet. Le CDIAE participe à la négociation et apporte son soutien et son expérience concernant les publics visés. Ce mécanisme de conventionnement des ETTI suit les dispositions générales que nous avons présentées dans la première partie. Soulignons toutefois que lorsque l'ETTI a des activités dans plusieurs départements, une seule demande de conventionnement doit être transmise, soit dans le département où l'EI a établi son siège ou, si le siège est à l'extérieur du département où ont lieu les activités, dans le département où la majorité des activités ont lieu.

C'est le préfet qui a le contrôle de l'exécution de la convention. À sa demande, l'ETTI doit lui fournir « tout élément de nature à permettre de vérifier la bonne exécution de la convention et la réalité des actions d'accompagnement et d'insertion mises en œuvre » (Beaudet-Caille : 86). En cas de résiliation de la convention, le préfet peut exiger le versement de sommes indûment perçues.

Précisions sur les aides publiques

Les questions concernant les aides et les subventions des structures d'IAE ont été traitées dans la première partie de ce document. Il nous paraît toutefois intéressant de présenter ici quelques informations supplémentaires permettant de mieux comprendre comment les ETTI financent leurs activités.

Les aides au poste d'accompagnement : Le montant maximum par poste d'accompagnement est de 22 415 € par an (1^{er} janvier 2004) dans la limite d'un poste pour l'équivalent de 12 salariés en insertion à plein temps agréés par l'ANPE. L'aide est proratisée en fonction d'une part, de la durée annuelle d'occupation du poste d'accompagnement et d'autre

part, du nombre de salariés en insertion mis à disposition (temps plein). Cette aide peut se cumuler avec les aides liées à la réduction du temps de travail.

Exonération des charges sociales patronales de sécurité sociale, dans la limite du SMIC horaire, sur la rémunération des salariés en insertion agréés par l'ANPE.

Recours au Fonds de garantie de l'insertion par l'activité économique (FGIE), dont l'objet est de garantir les emprunts contractés⁴⁰.

Bilan statistique, secteurs d'activité et publics visés des ETTI

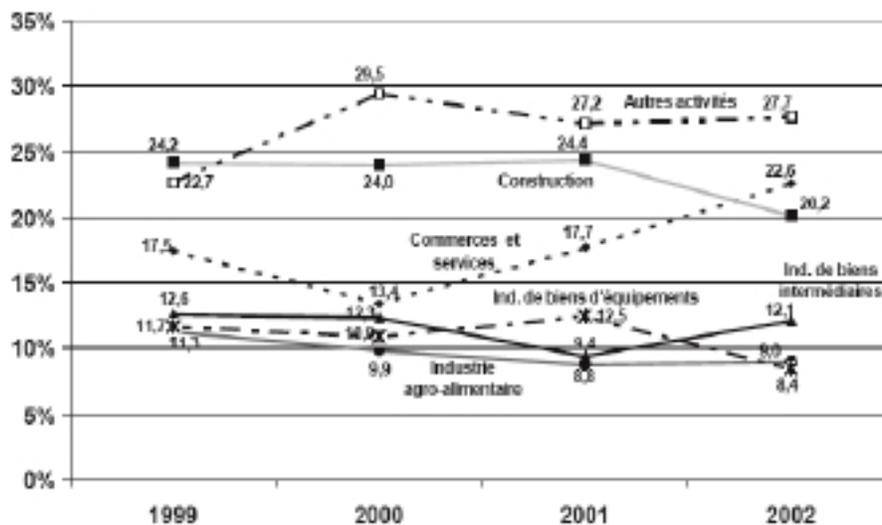
Comme on l'a mentionné plus haut, tous les indicateurs des « principaux résultats d'activités » des ETTI affichent une baisse entre 2001 et 2002. Le nombre d'ETTI a baissé de 5,7 % depuis 2001, malgré une hausse globale de 19,5 % depuis 1999. Le nombre de salariés mis à disposition des entreprises a subi une baisse de 18,2 % entre 2001 et 2002. Le nombre d'heures travaillées est également en régression constante depuis 2000 (-20,6 % en 2002). Le nombre d'accompagnateurs engagés par les ETTI a lui aussi décliné, passant de 624 à 570 entre 2001 et 2002. Cela dit, le rapport annuel du DARES (pour 2002) souligne que :

[...] l'activité des entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) diminue fortement, prolongeant la tendance amorcée en 2001, après une forte montée en charge en 1999 et 2000 (tableaux et graphiques 3 et 4). Cette inflexion s'inscrit dans le repli conjoncturel observé dans l'ensemble du secteur du travail intérimaire au cours de la même période.

La figure 5, tirée des travaux du DARES, présente l'évolution de la répartition des heures travaillées selon l'activité économique de l'entreprise utilisatrice entre 1999 et 2002. On peut y constater que la catégorie des « commerces et services » est en progression constante depuis 2000. Le secteur de la « construction » ainsi que celui de « l'industrie des biens d'équipement » affichent pour leur part un recul important comparé à 2001. Soulignons toutefois que les données sont plus ou moins précises puisque plus de 27,7 % des heures travaillées le sont dans le secteur des « autres activités ».

⁴⁰ Information tirée de : « Fiche E-14, Mesure d'aide à l'emploi et au reclassement », *Formation et insertion professionnelle en Midi-Pyrénées*, actualisée en novembre 2002.

Figure 5 : Répartition des heures travaillées par les ETTI selon l'activité économique de l'entreprise utilisatrice



Lecture : En 2002, 22,6% de la totalité des heures travaillées dans les ETTI ont été effectuées pour les entreprises des commerces et services.

Source : Dares.

Quant à lui, le tableau 10 nous renseigne sur la proportion de chacun des types d'emploi exercés par les salariés en insertion placés par les ETTI en fonction du nombre d'heures travaillées. On y voit que le secteur de la manutention compte pour 25,3 % des heures travaillées. Celui du bâtiment représente 20,6 % (en régression de 0,5 % depuis 2001). Les autres emplois d'ouvriers qualifiés et non qualifiés comptent, quant à eux, pour 24,5 % des heures travaillées par les salariés en intérim. Enfin, les emplois agricoles et les emplois d'entretien et de nettoyage occupent, respectivement, 4,8 et 6,9 % des heures travaillées; ces deux derniers types d'emploi sont d'ailleurs les seuls qui se sont accrus au cours de l'année 2002.

Tableau 10 : Répartition des heures travaillées par les salariés des ETTI selon le type d'emploi exercé

	2002 (en %)	Evolution 2002/2001 (en points)
Emplois de manutention	25,3	0,1
Emplois du bâtiment	20,6	-0,5
Autres emplois O.Q. ou O.N.Q. (1)	24,5	-1,5
Emplois agricoles	4,8	-1,2
Emplois d'entretien ou de nettoyage	6,9	1,0
Autres	17,9	2,1
Total	100,0	-
Nombre total d'heures travaillées (en milliers)	8 874	-0,2
<i>(1) O.Q. = ouvriers qualifiés ; O.N.Q. = ouvriers non qualifiés.</i>		

Source : Dares.

Enfin, on constatera, à l'aide du dernier tableau de cette section, que le public des ETTI est majoritairement masculin (67,7 %). Cela dit, on assiste à une féminisation lente mais constante de la population en insertion par l'activité économique en ETTI. Les femmes constituaient, en 2002, plus de 32,3 % des salariés en insertion, soit 2,8 % de plus qu'en 1999. En ce qui concerne l'âge des salariés en insertion, on remarque que la tranche des 26 à 50 ans rassemble plus de la moitié des salariés en insertion (58 %). Les jeunes (moins de 26 ans) représentent pour leur part 34,5 % des salariés en insertion, soit, à peu de chose près, la même proportion qu'en 2000. Pour sa part, la proportion des salariés plus âgés (plus de 50 ans) est en progression constante depuis 1999, bien que ceux-ci ne représentent que 7,5 % de l'ensemble des salariés en insertion.

Tableau 11 : Évolution de la répartition des salariés en insertion en ETTI selon le sexe et l'âge entre 1999 et 2002

	ETTI			
	1999	2000	2001	2002
Sexe				
Hommes	70,5	69,2	68,6	67,7
Femmes	29,5	30,8	31,4	32,3
Âge				
Moins de 26 ans	34,9	34,9	33,6	34,5
26 à 50 ans	58,9	59,5	59,7	58,0
Plus de 50 ans.....	6,2	5,6	6,7	7,5

2.1.4 Les Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ)

En terminant la présentation des acteurs terrains orientés vers le secteur marchand, il nous paraît intéressant de souligner qu'il existe en France des « Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification » (GEIQ) qui rassemblent « des entreprises qui se mobilisent pour l'insertion et la qualification des publics en difficulté » (Beaudet-Caille : 149). Les GEIQ offrent des contrats en alternance (travail en entreprise, formation en classe) ainsi qu'un accompagnement adapté à des personnes en difficulté (jeunes, chômeurs de longue durée, bénéficiaires du RMI). Pour se prévaloir du « label⁴¹ » GEIQ, les groupements d'employeurs doivent faire la demande auprès du Comité national de coordination et d'évaluation des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (CNCE-GEIQ).

Comme le souligne Beaudet-Caille (2001,149), « bien qu'ils participent à l'insertion professionnelle et à la qualification de personnes éloignées de l'emploi et mettent en place un accompagnement des publics, les GEIQ **ne relèvent pas légalement du secteur de l'IAE** ». Ils ne sont ni soumis aux procédures spécifiques (ex. le conventionnement) de la loi du 29 juillet 1998, ni admissibles aux aides spéciales de l'État. Pour ces raisons, nous n'en traiterons pas en détail dans ce document.

⁴¹ Soulignons que le label « GEIQ » n'est pas un dispositif réglementaire (tel que le conventionnement des EI, ETTI et AI), mais le résultat d'une volonté partenariale entre des employeurs.

2.1.5 Le secteur de l'utilité sociale et le secteur mixte

Les acteurs locaux présentés jusqu'ici se situent dans le secteur marchand de l'insertion par l'activité économique. Comme l'objet de cette recherche est l'IAE qui prend la forme particulière d'initiatives de formation par l'exercice d'un métier ou d'une activité en entreprise commerciale, les structures du secteur de l'utilité sociale telles que les chantiers-écoles, les CAVA, les CHRS et les régies de quartier n'entrent pas directement dans le cadre de notre recherche.

Cela dit, les relations étroites qu'entretiennent les acteurs du secteur de l'insertion par l'activité économique avec le secteur de l'utilité sociale et le secteur mixte font en sorte qu'il nous paraît pertinent de nous y arrêter brièvement.

Les chantiers-écoles, chantiers d'insertion, chantiers éducatifs

Comme le souligne Beaudet-Caille (2001 : 125), « la loi du 29 juillet 1998 reconnaît la place des chantiers-écoles et des chantiers d'insertion dans le champ de l'IAE ». Cela dit, il n'existe pas de définition légale ou institutionnelle de chacun de ces termes.

Dans la pratique, le terme de « chantier-école » désigne avant tout un projet de type pédagogique. L'Association nationale Chantier-école a élaboré sa propre définition en octobre 1995⁴² :

[Le chantier-école] est une initiative qui naît d'une double préoccupation territoriale. Celle de la progression des personnes jeunes et adultes, éloignées conjoncturellement ou structurellement de l'activité économique, et celle de l'action concrète, utile au « pays », au quartier, et à leurs habitants (cité par Beaudet-Caille, 2001 : 127).

Pour sa part, une définition disponible sur le site Internet du *Parc régional Loire-Anjou-Touraine* illustre davantage l'objectif concret que cherchent à réaliser les chantiers-écoles :

Chantier-école : Terme employé pour désigner une démarche pédagogique alliant formation et production. C'est une action de mise en situation de travail de personnes de faible niveau de qualification et/ou en difficulté, sur un véritable chantier. Il y a d'un côté acquisition d'un « savoir-faire », de l'autre production (les réalisations ayant vocation à

⁴² Réactualisée en 2001. C'est cette définition que nous présentons ici.

être utilisées). L'objectif principal est la resocialisation et la formation, et non la rentabilité économique⁴³.

Ainsi, dans le cas des chantiers-écoles, seuls ceux où les personnes en insertion disposent d'un contrat de travail sont considérés comme relevant de l'IAE. Lorsque les travailleurs disposent d'un contrat de type CES ou CEC, le conventionnement de la structure et l'agrément des publics par l'ANPE sont exigés⁴⁴.

Les chantiers-écoles sont fédérés par l'Association nationale Chantier-école, créée en 1995. L'Association Chantier-école regroupe plus de 200 membres. Cela dit, il faut souligner qu'à ce jour, plusieurs structures ne se sont pas jointes à l'association, ce qui fait en sorte qu'il est difficile d'établir le nombre exact de chantiers-écoles en France.

Pour sa part, le terme de « chantier d'insertion » est plutôt utilisé pour décrire les structures pouvant être assimilées à l'IAE. Les chantiers d'insertion peuvent être portés par des employeurs qui ont pour objet spécifique l'insertion des personnes en difficulté (personne morale de droit public — hors collectivité locale — ou personne morale de droit privé à but non lucratif). Les chantiers d'insertion sont parfois gérés par des régies de quartier ou des associations intermédiaires (AI) et regroupent des réalités très variées. Ils sont souvent placés dans le champ du secteur mixte ou dans celui de l'utilité sociale (les recettes issues de la commercialisation ne peuvent alors pas dépasser 30 % des charges). Le conventionnement du préfet au titre de l'IAE (secteur mixte ou d'utilité sociale) fait l'objet d'un avis du CDIAE. Les personnes en insertion sont recrutées en CES ou en CEC. Le recrutement sur ces postes est soumis à l'agrément de l'ANPE.

Tout comme pour les « chantiers-écoles », malgré la reconnaissance de leur rôle dans la loi de juillet 1998, il n'existe pas de définition institutionnelle des chantiers d'insertion. La seule définition sur laquelle nous avons pu mettre la main est celle disponible sur le site Internet du *Parc régional Loire-Anjou-Touraine* :

Mise en situation de production réelle généralement dans le cadre d'une association employeur de personnes en difficulté d'insertion sociale et

⁴³ http://www.parc-loire-anjou-touraine.fr/europe/exemple_insertion.htm, consulté le 25 janvier 2004.

⁴⁴ Ces procédures ne sont pas nécessaires si les travailleurs ont un « contrat de qualification ».

professionnelle. L'objectif est l'acquisition ou la ré-acquisition des comportements sociaux et de travail nécessaires à la poursuite d'un parcours social. Les bénéficiaires sont salariés en contrat emploi solidarité⁴⁵.

Ainsi, les chantiers d'insertion (et les chantiers-écoles) se trouvent à la frontière de l'IAE. Ceux-ci font de la formation par le travail et produisent de la richesse, mais ils agissent sur le marché protégé des travaux publics ou des travaux d'utilité collective locaux. La Fédération nationale des associations d'accueil et de réinsertion sociale (FNARS) regroupe 200 associations gérant des chantiers (8 000 travailleurs en insertion).

Le chantier éducatif désigne une activité de production de biens ou de services, réalisée par un groupe de jeunes rémunérés en échange du travail fourni. Les principaux secteurs d'activité sont ceux du bâtiment, de l'environnement, de la manutention et des travaux saisonniers. Les premiers chantiers sont nés dans les années 1970, portés par des associations de prévention spécialisées et en l'absence de cadre réglementaire. Leur mission est d'agir à l'encontre des différents processus qui conduisent à la marginalisation et à l'exclusion des jeunes. Ainsi, à travers les chantiers éducatifs, on cherche à mettre en œuvre des actions favorisant l'insertion sociale et professionnelle des jeunes, à favoriser la vie de quartier et à prévenir la délinquance. Les jeunes visés sont âgés entre 14 et 26 ans. Comme le souligne Beudet-Caille (2001 : 118), « les chantiers éducatifs s'inscrivent dans une démarche globale de prévention et se situent **en amont des dispositifs d'insertion par l'activité économique** ».

La présentation de chacun des types de chantiers étant faite, il nous paraît important de souligner qu'autant les « chantiers-écoles » que les « chantiers d'insertion » et les « chantiers éducatifs » s'adressent à des personnes dites en « grandes difficultés », celles qui sont les plus éloignées du marché de l'emploi avec comme double objectif la requalification sociale et la requalification professionnelle. Pour ces raisons, Beudet-Caille (2001 : 127) conclue que les chantiers se situent plutôt « en amont » du parcours d'insertion par l'activité économique⁴⁶.

⁴⁵ http://www.parc-loire-anjou-touraine.fr/europe/exemple_insertion.htm, consulté le 25 janvier 2004.

⁴⁶ Ici, selon les termes de Carole Yerochewski, il faudrait distinguer les chantiers mis en œuvre par des AI, des régies de quartier ou des associations environnementales des chantiers « commandés » par des

Soulignons que les chantiers d'insertion et les chantiers-écoles comptent sur des sources variées afin de financer leurs activités : produit de la vente des biens et des services; aides publiques (aides liées aux contrats aidés (CES, CEC); aides de l'État au titre de l'IAE (FDI) lorsque que ces structures sont conventionnées par la DDTEFP et que les embauches en CES et CEC ont recueilli l'agrément préalable de l'ANPE. De plus, les chantiers d'insertion peuvent bénéficier d'autres aides au titre d'actions spécifiques provenant de ministères, du Conseil régional, du Conseil général, des communes, des PLIE, etc.

Enfin, le tableau suivant, tiré de bilan annuel de l'IAE fait par le DARES, présente un portrait global des chantiers d'insertion permettant de constater l'ampleur de ce type d'intervention sociale liée à l'insertion.

Tableau 12 : Les salariés concernés par les chantiers d'insertion

	Effectifs estimés		Évolution 2002/2001 (en %)
	2001	2002	
Nombre de structures portant des chantiers d'insertion (en activité en fin d'année) (*)	1 610	1 600	
Salariés permanents (présents dans l'année)	8 800	10 500	19,3
<i>en e.t.p.(**)</i>		5 500	
Postes CES/CEC	40 000	35 000	-12,5
<i>dont : Postes CES</i>	33 000	34 000	3,0
<i>Postes CEC</i>	7 000	3 000	-57,1
Salariés en insertion embauchés dans l'année	35 000	36 600	4,6
<i>dont : flux annuel des salariés en CES</i>	32 000	34 000	6,3
<i>flux annuel des salariés en CEC</i>	3 000	2 600	-13,3
Salariés en insertion présents dans l'année	64 000	65 200	1,9
<i>dont : salariés en CES</i>	51 000	54 200	6,3
<i>salariés en CEC</i>	13 000	11 000	-15,4
Salariés en insertion présents au 31/12	29 000	34 200	17,9
<i>dont : salariés en CES</i>	23 500	28 400	20,9
<i>salariés en CEC</i>	5 500	5 800	5,5
Salariés sortis dans l'année	35 000	31 000	-11,4
<i>dont : salariés en CES</i>	27 500	25 800	-6,2
<i>salariés en CEC</i>	7 500	5 200	-30,7

(*) Pour l'années 2001, l'estimation d'après l'Étude nationale sur les chantiers d'insertion, DGEFP - S.I.L.O.E., 2002

(**) Équivalent-temps plein.

Source : Dares, Suivi statistique annuel.

communes et des départements, souvent plus « occupationnels » et se situant davantage en « amont » de l'IAE. Ce que l'on doit noter ici, c'est que les chantiers constituent le principal outil à l'intention des bénéficiaires du RMI dont l'insertion dépend du palier départemental.

Les ateliers des Centres d'hébergement et de réinsertion sociale (CHRS) ou les Centres d'adaptation à la vie active (CAVA)

Les Centres d'adaptation à la vie active (CAVA) et les Ateliers des Centres d'hébergement et de réinsertion sociale (CHRS) ont pour objectif de mettre en place des activités de réentraînement au travail pour des personnes qui, compte tenu de leurs difficultés, ne peuvent, dans un premier temps, accéder aux dispositifs classiques de l'IAE. Leur action se situe donc, tout comme celle des chantiers éducatifs, en amont du parcours d'insertion par l'activité économique.

Une centaine de CHRS / CAVA sont regroupés à l'échelon national sous la Fédération nationale des associations d'Accueil et de réinsertion sociale (FNARS). Ils accueillent entre 9 000 et 10 000 personnes annuellement. Le personnel d'encadrement a une double mission d'accompagnement technique et de tutorat social. Les personnes accueillies au sein de ces structures peuvent bénéficier de contrats aidés (CES, CEC si conventionnement au titre de l'IAE) ou être stagiaire et rémunéré au « pécule » (avec une protection sociale spécifique). Les structures doivent faire l'objet d'un conventionnement par la DDASS.

Les CHRS / CAVA relèvent de l'IAE uniquement lorsqu'ils proposent des contrats de travail et se situent dans le champ du secteur mixte ou du secteur de l'utilité sociale et non lorsque la personne accueillie ne reçoit qu'un pécule. La loi du 29 juillet 1998 a d'ailleurs reconnu que les CHRS et les CAVA peuvent, dans certains cas, relever du secteur de l'IAE. Dans ces cas, les structures peuvent être conventionnées par la DDTEFP (après avis du CDIAE) au titre du secteur mixte ou du secteur de l'utilité sociale. Le recrutement des salariés en insertion doit alors être agréé par l'ANPE.

Les ressources financières permettant le fonctionnement des CHRS / CAVA proviennent des produits de la vente de biens et services, mais aussi — et surtout — des aides publiques. L'aide publique prend généralement la forme de la prise en charge du coût de fonctionnement (encadrement, accompagnement social...) par la DDASS sous forme de dotation globale de fonctionnement au titre de l'aide sociale (ou sous forme de subvention au titre de l'IAE) ou encore grâce à l'aide au poste du Conseil général (pour les bénéficiaires du RMI). Une aide au démarrage peut également être octroyée, en concertation avec le DDASS.

Les régies de quartier

Les régies de quartier regroupent autour d'un partenariat différents acteurs de la communauté locale. Elles ont pour objectif la création (ou la réactivation) de liens sociaux sur un territoire d'exclusion, la requalification urbaine du quartier, la responsabilisation des habitants et la participation individuelle à une responsabilité collective (démocratie locale, etc.). Ses missions techniques (nettoyer, entretenir, embellir un quartier) se réalisent à travers des activités économiques qui permettent l'insertion d'habitants en difficulté. Des activités telles que le nettoyage d'espaces collectifs, l'entretien d'espaces publics. Le Comité national de liaison des régies de quartier (CNLRQ) a adopté la définition suivante :

Une régie de quartier regroupe collectivités locales, logeurs sociaux et habitants du ou des quartiers qui composent son territoire. Ensemble, ils interviennent sur la gestion urbaine de cet espace géographique et social sur lequel se fonde son action. Sa mission technique est d'entretenir, d'embellir et de veiller sur le quartier. Elle se traduit par une activité économique qui favorise l'insertion sociale et professionnelle d'habitants en difficulté et l'émergence de nouveaux services. Les activités de la régie sont le support d'une démarche de médiation et de sensibilisation qui poursuit auprès des habitants et des acteurs locaux une mission sociale : améliorer les relations humaines, inventer des modes de gestion urbaine partagée, et surtout construire, en suscitant l'implication et la responsabilisation des habitants, une citoyenneté active sur le territoire de la régie⁴⁷.

Les régies de quartier sont des associations régies par la loi du 1^{er} juillet 1901. Le conseil d'administration est composé des habitants du quartier, d'acteurs du terrain et, selon le cas, d'élus locaux et des représentants des bailleurs sociaux. Seule l'adhésion à la charte nationale et au comité de liaison des régies de quartier (CNLRQ) autorise l'utilisation du label « régie de quartier ». Soulignons toutefois, comme le mentionne Beudet-Caille (2001 : 129), que les régies de quartier ne sont pas un dispositif réglementaire (tel que le conventionnement des EI, ETTI et AI), mais le résultat d'une volonté partenariale locale. Le label « régie de quartier » est une marque collective, propriété du réseau. Toujours selon les données disponibles dans l'ouvrage de Beudet-Caille, il y aurait en France plus de 130⁴⁸ régies de quartier employant 6000 salariés chaque mois (équivalent de 3 500 emplois

⁴⁷ Site du CNLRQ, <http://www.cnlrq.org/jdc.php>, consulté le 24 janvier 2004.

⁴⁸ Trente autres régies de quartier sont à l'étape du démarrage.

à temps plein). Les projets sont menés par plus de 2 500 administrateurs-bénévoles (provenant d'association partenaire ou simplement à titre individuel). Les régies de quartier s'insèrent dans la « politique de la ville et des quartiers prioritaires ».

Les régies peuvent être intégrées aux secteurs de l'insertion par l'activité économique. Les emplois offerts sont réservés en priorité aux habitants les plus en difficulté qui peuvent ainsi bénéficier d'un véritable contrat de travail. Pour bénéficier des aides relevant de l'IAE, la régie de quartier doit cependant être conventionnée par la DDTEFP. Ainsi, bon nombre de régies sont conventionnées par l'État comme relevant du secteur mixte.

La loi du 1^{er} juillet 1998 reconnaissait d'ailleurs l'appartenance des régies de quartier au secteur mixte de l'IAE. Selon l'action développée (relevant du secteur marchand ou du secteur mixte), la loi souligne que la régie de quartier peut bénéficier de postes d'insertion (CDDI — article L. 322-4-16-1 du Code du travail), conclure des CES et des CEC, mais également avoir recours à des contrats de droit commun. Comme dans le cas d'AI, EI et ETTI, les personnes recrutées sur les postes relevant de l'IAE doivent être agréées par l'ANPE pour ouvrir droit aux aides. Cela dit, l'intervention se situe en amont de celle mise en œuvre à travers les EI, AI et ETTI.

La facturation des prestations de sous-traitance permet aux régies de quartier de financer une partie de leurs activités. De plus, des aides publiques sont également disponibles. Lorsque la régie de quartier bénéficie de postes d'insertion (CDDI), c'est-à-dire lorsqu'elle est « conventionnée » EI, une aide au poste d'insertion (CDDI) de 8 385 euros est disponible. Elle est destinée à financer l'encadrement et l'accompagnement social des personnes en insertion et à compenser leur productivité moindre. Par ailleurs, dans le cadre du Fonds départemental pour l'insertion, une intervention financière de l'État est possible pour l'aide au conseil, au démarrage, au développement ou à la consolidation de la régie de quartier lorsque celle-ci s'inscrit dans le cadre de l'IAE. En outre, lorsque la régie de quartier a recours à divers types de contrats aidés (CES, CEC), elle bénéficie également des aides liées à ces contrats. Notons enfin que les régies de quartier peuvent aussi avoir recours à d'autres aides au titre d'actions spécifiques provenant de différents ministères, du Conseil régional, du Conseil général, des communes, des PLIE, etc.

2.2 Les regroupements d'acteurs (nationaux, régionaux, locaux)

Dans cette section, nous présenterons les principaux regroupements d'acteurs du secteur de l'IAE en France. Nous nous attarderons d'abord au Comité national des entreprises d'insertion (CNEI) ainsi qu'aux Unions régionales des entreprises d'insertion (UREI) et aux Unions régionales des structures de l'insertion par l'économie (URSIE) qui en font partie. Ensuite, nous tracerons un court portrait de la Fédération COORACE, de la FNARS, du CNLRQ et de l'Association Chantier-école.

2.2.1 *Le CNEI*

Le Comité national des entreprises d'insertion existe (CNEI) depuis le 23 mars 1988, suite à l'initiative de responsables d'entreprises d'insertion qui désiraient mettre en commun leurs expériences et leur énergie afin de promouvoir leur action sur le plan national et développer l'ensemble du mouvement. Il regroupe aujourd'hui plus de 550 entreprises d'insertion (EI) et entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI)⁴⁹. Le CNEI les représente auprès des pouvoirs publics et des organisations professionnelles. Le CNEI s'est transformé en Fédération des Unions régionales le 15 février 1996, avec comme objectif de renforcer le rôle politique des Unions régionales, garantes de l'éthique et de l'expression des entreprises d'insertion.

Les ressources financières du Comité national proviennent des cotisations de ses membres, des activités menées (publications, centres de formation) et des soutiens financiers de la Direction de l'action sociale, de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, du Fonds social européen et de fondations privées⁵⁰. L'encadré suivant présente les principales missions du CNEI.

Les missions du CNEI

- La représentation nationale des intérêts collectifs des entreprises d'insertion (EI et ETTI) et leur promotion auprès des partenaires : pouvoirs publics, secteurs économiques, acteurs du champ social;
- L'engagement sur une éthique de l'insertion par l'économie au travers de la Charte nationale des entreprises d'insertion et de la mise en oeuvre d'une démarche de labellisation des EI/ETTI adhérentes;
- L'élaboration d'outils méthodologiques, la mise en oeuvre de cycles de formation répondant aux besoins

⁴⁹ Sur un total d'un peu plus de 1000 (ETTI et EI combinées).

⁵⁰ Informations tirées du site du CNEI, http://www.cnei.org/reseau/presentation_cnei.html, consulté le 27 janvier 2004.

de professionnalisation des dirigeants et des permanents des EI/ETTI;

- La mise en oeuvre d'un réseau d'échanges entre responsables d'entreprises d'insertion et leurs partenaires, l'organisation de rencontres régionales, nationales ou de colloques, la participation à des manifestations ou évènements, etc.;
- Une information complète et actualisée sur les entreprises d'insertion au travers d'un annuaire national, d'une base de données et d'un site Internet;
- Une documentation technique : une revue de presse bimensuelle, un magazine trimestriel "CNEI Mag", un recueil de textes officiels et des cahiers techniques.

(Tiré du site Internet du CNEI)

La prise de décision au sein du CNEI est répartie entre deux organes, le « Bureau Fédéral » et le « Conseil Fédéral », qui agissent, respectivement, comme instances exécutive et législative. Le Bureau Fédéral, élu pour deux années statutaires, met en oeuvre les décisions du Conseil Fédéral. Il est investi des pouvoirs les plus étendus pour prendre toutes les décisions qui ne sont pas réservées au Conseil Fédéral et pour faire ou autoriser les actes et opérations permis au CNEI (préparation et proposition du budget, mise en place de commissions spécialisées en fonction des besoins, pouvoir judiciaire...). Le Bureau Fédéral actuel a été élu lors de l'assemblée générale tenue en juin 2002.

Le Conseil Fédéral constitue l'assemblée générale du CNEI. Les conseillers fédéraux sont élus pour deux années statutaires et sont désignés par les UREI et les URSIE. Son rôle est législatif (vote du budget de l'exercice suivant, avis sur les questions d'intérêt général et toutes celles soumises par le Bureau Fédéral, élaboration et modification du règlement intérieur, délibération sur les stratégies et orientations politiques du CNEI, modification des statuts et prononciation de la dissolution)⁵¹.

⁵¹ Il nous paraît intéressant de présenter ici quelques extraits de la Plate-Forme politique du CNEI (1993) qui présente quelques concepts fondamentaux précisant l'action des EI et ETTI : *L'insertion par l'activité économique est avant tout une pédagogie utilisée en direction de publics spécifiques. L'utilisation de l'entreprise comme outil pédagogique impose que les règles et le fonctionnement d'entreprise soient réels. Le poste de travail salarié est le socle de cette pédagogie. Il se fonde sur le rapport entre la production effectuée et la rémunération perçue. La feuille de paye de l'entreprise en est la concrétisation, de même que la première reconnaissance d'un vrai statut social qui vient rompre avec celui de l'exclusion. Avec une pédagogie et des publics spécifiques, l'entreprise d'insertion n'est pas et ne peut être un système généraliste. Elle n'a pas le monopole de l'insertion : c'est une approche et une méthode parmi d'autres. Pour les publics concernés, elle s'intègre à sa mesure aux politiques de l'Emploi, de la Ville, de l'Action Sociale, de la Formation. Enfin, l'entreprise d'insertion ne peut être identifiée, comme dispositif, à la lutte contre le chômage : elle n'en a naturellement ni les moyens, ni la mission. Dans un contexte où l'ampleur du chômage fait émerger des analyses visant à l'organisation du non-travail d'une partie de la population active, les entreprises d'insertion affirment que l'emploi est et reste, pour les plus démunis et les exclus, le principal vecteur de l'insertion sociale. (Extrait de la Plate-forme politique du CNEI, 1993, cité dans CNEI, 1995:2)*

2.2.2 *Les UREI et les URSIE*

Vingt-deux Unions régionales, UREI (Union régionale d'entreprises d'insertion) et URSIE (Union régionale des structure d'insertion par l'économique) forment le collège des EI du CNEI. Elles ont pour tâche d'assurer la représentation et la promotion des EI / ETTI au plan régional autant auprès des pouvoirs publics que des partenaires économiques et sociaux. Les unions régionales participent aux initiatives locales et régionales concernant les entreprises d'insertion ou, plus largement, à la lutte contre l'exclusion.

Les UREI et les URSIE sont des lieux d'échanges où les responsables d'EI / ETTI peuvent confronter leurs expériences et leurs points de vue. Elles diffusent les informations importantes et peuvent organiser des actions de formation spécifiques à l'intention des dirigeants et permanents des EI et ETTI. Les UREI et URSIE peuvent assurer l'accueil et le suivi des porteurs de projets, les sensibiliser au fonctionnement des entreprises d'insertion, les aider dans la formulation du projet, assurer un suivi dans le montage technique du dossier et dans les relations avec les partenaires. Elles peuvent également réaliser des interventions ponctuelles auprès de leurs adhérents, participer à des études de faisabilité et des audits d'entreprises, assurer un développement commercial ou appuyer les EI / ETTI dans la recherche de marchés communs⁵².

D'autre part, il nous paraît intéressant de souligner que certaines EI sont regroupées sur une base sectorielle. Nous pensons notamment à la Fédération Envie qui regroupe plus de 42 EI (regroupées sous deux bannières « Envie, électroménager d'occasion garanti » et « Envie, Environnement et Emploi (Envie 2E) », localisées dans de nombreux départements et territoires et employant l'équivalent de 764 personnes à temps plein⁵³. La Fédération Envie a notamment développé des partenariats avec des firmes du secteur privé, dont Danty, l'un des plus importants distributeurs d'électroménagers en France⁵⁴.

⁵² Présentation tirée du site du CNEI, http://www.cnei.org/reseau/presentation_ur.html, consulté le 30 janvier 2004.

⁵³ 535 salariés en insertion et 229 salariés permanents.

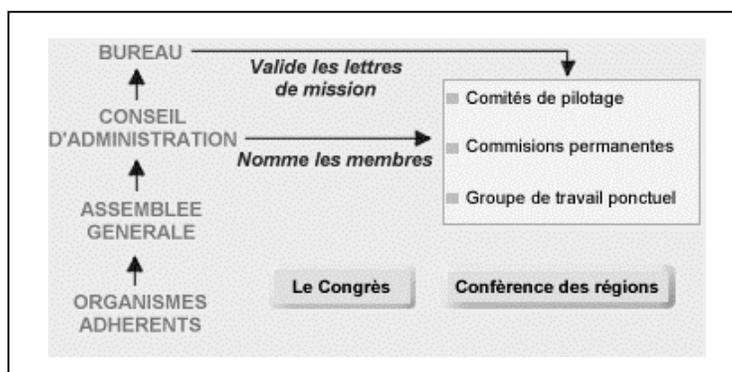
⁵⁴ De plus, il nous paraît important de noter qu'en vertu des changements à la réglementation française concernant la récupération des électroménagers et de certains équipements industriels (afin de s'harmoniser aux dispositions européennes à cet effet), la Fédération se retrouve aujourd'hui en face d'un réel défi puisque c'est tout un marché, sur lequel elle possède une expertise spécifique, qui est en émergence.

2.2.3 Fédération COORACE

La Fédération de comités et d'organismes d'aide aux chômeurs par l'emploi (COORACE) représente près de 500 membres, dont plus du tiers des AI conventionnées. Elle rassemble des acteurs dont l'objet est d'agir en faveur de l'accès à l'emploi pour tous. La Fédération COORACE représente toutefois un plus large éventail de membres que le CNEI, car certains de ses membres relèvent du secteur de l'utilité publique. En fait, la Fédération COORACE regroupe, à la fois, des associations intermédiaires (AI), des entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI), des entreprises d'insertion (EI) et des chantiers d'insertion et chantiers-écoles. Les membres de la fédération accueillent chaque année 300 000 personnes dont 120 000 reçoivent un salaire.

Comme nous l'avons déjà relevé, les principes d'action de la Fédération COORACE sont les suivants : mise en situation de travail, approche globale de la personne, l'emploi durable comme objectif, mise en œuvre concrète du projet associatif, démarche Qualité. La figure suivante, tirée du site Internet de la fédération, présente la structure de l'organisation :

Figure 6 : Structure de la Fédération COORACE



Le Bureau, instance exécutive, est formé de huit membres qui ont pour fonction de préparer et d'exécuter les décisions. Le conseil d'administration est composé de 25 membres dont 15 sont élus par la Conférence des régions. Le CA fixe les orientations et met en œuvre le rapport d'orientation. Il a un rôle décisionnel. L'assemblée générale, pour sa part, est composée de 470 membres et est responsable de l'élection de 15 des 25 membres du CA. C'est l'instance où on délibère sur le rapport d'activité et la gestion financière de la fédération. C'est aussi l'instance qui entérine le rapport d'orientation. Enfin, la Conférence des régions regroupe 31 membres. La Conférence des régions a la responsabilité d'élire 10

des 25 membres du CA. Elle joue également un rôle consultatif auprès de ces derniers et veille à la bonne circulation de l'information auprès des membres. De plus, la Conférence des régions constitue un « observatoire des régions ».

2.2.4 La FNARS

La FNARS (Fédération nationale des associations d'accueil et de réinsertion sociale) est une fédération regroupant des organismes et des associations autonomes qui ont en commun « l'inaltérable volonté d'aider les plus démunis et de faire bouger la société pour faire reculer l'exclusion ». Elle n'est pas un mouvement de pensée, ni un rassemblement philosophique ou politique. Adhèrent à la FNARS aussi bien des structures locales implantées sur un territoire que des associations nationales qui, chaque jour, vont à la rencontre ou reçoivent des personnes en grandes difficultés sociales. Ces personnes y sont souvent orientées par des services sociaux⁵⁵.

La FNARS regroupe plus de 750 associations et organismes dont 200 gèrent des chantiers-écoles ou d'insertion (8 000 travailleurs en insertion). Ces associations gèrent une centaine de CHRS / CAVA, accueillant entre 9 000 et 10 000 personnes annuellement. Elles animent aussi des services d'accueil et d'orientation, des centres de jour, des services d'urgence et d'écoute téléphonique, des services de relogement et d'accompagnement social lié au logement, des services de proximité, des organismes de formation, des centres de bilan de compétences, etc.⁵⁶ Au total, c'est plus de 600 000 personnes en difficulté qui sont accueillies annuellement dans l'une ou l'autre des structures membres de la FNARS. Parmi celles-ci, plus de 12 000 bénéficient d'un emploi en insertion rendu disponible par les membres du réseau de la FNARS. Dans chaque région, une association régionale FNARS regroupe les adhérents. La FNARS est aussi membre de plusieurs réseaux européens.

La FNARS représente ses adhérents auprès des pouvoirs publics et des administrations, au niveau national ou régional. Elle cherche à peser sur les décisions publiques, les lois et les mesures de lutte contre l'exclusion. Elle signe des conventions avec les ministères en

⁵⁵ Présentation tirée du site de la FNARS, http://www.fnars.org/default.asp?LINK=zoom&ID_ARTICLE=152&ID_TOPIC=169&ID_FOLDER=0&ID_QUALIF=0, consulté le 30 janvier 2004.

⁵⁶ Il faut donc bien comprendre que la FNARS regroupe des acteurs sociaux oeuvrant dans un domaine beaucoup plus vaste que celui de l'IAE.

charge des affaires sociales, du logement, de l'emploi, de la santé, de la justice, etc., ainsi qu'avec le Fonds social européen. La FNARS cherche également à jouer un rôle en ce qui concerne l'analyse et l'évaluation des actions mises en place en conduisant des études sur le sujet. De plus, elle a également un rôle de formation auprès de ses membres, de communication auprès du public et de mobilisation auprès des décideurs publics et de la société en général en ce qui concerne la lutte contre l'exclusion.

2.2.5 Le CNLRQ

Le Comité national de liaison des régies de quartier (CNLRQ) est une association loi 1901 qui a été créée en 1988. Elle se définit comme un réseau d'acteurs qui fonctionne sur le mode de la réciprocité : échange et connaissance mutuelle, partage des compétences et des pratiques, transfert de savoir-faire. Les membres du CNLRQ sont les régies adhérentes, représentées au sein de ses différentes instances par leurs présidents et leurs directeurs.

Le CNLRQ a une triple mission : assurer la représentation du mouvement des régies de quartier auprès des pouvoirs publics et des partenaires nationaux, animer la vie du réseau et apporter une aide fonctionnelle aux régies de quartier. Les objectifs prioritaires du CNLRQ sont les suivants : aider les responsables de projets des régies de quartier par des expertises et des parrainages, soutenir les régies existantes, en particulier par la qualification de ses acteurs, développer qualitativement la mise en œuvre de la charte par les régies, susciter et relayer les débats sur l'insertion et l'emploi. L'appartenance au réseau se fonde sur la reconnaissance de la charte nationale⁵⁷ et du manifeste des régies de quartier, reconnaissance qu'implique l'attribution du label « Régie de quartier ».

L'organisation du Comité national de liaison des régies de quartier repose sur différentes instances construites de manière démocratique et garantes du projet collectif des régies. L'assemblée générale est composée des présidents et directeurs des régies de quartier. Elle se réunit une fois par an. Le conseil d'administration est composé des présidents et directeurs de douze régies élues et de cinq régies suppléantes. Il se réunit quatre fois par an. Le Bureau regroupe dix membres, présidents ou directeurs de régie. Il se réunit tous les

⁵⁷ Le texte complet de la charte est disponible sur le site du CNLRQ, <http://www.cnlrq.org/jdc.php>, consulté le 30 janvier 2004.

mois. Des commissions permanentes (Économie solidaire, Formation, Finance, Intranet) et des groupes de travail ponctuels appuient la mise en œuvre des orientations prises par le conseil d'administration du CNLRQ. Le Secrétariat national assure la mise en œuvre des programmes issus des orientations des instances du CNLRQ. Enfin, puisque la croissance du mouvement des régies de quartier nécessitait de renforcer la dynamique locale, le CNLRQ a mis en place douze délégations régionales qui regroupent elles-mêmes plusieurs régions administratives⁵⁸.

2.2.6 Association nationale Chantier-école

L'Association nationale Chantier-école a été créée à l'issue des premières rencontres nationales des acteurs, en 1995, à Roubaix. Elle regroupe en son sein les acteurs et opérateurs des actions de chantier (formation, insertion ou toute autre forme utilisant la pédagogie de chantier) signataires de la « Charte nationale des acteurs ». En tant que tête de réseau de l'insertion par l'activité économique, elle est : représentée au CNIAE par son président et participe aux commissions de travail, signataire d'un accord national de coopération avec la Direction générale de l'ANPE, conventionnée par le ministère de l'Emploi et de la solidarité et, avec le soutien de la Fondation FRANCE ACTIVE, elle est intervenante du dispositif « Transfert de Savoir-Faire » en matière de conseil et de transfert d'expérience au bénéfice des acteurs du chantier-école.

En 2001, l'Association Chantier-école s'est donné comme objectifs :

- La création d'un Observatoire des acteurs / actions du chantier-école, le développement de services rendus aux acteurs et une diffusion plus large de la pédagogie du chantier-école. Elle a créé à cet effet un site Internet : "www.chantierecole.org",
- La poursuite de sa régionalisation à travers l'identification de correspondants régionaux et la création d'associations régionales Chantier-école⁵⁹.

⁵⁸ Les informations présentées dans cette section ont été tirées du site du CNLRQ, <http://www.cnlrq.org>.

⁵⁹ Les informations présentées dans cette section sont tirées du site: <http://www.cniae.gouv.fr/ance/>, consulté le 30 janvier 2004.

2.3 Les principales institutions publiques liées à l'IAE

Dans cette section, nous présenterons les principales institutions publiques liées à l'IAE en France. Nous nous attarderons d'abord à la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), puis aux directions régionales et départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DRTEFP et DDTEFP). Ensuite, nous reviendrons rapidement sur l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) et sur les Agences locales d'emploi (ALE).

2.3.1 Le DGEFP

En ce qui a trait à l'insertion par l'activité économique, son orientation générale est donnée par la *Loi du 29 juillet 1998 d'orientation relative à la lutte contre les exclusions*. C'est la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) — et ses multiples services « déconcentrés » (DRTEFP, DDTEFP) — qui est l'agence responsable de son application. Le « Service public de l'Emploi », dont relève l'ANPE (et ses ALE), est quant à lui responsable de l'administration des mesures relatives à l'emploi et à la formation professionnelle et donc, notamment, des mesures liées à l'insertion par l'activité économique.

Placée sous l'autorité du ministre des Affaires sociales, du travail et de la solidarité et mise à la disposition des ministres délégués et des secrétaires d'État, la DGEFP est chargée de proposer les orientations de la politique pour l'emploi et la formation professionnelle continue. Elle en construit le cadre juridique en concertation avec les autres départements ministériels et les partenaires sociaux. Elle conduit et coordonne la mise en œuvre des dispositifs et en évalue les résultats. Elle veille à l'inscription de cette politique dans la stratégie européenne pour l'emploi et de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale⁶⁰.

La DGEFP est au centre du service public de l'emploi. Elle anime les différents réseaux et assure la tutelle de l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE), de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) et du Centre pour le développement

⁶⁰ Les informations présentées dans cette section sont surtout tirées du site du ministère du Travail, <http://www.travail.gouv.fr/ministere/dgefp.html>, consulté le 30 janvier 2004.

de l'information sur la formation permanente qui apportent leur concours à la réalisation de la politique pour l'emploi et la formation professionnelle.

La DGEFP gère un budget 15,07 milliards d'euros dont : 4,6 milliards sont consacrés à la participation de l'État à la formation professionnelle, 6,4 milliards à l'action de l'État en faveur des publics prioritaires, un milliard à la promotion de l'emploi et à l'adaptation économique et 1,7 milliard au financement des retraits d'activité et à la participation de l'État aux dépenses de chômage. Il nous a été impossible de trouver des données sur la part du budget spécifiquement consacrée à l'IAE.

2.3.2 Les DRTEFP

À l'échelon régional, la Direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DRTEFP) est responsable de la mise en œuvre des mesures de formation professionnelle des chômeurs (à l'exception des mesures destinées aux bénéficiaires du RMI dont la responsabilité incombe aux administrations départementales), notamment celles intégrant une structure d'insertion par l'activité économique.

2.3.3 Les DDTEFP⁶¹

Les DDTEFP (directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle) constituent l'échelon opérationnel de mise en œuvre des politiques du ministère de l'Emploi et de la solidarité. Au titre de la fonction d'inspection du travail, elles sont chargées de veiller au respect de la législation et des dispositions conventionnelles (lois, règlements, conventions collectives) qui régissent la vie des entreprises.

Parmi leurs différentes missions, les DDTEFP ont la responsabilité opérationnelle des politiques d'insertion et de formation, notamment des personnes en difficulté que sont les jeunes sans qualification, les chômeurs de longue durée, les travailleurs handicapés, les femmes isolées et les bénéficiaires du RMI. Elles participent également à la mise en œuvre de la formation par voie d'alternance (apprentissage, qualification, adaptation, orientation). De plus, elles encouragent le développement local de l'emploi en collaboration avec les

⁶¹ Les informations présentées dans cette section sont surtout tirées du site de la DDTEFP de Seine-St-Denis, <http://www.seine-saint-denis.pref.gouv.fr/d2-DDTEFP.htm#1>, consulté le 24 janvier 2004.

différents acteurs économiques du département : collectivités territoriales, associations, entreprises, particuliers. Elles les soutiennent par des aides à la création d'entreprises ou par une contribution financière aux initiatives locales pour l'emploi. C'est donc dans ce contexte que les DDTEFP sont appelées à intervenir dans le champ de l'insertion par l'activité économique.

Comme nous l'avons vu, les DDTEFP jouent un rôle important dans le mécanisme de conventionnement des structures de l'IAE en France. Pour toutes les structures de l'IAE, la demande de convention doit être déposée à la DDTEFP accompagnée d'un dossier d'instruction. La DDTEFP instruit la demande de convention en concertation avec la Direction départementale de l'action sanitaire et sociale (DDASS). La loi précise qu'un travail en étroite partenariat doit être initié entre ces directions lors des procédures de conventionnement. La demande de convention doit faire systématiquement l'objet d'un avis préalable du Conseil départemental de l'insertion par l'activité économique (CDIAE). De plus, soulignons que la DDTEFP est également chargée de recevoir les demandes d'aides auprès du Fonds départemental d'insertion. Le directeur du DDTEFP est l'un des cinq membres du « collège de l'État » siégeant au CDIAE.

2.3.4 Préfet

À l'échelon départemental, le préfet occupe une place importante dans l'organisation du secteur de l'IAE en France. D'abord, c'est le préfet qui, ultimement, accepte ou non le conventionnement des structures de l'IAE. C'est la loi du 29 juillet 1998 qui lui octroie cette responsabilité. Le préfet préside également le CDIAE mis en place dans chacun des départements. En vertu de cette fonction, il a le pouvoir de désigner l'ensemble des membres siégeant sur ce conseil à titre de « personne qualifiée dans le secteur de l'IAE ». Dans certains cas, le rôle du préfet a été prépondérant dans la création des PLIE.

2.3.5 ANPE

Pour associer plus étroitement l'insertion par l'activité économique à la lutte contre le chômage, l'État français a établi deux types de « portail » pour un retour à l'emploi qui sont gérés par l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) : Le programme TRACE et le programme « nouveau départ pour l'emploi ». Ce sont les Agences Locales pour

l'emploi (ALE) qui sont responsables de la gestion de ces deux programmes ainsi que de l'application, dans chaque département, des orientations de l'ANPE. Depuis la loi de juillet 1998, le législateur incite fortement les structures de l'insertion par l'activité économique — EI, AI ou ETTI — à signer des conventions avec l'ANPE afin de mieux coordonner les activités de lutte contre le chômage. L'ANPE peut aussi sous-traiter des "mesures emploi" auprès des EI (ainsi qu'auprès des autres structures d'insertion par l'économie en France ou des associations d'insertion). Bien que les EI agissent à titre de "sous-traitantes" de l'ANPE, ceci ne constitue qu'une partie de leur activité.

Comme nous l'avons vu, le rôle principal de l'Agence nationale pour l'emploi dans le cadre du dispositif de l'IAE en France a trait à l'agrément du recrutement des publics. C'est aussi l'ANPE qui pilote l'ensemble du dispositif d'accompagnement vers l'emploi. Cette condition apporte la garantie que les structures recrutent effectivement les personnes les plus éloignées du marché du travail en vue de leur retour à l'emploi. L'agrément est accordé à un demandeur d'emploi inscrit à l'ANPE en fonction des critères suivants (critères généraux) : le demandeur d'emploi détient une proposition effective d'embauche par une structure de l'insertion par l'activité économique, l'agrément est préalable à cette embauche et dépend des résultats du diagnostic individuel et l'employeur doit être conventionné au titre de l'insertion par l'activité économique⁶².

2.3.6 ALE

À l'échelon local, ce sont les Agence locale d'emploi (ALE) qui sont responsables de l'agrément du recrutement des publics et de la coordination des efforts entourant les mesures propres à l'insertion par l'activité économique avec les différentes structures d'IAE sur leur territoire. Comme nous l'avons souligné, afin d'être en mesure de mettre des salariés à la disposition des entreprises, les AI doivent, depuis le premier juillet 1999, signer une convention de coopération avec l'ALE. En ce qui concerne les ETTI, le public fait l'objet d'une prescription sociale validée par les services de l'ANPE. C'est à l'entreprise de travail temporaire d'insertion et à l'Agence locale pour l'emploi (ALE) de déterminer par

⁶² Comme nous l'avons déjà souligné, l'agrément couvre une période de 24 mois et est valable pour tout nouveau contrat de travail conclu avec le même employeur. Il pourra être étendu, sur demande faite à l'ANPE, pour la poursuite du parcours d'insertion, à un nouvel employeur du secteur d'insertion par l'activité économique.

voie de convention les procédures de cette validation. À cet effet, le CNEI a lui aussi signé une entente (pour les EI) avec l'ANPE⁶³.

2.4 Les instances de concertation

2.4.1 Le CNIAE

Le Conseil national de l'insertion par l'activité économique a été créé par décret⁶⁴ en mai 1991. La loi du 29 juillet 1998 a depuis reconfirmé le CNIAE dans son rôle de conseiller du gouvernement français pour l'amélioration des politiques relatives à l'insertion par l'activité économique. Outre cette mission, le CNIAE a également pour objectif de diffuser les expériences, de transférer les méthodes et de développer et renforcer les liens et les échanges entre les structures d'insertion et les réseaux associatifs. C'est également le CNIAE, avec l'aide du DARES, qui effectue annuellement une étude permettant de tracer un état des lieux de l'IAE en France. Le CNIAE se réunit, sur convocation de son président, Claude Alphantery, au moins deux fois l'an. Le Bureau⁶⁵ du CNIAE assure la permanence et la coordination des travaux du conseil. Le secrétariat du CNIAE est assuré, en alternance, par la DGEFP et la DGAS. La composition du CNIAE est la suivante⁶⁶ :

Dix administrations de l'État :

- Le directeur de l'action sociale, représentant le ministre chargé des affaires sociales,
- Le directeur du budget, représentant le ministre chargé du budget,
- Le directeur des entreprises commerciales, artisanales, et des services, représentant le ministre chargé du commerce et de l'artisanat,
- Le délégué interministériel à l'innovation sociale et à l'économie sociale, représentant le ministre chargé de l'économie sociale,
- Le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle, représentant le ministre chargé de l'emploi,

⁶³ Le texte complet de cet accord est disponible sur le site du CNEI, http://www.cnei.org/actualite/accords_et_partenariats/texte_accord_anpe.html, consulté le 30 janvier 2004.

⁶⁴ Décret n° 91-422 du 7 mai 1991 relatif au Conseil national de l'insertion par l'activité économique, modifié par le décret n° 98-964 du 30 octobre 1998.

⁶⁵ Composé de Mme Catherine BARBAROUX (déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle), Mme Sylviane LEGER (directrice générale de l'action sociale), Mme Jacqueline SAINT-YVES (présidente du COORACE), M. Philippe MAITREAU (maire adjoint de Mulhouse), M. Jean Paul HÉLIOT (président du CNEI), M. Guy TANIRER (délégué interministériel à l'innovation sociale et à l'économie sociale), M. SALMON (MEDEF), M. LIARD (CFDT) et M. MOUGEOT (FNARS).

⁶⁶ Janvier 2004, information tirée du site du CNIAE, <http://www.cniae.gouv.fr>, consulté le 30 janvier 2004.

Le délégué à l'aménagement du territoire et à l'action régionale, représentant le ministre chargé de l'environnement et de l'aménagement du territoire,

Le directeur général des collectivités locales, représentant le ministre de l'intérieur,

Le directeur de la jeunesse, représentant le ministre chargé de la jeunesse et des sports,

Le directeur de la protection judiciaire de la jeunesse, représentant le ministre de la justice,

Le délégué interministériel à la ville, représentant le ministre chargé de la ville.

Dix élus :

M. Abhervé (Michel), conseiller régional d'Ile-de-France;

M. Besson (Eric), député de la Drôme;

Mme Constantin (Myriam), conseillère régionale d'Ile-de-France;

Mme Mignon (Hélène), députée de la Haute-Garonne;

M. Maitreau (Philippe), maire adjoint de Mulhouse;

M. Nogrix (Philippe), sénateur d'Ille-et-Vilaine;

M. Pontier (Jean), député de l'Ardèche;

M. Sellier (Bernard), sénateur de l'Aveyron;

Mme de Veyrinas (Françoise), adjointe au maire de Toulouse.

Partenaires sociaux :

Cinq organisations syndicales de salariés :

CFECCG (Confédération française de l'encadrement CGC) représentée par M. Masse Daniel,

CFDT (Confédération française démocratique du travail), représentée par M. Jean-Philippe Liard,

CFTC (Confédération française des travailleurs chrétiens), représentée par M. Arondel Philippe,

CGT (Confédération générale des travailleurs), représentée par M. Tord Jack,

CGT-FO (Confédération générale des travailleurs - Force Ouvrière) représentée par M. Quentin Jean Claude,

Cinq organisations professionnelles d'employeurs :

CGPME (Confédération générale des petites et moyennes entreprises), représentée par Mme Andrieu Françoise,

FNSEA (Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles)

MEDEF (Mouvement des entreprises de France), représenté par M. Salmon Christophe,

UNAPL (Union nationale des professions libérales)

UPA (Union professionnelle des artisans), représentée par M. Martin Jean-Pierre,

Collège de cinq « personnes qualifiées » (grands réseaux de l'insertion par l'activité économique)

CNEI

COORACE

CNLRQ

FNARS

Chantier-école

En terminant, soulignons que ce n'est que depuis la loi du 29 juillet 1998 que la composition du CNIAE a été élargie aux partenaires sociaux.

2.4.2 Les CDIAE

Outre le CNIAE, la loi du 29 juillet 1998 crée, dans chacun des départements, un Conseil départemental de l'insertion par l'activité économique. Comme le souligne Beaudet-Caille (2001 : 49), « les CDIAE se voient confier, sous la responsabilité du préfet, une véritable mission de pilotage des interventions publiques en matière de développement d'activités au bénéfice de l'insertion professionnelle. Selon le mandat qui leur est confié, il s'agit : d'assurer la cohérence des interventions financières publiques et d'assurer la cohérence des actions entreprises en faveur de l'insertion professionnelle autant dans le secteur marchand que le secteur mixte ou celui de l'utilité sociale. Ils ont aussi pour rôles d'animer le milieu et de susciter les propositions d'actions en faveur de l'IAE.

De plus, comme nous en avons largement fait état, une des tâches principales des CDIAE est de conseiller le préfet en ce qui concerne le conventionnement des structures de l'IAE et l'attribution des aides du fonds départemental pour l'insertion.

Les CDIAE sont présidés par le préfet du département. Ils sont composés de cinq collèges de cinq membres représentant l'État, les collectivités territoriales, les organisations professionnelles ou interprofessionnelles, les organisations syndicales de salariés et des personnalités qualifiées. Le collège de l'État est composé du directeur du DDTEFP, du directeur du DDASS, du trésorier-payeur général (TPG)⁶⁷. Le conseil des élus rassemble un membre du conseil général, un membre du conseil régional et trois conseillers municipaux de communes du département désigné par l'association des maires du département. Le collège des représentants d'organisations professionnelles est désigné par le MEDEF, la CGPME, la FNSEA, l'UPA et l'UNAPL. Le collège des représentants syndicaux regroupe cinq membres désignés, respectivement, par la CGT, la CFDT, la CGT-FO, la CFTC et la CFE-CGC. Enfin, les membres du dernier collège, celui des « personnalités qualifiées », sont désignés par le préfet, en raison de leur expérience professionnelle dans le domaine de

⁶⁷ Le cinquième membre peut être, au choix, le directeur départemental de l'agriculture et de la forêt ou encore le directeur départemental de l'équipement, de la protection judiciaire ou de la jeunesse.

l'insertion sociale et professionnelle. Le CDIAE se réunit, sur convocation du préfet, au moins deux fois l'an. Le secrétariat des CDIAE est assuré par le DDTEFP.

En terminant, soulignons, comme le fait Beudet-Caille (2001 : 53), que « la construction des CDIAE est encore largement imparfaite (...), à défaut de réels moyens de fonctionnement, ils n'ont affirmé aucun rôle stratégique, sauf exception ». Ainsi, « nombreux sont les CDIAE qui ne sont pas en mesure d'influencer les initiatives, de dégager des besoins prioritaires et les outils et les méthodes appropriés ».

2.4.3 Plan local pour l'insertion et l'emploi (ex-Plan local d'insertion économique)

Les PLIE sont des associations de type loi 1901 permettant à une collectivité locale d'établir, pour son territoire, une démarche globale concernant l'insertion des chômeurs et des personnes en difficulté. Les PLIE ont pour mission d'accroître l'efficacité de la mobilisation des ressources et de l'utilisation des financements possibles concernant l'insertion professionnelle.

Concrètement, l'objectif est de permettre à des personnes en difficulté d'accéder à un emploi stable et durable en leur proposant un parcours d'insertion comprenant des formations et / ou des mises en situation de travail à travers des EI, ETTI, AI, chantier-école et autres SIAE ou encore par diverses stratégies d'insertion directe en entreprise. Le PLIE a également pour tâche de coordonner l'intervention des acteurs publics sur un territoire donné et au niveau local en ce qui concerne l'IAE.

Les PLIE existaient, à titre expérimental, depuis janvier 1993. La loi du 29 juillet 1998 leur a donné une assise législative. La mise en place de PLIE demeure toutefois facultative. Il existe, à ce jour, plus de 250 PLIE en France.

3. Parcours d'insertion et portrait sociodémographique des publics

3.1 Les parcours d'insertion

Les portes d'entrée. Le secteur de l'insertion par l'activité économique contribue à la lutte contre le chômage ainsi qu'à la formation professionnelle des chômeurs. Pour associer plus étroitement l'insertion par l'activité économique à la lutte contre le chômage, l'État français a établi deux principaux types de « portail » pour un retour à l'emploi. Ces programmes sont gérés par l'ANPE :

Le programme TRACE

Il s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans rencontrant de grandes difficultés d'insertion sociale et professionnelle. Son objectif est de permettre à ces publics d'entrer dans un parcours d'une durée maximale de 18 mois (sauf dérogation préfectorale), comportant un accompagnement personnalisé. Durant cette période, le jeune reçoit l'appui du même conseiller pour tenter de résoudre l'ensemble de ses difficultés personnelles et il bénéficie de tous les dispositifs d'accès à l'emploi (mises en situation professionnelle, stages de formation). Chaque parcours étant élaboré en fonction des besoins de l'intéressé, il peut (et non doit) notamment comporter un emploi dans le cadre de structures d'insertion par l'activité économique (associations intermédiaires, entreprises d'insertion, régies de quartier) (Beudet-Caille, 2001: 27)⁶⁸.

Le service « nouveau départ pour l'emploi »

Ce service dispensé par l'ANPE prévoit que tout chômeur de longue durée ou rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle a droit à un accueil, à un bilan de compétences et à une action d'orientation professionnelle afin de bénéficier d'un nouveau départ sous la forme d'une formation, d'un appui individualisé ou par la création ou la reprise d'entreprise (Beudet-Caille, 2001 : 27). L'ANPE peut diriger le chômeur vers une foule de dispositifs autres que ceux de l'insertion par l'activité économique.

⁶⁸ Le gouvernement Raffarin vient d'arrêter le programme TRACE (note transmise par Carole Yerochewski, avril 2004).

Depuis 2001, l'ANPE met aussi en œuvre le « projet d'actions personnalisées pour un nouveau départ (PAP-nd) qui englobe le « Plan d'aide au retour à l'emploi » (PARE) et concerne l'ensemble des chômeurs, indemnisés ou non par l'UNEDIC. Les RMistes ont toutefois peu bénéficié du PAP-nd.

En amont des dispositifs relevant de l'insertion par l'activité économique, le parcours de réinsertion sociale et professionnelle peut — il faut bien comprendre qu'il ne s'agit pas d'un parcours obligé — s'insérer dans diverses structures du secteur de l'utilité sociale. Les CHRS et les CAVA constituent des exemples de structures qui, le plus souvent, se situent en amont du parcours d'insertion par l'activité économique. Comme nous l'avons souligné — et comme l'illustre le schéma présenté —, les régies de quartier, les « chantiers-écoles » et les « chantiers d'insertion » se situent à la frontière de l'IAE. Toutes ces structures peuvent servir de « porte d'entrée » et permettre à une personne de poursuivre son « parcours d'insertion » dans l'une ou l'autre des structures de l'IAE (AI, EI, ETTI).

Les entreprises d'insertion. Les EI sont au cœur du parcours de l'IAE. Leur mission est axée sur la formation et elles accueillent, en principe, les publics les plus éloignés du marché du travail conventionnel. Le passage en EI peut être complété par le travail en entreprise par la mise à disposition dans une AI ou une ETTI. Cela dit, rien n'empêche le passage direct au marché du travail. De plus, il faut souligner que les salariés en insertion ne doivent pas nécessairement passer par une structure en amont de l'IAE avant d'y accéder. Ce dernier constat est valide pour chacune des structures de l'IAE, toutes les structures pouvant constituer une « porte d'entrée ».

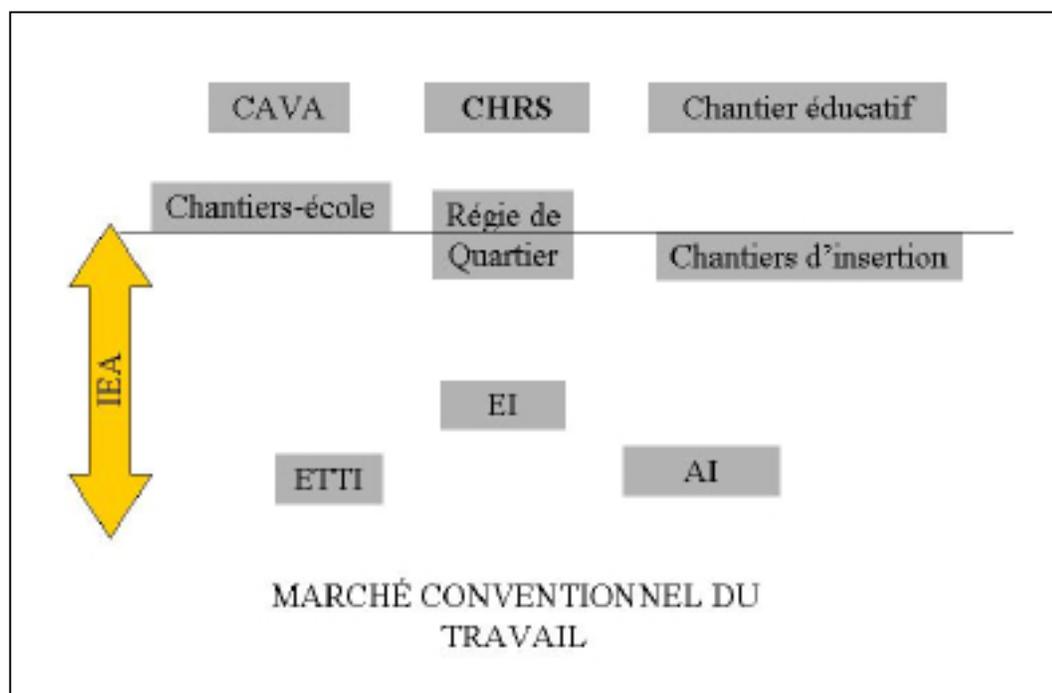
Les entreprises de travail temporaire d'insertion. Ce sont les salariés des ETTI qui sont le plus près du marché conventionnel. Conséquemment, de manière générale, celles-ci constituent la dernière étape du parcours d'insertion. Dans les faits, le travail en ETTI peut déjà être assimilé au marché conventionnel du travail puisqu'il permet aux salariés d'accéder au marché du travail dans les conditions du droit commun.

Les associations intermédiaires comme porte d'entrée des ETTI. Les ETTI et les associations intermédiaires peuvent avoir une action complémentaire. Ainsi, les personnes ayant bénéficié de 240 heures de mise à disposition en entreprise par le biais de

l'association intermédiaire (durée maximum) peuvent, en fonction de leurs besoins, poursuivre leur parcours d'insertion au sein de l'ETTI. Bien plus qu'une simple première « solution » dans un « parcours » d'insertion, les AI peuvent aussi constituer une porte d'entrée directe vers le marché du travail conventionnel. D'ailleurs, les AI accueillent un public qui est moins éloigné du marché du travail que les EI et les ETTI. La troisième partie de ce document reviendra sur ces caractéristiques.

Ainsi, toutes les structures peuvent constituer des « portes d'entrée ». Il n'existe pas de parcours obligatoire ou unique. Les individus peuvent, en principe, passer d'une structure à l'autre sans distinction⁶⁹ avec l'objectif d'intégrer le marché du travail dit conventionnel. De plus, chacune des structures peut également conduire au marché du travail bien que, dans certains cas, surtout lorsqu'elles sont situées en amont de l'IAE, un tel passage est moins fréquent.

Figure 7 : Les parcours d'insertion



⁶⁹ Dans une certaine mesure, on peut supposer un parcours du haut vers le bas du graphique. Toutefois, bien évidemment, chaque structure ne constitue pas un arrêt obligé.

3.2 Les caractéristiques des publics

Certaines informations concernant les caractéristiques des publics accueillis dans les structures de l'IAE ont déjà été présentées dans les sections consacrées aux acteurs locaux, EI, AI et ETTI. Dans cette section, nous reprenons une partie de ces informations — tout en présentant également de nouvelles données — afin de tracer un portrait plus poussé des caractéristiques des publics accueillis. Il s'agit donc, en quelque sorte, d'une relecture transversale qui a l'avantage de permettre la comparaison entre les différents types de structures.

On s'intéressera d'abord à la question de l'âge et du sexe des publics en insertion. La situation antérieure des personnes avant qu'elles ne deviennent des « salariés en insertion » sera également montrée, ce qui permettra de comparer les publics accueillis à chacun des types de structures et notamment d'observer lesquelles accueillent les personnes qui seraient les plus éloignées du marché du travail. Enfin, on s'intéressera à la situation des travailleurs à la sortie de leur cheminement dans une structure de l'IAE ainsi qu'aux résultats d'une étude plus « qualitative », cherchant à esquisser différents portraits-types des salariés en insertion.

En premier lieu, à la lecture du tableau 13, on constate que les hommes sont majoritaires dans les EI (63,7 %) et les ETTI (67,7 %) et que les femmes sont plus nombreuses dans les AI (63,1 %). En nombre absolu, les femmes représentaient, en 2001, 54,8 % des salariés en insertion embauchés ou mis à disposition (CÉALIS, 2001). En ce qui concerne les différences de proportion homme / femme entre les EI, les ETTI et les AI, on peut émettre comme hypothèse que ces statistiques sont renforcées par le fait que les secteurs d'activité des EI et des ETTI touchent surtout des métiers traditionnellement masculins (construction, rénovation, entretien public, agriculture / foresterie, etc.) alors que les AI sont très actives dans le secteur des services aux personnes et aux familles qui, traditionnellement, emploie beaucoup de femmes. Mentionnons toutefois qu'on assiste, depuis 1999, à une « féminisation » lente, mais constante, dans l'ensemble des structures.

En ce qui concerne l'âge des salariés en insertion, on constate que la tranche des 26 à 50 ans est majoritaire dans tous les types de structures mais qu'elle est en régression — 3,4 % depuis 1999 — dans les EI. C'est dans les ETTI que la proportion des jeunes de moins de

26 ans est la plus élevée (34,5 %), une proportion semblable à ce qu'elle était en 1999. La proportion des salariés en insertion de plus de 50 ans est relativement faible dans l'ensemble des structures. Elle affiche toutefois une progression constante depuis 1999, et ce autant pour dans les EI, ETTI et AI.

Tableau 13 : Répartition des salariés en insertion selon l'âge et le sexe

	EI				AI				ETTI			
	1999	2000	2001	2002	1999	2000	2001	2002	1999	2000	2001	2002
Sexe												
Hommes	67,1	66,7	65,2	63,7	45,1	40,7	37,9	36,9	70,5	69,2	68,6	67,7
Femmes	32,9	33,3	34,8	36,3	54,9	59,3	62,1	63,1	29,5	30,8	31,4	32,3
Âge												
Moins de 26 ans	22,8	27,9	24,6	24,2	28,4	25,1	23,3	24,3	34,9	34,9	33,6	34,5
26 à 50 ans	69,6	64,2	66,2	66,1	62,8	63,9	63,8	62,2	58,9	59,5	59,7	58,0
Plus de 50 ans.....	7,6	7,9	9,2	9,6	8,8	11,0	12,9	13,5	6,2	5,6	6,7	7,5

Source : Dares.

Le tableau 14 de la page suivante détaille quant à lui les situations antérieures — en termes de prise en charge ou non par divers programmes gouvernementaux — à l'entrée en structure d'insertion par l'économique. Dans l'ensemble, tous les types de structures emploient une large proportion de personnes bénéficiaires du RMI : les EI dans une proportion de 40,7 % des répondants, les AI et les ETTI, respectivement, 17,2 et 19,1 %. En ce qui concerne l'évolution de la proportion des personnes bénéficiant du RMI dans les structures de l'IAE, aucune tendance ne peut être dégagée sinon un léger accroissement dans le cas des ETTI. Nous pouvons toutefois constater que plus d'un salarié sur deux et demi était allocataire du RMI lorsque embauché dans une EI, contre un sur six dans les AI et un sur cinq dans les ETTI.

La catégorie des « jeunes en grandes difficultés » — et qui ne sont ni « handicapés », suivis par l'aide sociale, bénéficiaires du RMI, de l'ASS ou encore en institution — est la seconde en importance dans chacun des types de structures, à l'exception des ETTI où les jeunes en grandes difficultés constituent, depuis 2002, le public principal (20,6 %). Par contre, la proportion de ceux-ci dans les EI est en diminution constante depuis 1999, passant de 23,2 % à 16,7 %, alors qu'elle est plutôt stable dans les AI.

Par ailleurs, soulignons que le tableau 14 permet de comparer l'ampleur relative de chacun des types de structures de l'IAE en France. On constate que c'est le secteur des AI qui participe à l'embauche du plus grand nombre de salariés en insertion (167 550), soit 13 fois

plus que les EI et quatre fois plus que les ETTI. Cela dit, le nombre de salariés en insertion dans les AI a diminué de près de 20 % depuis 1999, alors qu'il s'est maintenu dans les EI et s'est accru de 12 % dans les ETTI.

Tableau 14 : Situation des salariés en insertion avant leur embauche dans la structure (%)

	EI (%)				AI (%)				ETTI (%)			
	1999	2000	2001	2002	1999	2000	2001	2002	1999	2000	2001	2002
PII (1), incarcération, désintoxication	9,4	8,1	7,5	7,6	0,8	1,2	1,4	1,1	3,1	2,9	3,9	3,1
Pris en charge par l'aide sociale	12,2	9,6	7,5	7,5	5,1	6,0	6,3	5,5	7,5	5,7	3,2	9,5
Bénéficiaires du RMI	42,0	36,6	37,7	40,7	15,2	16,9	17,8	17,2	16,5	18,8	19,0	19,1
Bénéficiaires de l'ASS	9,2	8,5	8,1	8,7	6,3	7,1	6,7	5,9	7,2	7,6	7,4	5,9
Travailleurs handicapés	7,7	7,1	8,0	8,4	2,5	3,4	3,9	4,0	3,5	4,2	3,1	4,7
Jeunes en grande difficulté (2)	23,2	16,9	14,3	16,7	11,0	10,7	8,6	9,4	ND	19,5	17,6	20,6
Total des salariés en insertion embauchés dans l'année (EI), ou en mission (AI et ETTI)	12 110	12 440	12 810	12 510	207 600	181 860	168 330	167 550	34 900	40 320	46 660	38 130

(1) Réponses multiples possibles, le total peut dépasser 100%.

(2) Personnes relevant de la protection judiciaire de la jeunesse.

(3) Ne relevant pas des catégories précitées.

Source : Dares.

D'autre part, dans la mesure où l'on restreint l'analyse aux personnes bénéficiaires de l'ANPE (puisque'il est impossible d'évaluer la situation antérieure de celles qui n'y étaient pas inscrites), on constatera à l'aide du prochain tableau que la clientèle des AI semble la plus éloignée de l'emploi parmi ces structures.

Lorsqu'on additionne les salariés en insertion qui étaient inscrits à l'ANPE depuis plus de deux ans (les deux dernières catégories), on remarque qu'ils représentent plus de 35,6 % des personnes accueillies par les AI, alors qu'ils comptent pour respectivement 29,7 % et 31,9 % dans les EI et les ETTI. Lorsqu'on observe uniquement la proportion des salariés qui étaient inscrits à l'ANPE depuis plus de trois ans, on note également que c'est les AI qui en accueillent une plus large proportion (21,9 %).

À l'inverse, lorsqu'on se tourne du côté des personnes les plus près du marché du travail (celles qui étaient inscrites à l'ANPE depuis moins d'un an), c'est les EI qui en accueillent le plus (34 %) alors qu'elles représentent respectivement 21,8 % et 31,5 % des salariés en insertion à travers les AI et ETTI. Il faut toutefois souligner que les AI — et les ETTI dans

une moindre mesure — emploient plus de personnes n'étant pas inscrites à l'ANPE (pour lesquelles il n'existe pas de données concernant leur situation antérieure à l'égard du chômage et de l'inactivité). Néanmoins, même en incluant ces dernières dans la catégorie des « personnes plus près du marché du travail », il n'en demeure pas moins que les EI semblent être les structures qui accueillent les personnes les plus près du marché du travail⁷⁰. Cela représente une certaine surprise, puisque les EI devraient, en principe, occuper des personnes plus éloignées du marché du travail que les ETTI.

Tableau 15: Salariés en insertion selon leur situation à l'égard du chômage et de l'inactivité (%)

	EI				AI				ETTI			
	1999	2000	2001	2002	1999	2000	2001	2002	1999	2000	2001	2002
Non inscrits à l'ANPE	6,7	10,4	11,7	10,6	14,3	16,8	19,7	21,1	6,7	12,2	13,1	11,3
Inscrits à l'ANPE	92,0	86,0	86,1	88,4	85,6	81,6	79,0	77,4	92,0	87,1	86,1	87,7
<i>dont</i> : depuis moins d'un an	23,5	28,1	28,4	24,0	23,2	22,2	21,7	21,8	23,5	26,1	26,0	21,5
<i>de 1 à moins de 2 ans</i>	28,0	26,0	24,5	24,7	26,5	23,9	20,7	20,0	28,0	25,6	25,7	24,3
<i>de 2 à moins de 3 ans</i>	22,0	17,4	18,4	15,9	17,5	14,7	13,3	13,7	22,0	17,9	16,3	16,3
<i>de 3 ans ou plus</i>	18,4	14,5	14,9	13,8	17,5	20,8	23,3	21,9	18,0	17,4	17,2	15,4
Inactifs	1,3	3,6	2,2	1,0	1,0	1,6	1,3	1,5	1,3	0,7	0,9	1,0
Total des salariés en insertion embauchés dans l'année (EI), ou en mission (AI et ETTI)	12 110	12 440	12 810	12 310	207 600	181 860	168 330	167 590	34 300	40 320	46 660	38 190

Source : Dares.

Le tableau 16 détaille les situations à sortie des structures d'insertion par l'économique et, pour les personnes ayant trouvé un emploi, le type de contrats liant désormais l'ex-salarié en insertion⁷¹. Ce que l'on constate d'abord, c'est que, dans l'ensemble, une proportion considérable de personnes ayant participé à l'une ou l'autre des structures de l'IAE ont pu se trouver un emploi. C'est dans les ETTI que la proportion de personnes qui ont trouvé un emploi à la suite de leur passage est la plus élevée (48,8 %). Cette proportion est supérieure

⁷⁰ Pour les fins de la comparaison, nous avons calculé ce que nous pourrions appeler un « taux des personnes près du marché du travail » permettant de soutenir cette affirmation. Cet indicateur est, bien sûr, approximatif et a été établi ainsi : % de personnes non inscrites à l'ANPE + % de personnes inscrites à l'ANPE depuis moins de 2 ans / % de personnes inscrites à l'ANPE depuis plus de 2 ans. Les résultats sont les suivants : 2.32 pour les EI, 1.99 pour les AI et 2.10 pour les ETTI. Ainsi, les EI regroupent une plus forte proportion de salariés près du marché du travail.

⁷¹ Nous ne commenterons ici que la situation des personnes ayant quitté la structure.

à celle observée en 1999 mais néanmoins inférieure à celle de 2000, où elle avait atteint un sommet (53,3 %). Plus de 42,6 % des salariés en insertion qui sont passés par les AI ont pu obtenir un emploi à la sortie (une baisse de 3,1 % depuis 1999). Cette proportion s'établit à 34,1 % dans le cas des EI (elle est aussi en baisse de 5,9 % depuis 1999).

Tableau 16 : Situation des salariés à la sortie des structures d'insertion (%)

	EI				AI				ETTI			
	1999	2000	2001	2002	1999	2000	2001	2002	1999	2000	2001	2002
Salariés présents dans l'année (1) ..	15 500	15 210	16 600	16 700	207 606	181 862	168 331	167 550	34 300	49 314	46 553	38 150
dont :												
Salariés ayant trouvé un emploi	20,1	22,2	20,9	19,2	21,9	21,7	20,1	19,1	25,7	28,2	29,3	26,5
Salariés ayant quitté la structure au cours de l'année	49,0	50,5	52,5	54,6	47,4	46,3	46,1	45,0	52,9	52,8	59,4	54,6
Situation des personnes ayant quitté la structure												
Salariés ayant trouvé un emploi salarié	40,0	43,5	38,9	34,1	45,7	47,0	43,6	42,6	48,0	53,3	49,3	48,6
dont en :												
<i>CDI dans la même entreprise</i>	4,2	5,2	4,9	3,8	(*)	(*)	(*)	(*)	(*)	(*)	(*)	(*)
<i>CDI dans une autre entreprise</i>	10,8	13,1	11,5	9,6	13,0	13,5	12,9	12,0	14,9	17,3	14,8	15,4
<i>CDD</i>	19,2	20,4	17,9	16,2	22,9	22,8	21,2	20,0	27,8	30,4	29,2	27,0
<i>Contrat aidé marchand</i>	2,9	1,9	2,2	2,1	2,9	3,4	2,6	2,9	3,0	3,3	2,6	3,3
<i>Contrat aidé non marchand</i>	2,9	2,9	2,4	2,4	6,9	7,3	6,9	7,7	2,3	2,3	2,7	3,0
dont : dans une entr. utilisatrice	(*)	(*)	(*)	(*)	5,9	5,5	5,7	4,2	21,6	22,1	19,3	17,8
Installation à leur compte	1,1	0,6	0,8	1,0	0,6	0,6	0,5	0,5	0,6	0,5	0,4	0,5
Autres situations (2)	11,0	13,0	13,3	14,3	15,8	16,0	16,7	17,2	13,5	10,9	13,4	14,2
Entrée en formation	8,6	8,2	7,5	7,1	6,8	7,0	7,7	7,4	6,8	4,9	5,9	6,0
Inactifs	3,1	3,7	4,1	4,9	3,9	3,7	3,5	3,6	3,1	2,0	1,7	3,7
Chômage	21,8	16,0	21,7	20,6	12,7	11,3	10,4	12,8	16,0	15,0	16,0	14,7
Sans nouvelles	14,4	15,0	13,7	18,0	14,5	14,4	17,6	16,0	12,0	13,4	13,3	12,2
Ensemble des salariés ayant quitté la structure	100,0											

(*) Sans objet.

(1) Pour les E.I., il s'agit des salariés ayant été sous contrat d'insertion au cours de l'année, même s'ils avaient été embauchés l'année précédente.

(2) Cette modalité inclut à la fois des situations vis à vis de l'emploi ne relevant pas des catégories précédentes et des situations personnelles (maladie, déménagement...).

Source : Dares.

D'autre part, lorsqu'on s'intéresse uniquement aux salariés qui ont pu bénéficier d'un contrat de type CDI — celui que l'on peut considérer comme le plus intéressant ou, du moins, comme garantissant un maximum de sécurité —, ce sont les travailleurs ayant passé par les ETTI qui en disposent le plus souvent : 15,4 % comparativement à 13,4 % pour les travailleurs sortant d'une EI et 12 % dans le cas des AI. Soulignons cependant que de moins en moins de travailleurs en ETTI arrivent à conserver leur emploi dans l'entreprise utilisatrice. Ce pourcentage est également en baisse pour les travailleurs placés par une AI. En 1999, 21,6 % des travailleurs avait pu conserver leur poste dans l'entreprise utilisatrice alors que la proportion s'établit désormais à 17,8 %. Bien entendu, les données que nous présentons ici ne donnent qu'un aperçu des caractéristiques des publics des structures de

l'insertion par l'activité économique. Pour de plus amples informations, nous référons le lecteur aux travaux du DARES, disponibles sur le site du CNEI⁷².

Enfin, en contrepoint à l'analyse statistique présentée jusqu'ici, il nous paraît intéressant de relever quelques éléments d'une étude de 1994 — financée par le CNEI et adoptant une approche plus qualitative — qui a cherché à tracer les contours d'idéaux types concernant le portrait des publics visés par les structures de l'IAE. Cela nous permet donc d'étoffer le portrait que l'on a exposé plus haut. L'étude en question portait sur 50 salariés en insertion dans des EI et dégage quatre types de personnes. Nous les présentons ici en guise de conclusion à cette section :

1. Les jeunes de la galère. Jeunes hommes, majoritairement d'origine maghrébine, cités, échec scolaire, crises familiales, échec dans la tentative d'accession à des biens matériels, échec professionnel des parents. Attitude de révolte, de repli sur soi ou de violence. Veulent obtenir un emploi stable pour « être comme les autres », prendre leur indépendance et accéder à la consommation, symbole de la réussite sociale.
2. Les adultes marqués par un retrait durable du marché de l'emploi. Des personnes qui tentent de s'insérer après de longues périodes d'absence. Pas beaucoup d'expérience professionnelle. Mères de famille divorcées, ex-détenus.
3. Les « désaffiliés », majoritairement des hommes de 35 à 50 ans. Une trajectoire marquée par un engrenage d'événements négatifs et douloureux, cumulés dans la plupart des cas à des problèmes de dépendance à l'alcool ou aux drogues, ou alors des problèmes de dépression ou de santé mentale. Les pires : les SDF.
4. Les isolés. Ceux qui se retrouvent dans une situation d'isolement social intense pour des raisons très diverses. Stigmatisés par leur alcoolisme, dépression, incapacité à assumer le rôle et la responsabilité qu'on attend d'eux. Confrontés à la réprobation sociale. Peu de contact avec leur famille, pas de réseaux d'amis. Les étrangers ont aussi des difficultés sur le plan de la langue (CNEI, 1998: 27).

⁷² <http://www.cnei.org/>

4. Les enjeux politiques actuels concernant l'IAE en France

4.1 La reconnaissance de l'IAE

En France, la loi de 1998 reconnaissait le rôle des acteurs de l'IAE. Cette reconnaissance allait se concrétiser par la mise en place de toute une série de mesures d'aide et de subventions que nous avons présentées dans ce document. Ainsi, deux enjeux classiques — la reconnaissance et le financement — pourraient être considérés comme des dossiers clos.

Cependant, au moment où se concluait notre recherche, la réorganisation des mesures d'assurance-emploi, notamment par la mise en place du CI-RMA (contrat d'insertion Revenu minimum d'activité), engendre une levée de boucliers massive de l'ensemble des acteurs de l'IAE. Mais avant de présenter brièvement les principales critiques attisées par la mise en place des CI-RMA, nous présenterons d'abord les principaux enjeux concernant plus spécifiquement les entreprises d'insertion en France.

4.2 Les enjeux tels que perçus par le CNEI

Nous présentons ici les enjeux identifiés au congrès annuel du CNEI de septembre 2003 lors du discours de son président, Jean-Paul Héliot. Il présente les grands enjeux actuels concernant l'IAE en France tels que perçus par le CNEI.

Les enjeux concernant le public. Le parcours d'insertion est de plus en plus varié et complexe; le public change. Il faut donc s'assurer de continuer à bien connaître le public, car, historiquement, c'est une des forces des structures de l'IAE :

La multiplication des dispositifs, des intervenants, leur empilement, leur tendance naturelle à s'autocentrer, à mobiliser la plus grande partie de leur énergie avant tout, à se définir, à se gérer, à se coordonner, quand ce n'est pas à se neutraliser ou s'ignorer, produit une somme d'écrans, d'interfaces chaque jour moins lisible. La conséquence inévitable est la distanciation que cela implique entre les professionnelles des entreprises d'insertion et le public auquel elles s'adressent. Et s'il y a distanciation, il y a perte de confiance... (...) un des enjeux de ces prochaines années est bien de veiller à maintenir le lien direct et impliqué en situation d'acteur véritable, de promouvoir la valeur et la performance de notre positionnement en

prise directe fondé sur la connaissance réciproque et la confiance. (Jean-Paul Héliot, Congrès annuel du CNEI, septembre 2003)

Les enjeux concernant le rapport des acteurs de l'IAE face aux politiques publiques.

L'IAE est désormais durablement inscrite dans les politiques publiques nationales (depuis 1998). Les acteurs de l'IAE doivent aussi « peser sur le développement local (...) Notre inscription durable, son enracinement dans notre environnement local est le gage de nos réussites de demain ». La pérennité de l'IAE ne peut être garantie que s'il y a un soutien au niveau local, au niveau des villes et au niveau des départements. Les acteurs de l'IAE doivent donc réfléchir aux partenariats et aux alliances qui apparaissent comme les plus porteurs, sinon ils risquent d'être marginalisés :

Les différents processus de décentralisation qui se mettent en place ou qui sont en cours (...) constituent des enjeux majeurs pour l'intégration aux politiques publiques, économiques et sociales de notre entrepreneuriat, leur reconnaissance, leur valorisation, le rôle et la place qui leur seront dévolus et que nous prendrons dans les réponses apportées aux problématiques locales. (Jean-Paul Héliot, Congrès annuel du CNEI, septembre 2003)

L'enjeu de la communication. La question de « l'identité » des acteurs de l'IAE en France étant dépassée (les enjeux sur la définition de l'IAE, etc.), il faut désormais s'attarder à mieux se faire connaître, car l'IAE est souvent mal connue. Pour éviter la récupération, il faut travailler sur l'identification.

Nous devons entrer dans l'ère de la communication. Pas celle du paraître. Celle de l'identification. Ne laissons plus à d'autres le soin de communiquer à notre place. Nous l'avons déjà constaté ces dernières années, le champ du social et le champ de l'économie se sont mis à communiquer sur l'insertion et plus spécifiquement sur l'insertion par l'activité économique. Ils ont repris nos thèmes, mais sans forcément les faire vivre, et là se joue un enjeu important pour nous. (Jean-Paul Héliot, Congrès annuel du CNEI, septembre 2003)

Les enjeux au niveau européen. « Il y a un véritable enjeu de la reconnaissance, de l'existence et de la place des entreprises sociales au sein de l'Europe et dans le concert de la globalisation ». Pour faciliter cette reconnaissance au niveau européen, un travail de rapprochement entre les fédérations des entreprises d'insertion européennes a été entrepris. Sept fédérations nationales font aujourd'hui partie du réseau ENSIE. Ce n'est toutefois pas

suffisant pour Héliot. Il faut multiplier les partenariats, les alliances avec le secteur des mutuelles, des coopératives, etc. Par ailleurs, dans le cadre de l'élargissement de l'Europe, les financements européens risquent d'être remis en cause en 2007, ce qui pose un gros problème, car, de facto, l'augmentation des budgets alloués aux EI et aux autres structures d'insertion par l'économie provient depuis quelques années de ces fonds européens⁷³.

4.3 Enjeux liés à la mise en place des CI-RMA

Comme nous l'avons souligné dans l'introduction de ce chapitre, l'entrée en vigueur, au début de l'année 2004, des CI-RMA a suscité de vives réactions. Désormais en France, les RMistes sont tenus d'accepter, après un an de RMI, le CI-RMA — c'est-à-dire une activité de 20 heures par semaine — qui déroge au droit du travail (Lettre de l'insertion, no 102). À propos de cette mesure, Carole Yerochewski propose une critique acerbe laissant entrevoir toute la portée de cette mesure qui risque de porter un dur coup à l'ensemble des SIAE :

L'État fait des économies considérables avec la création du RMA. En effet, non seulement il transfère la charge sur les conseils régionaux, mais en outre, le RMA ne donne pas droit à l'intéressement, ni à la prime pour l'emploi, car il n'est pas intégré à la base de ressources, etc. **Au ministère de l'Économie on envisage donc sérieusement de remplacer, à terme, l'offre d'IAE par des contrats CI-RMA.**

Certains diront qu'il s'agit d'une lubie d'un ministère féru de libéralisme économique, pour lequel verser une aide aux pauvres, c'est entretenir l'assistance [...] mais cette vision simpliste du monde est largement partagée au sein de ce gouvernement, du moins en matière de lutte contre la pauvreté et les exclusions (*L'IAE*, 2004 : no. 102).

Pour sa part, Pascal Mercier, président de la COORACE, s'inquiète de l'impact de cette mesure sur la « flexibilisation » et la précarisation des conditions de travail, notamment dans les entreprises de travail temporaire (les ETT conventionnelles et non les entreprises de travail temporaire d'insertion - ETTI) :

L'intervention des entreprises classiques dans le champ de l'insertion peut créer des opportunités d'insertion incomparablement plus importantes que celles développées dans le secteur de l'économie sociale et solidaire, et contribuer à faire reconnaître la place, le rôle

⁷³ Ce dernier enjeu n'est pas relevé par le CNEI, mais par Carole Yerochewski dans *La Lettre de l'insertion par l'activité économique*.

et la légitimité de chaque acteur. Malheureusement, l'évolution en cours des dispositifs d'emploi et de formation ne va pas dans ce sens. D'une part parce que le CI-RMA rompt le lien entre travail, cotisations et droit. D'autre part, parce que les entreprises de travail temporaire (agence d'intérim) ont obtenu de recourir au CI-RMA.

À présent, elles demandent qu'un nouveau cas de recours soit créé dans le Code du travail, qui permettrait de faire voler en éclat l'encadrement de l'intérim dès lors qu'il s'agit de placer une personne en insertion. Une telle logique déréglementerait le droit du travail et les protections que celui-ci apporte aux plus fragiles de nos concitoyens. Elles supprimeraient des possibilités d'emploi pour les personnes peu qualifiées; les entreprises seraient dispensées d'embaucher, puisqu'elles dispenseraient, via les entreprises de travail temporaire, d'un réservoir de travail en éternelle insertion. Enfin, elles videraient de leur raison d'être les ETTI qui ont été développées le plus souvent à l'initiative des SIAE pour finaliser le parcours d'insertion.

Dans ces circonstances, la quasi-totalité des SIAE ont décidé de faire front commun et refusent de recourir au CI-RMA, comme le souligne Claude Alphandery, président du CNIAE :

À l'occasion de la réunion du Conseil national des politiques de lutte contre la pauvreté et l'exclusion, du 17 décembre 2003, le CNIEA a rappelé ses objections au contrat CI-RMA, regroupés dans un avis approuvé par la quasi-totalité des membres du bureau, à l'exception du Medef, qui soutient ce contrat de travail dérogatoire, et des administrations tenues par l'obligation de réserve.

L'IAE a toujours démontré que c'est l'obtention d'un contrat dans le cadre du respect du droit du travail, en mettant face à face un employeur et un salarié, qui produit l'insertion et l'accès à un emploi convenable. À créer des situations hybrides qui aboutissent à des règles difficilement compréhensibles, on risque de porter atteinte à de tels objectifs.

Le président du CNIAE propose par la suite des pistes de solutions :

- Permettre la possibilité pour l'employeur du CI-RMA de faire davantage pour la protection sociale du salarié que le minimum légal.
- Permettre aux conseils généraux d'établir des chartes éthiques prévoyant des contraintes supplémentaires pour les employeurs lors de la mise en œuvre des CI-RMA. Ces contraintes pourraient porter sur les règles d'accueil, de tutorat, de formation, d'accompagnement ainsi que sur les articulations avec les autres contrats aidés, avec

l'organisation territoriale de l'IAE (CDIAE) ou avec les bénéficiaires des autres minima sociaux, non évoqués par le projet de décret.

M. Alphandery conclut ainsi son commentaire concernant la mise en place du CI-RMA : « Sans charte d'engagement, sans obligation d'évaluation externe, le RMA ne peut qu'être un effet d'aubaine pour les employeurs ».

Voilà donc ce qui complète ce chapitre portant sur les enjeux touchant actuellement l'IAE en France. Du même coup, ceci conclut également notre portrait de l'insertion par l'activité économique en France. Le lecteur est invité à consulter les annexes pour des détails plus spécifiques portant sur la procédure de conventionnement, sur les chartes des différentes fédérations, sur les références aux textes légaux ou encore sur l'ensemble des « contrats aidés » associés de près ou de loin à l'insertion par l'activité économique.

Bibliographie

- Beudet-Caille, Véronique (2001) *L'insertion par l'activité économique*, Paris : Éditions ASH, 183 pages.
- CEALIS, Rosa et DARES (2002) « L'insertion par l'activité économique dans le secteur marchand en 2001 », dans *Premières informations et Premières synthèses*, vol.42. no.1.
- CEALIS, Rosa et DARES (2001) « L'insertion par l'activité économique en 2000 », dans *Premières informations et Premières synthèses*, vol.41 no.1.
- CEALIS, Rosa et DARES (2000) « L'insertion par l'activité économique en 1999 », dans *Premières informations et Premières synthèses*, vol.40 no.1.
- CNEI (1999-2002) *CNEI Mag*. Manque quelques numéros entre 1999 et 2002.
- CNEI (1997) *Les pratiques sociales des entreprises d'insertion*, Paris : CNEI.
- CNEI (1995-96) *La revue de presse du CNEI. Compilation des articles relatifs aux entreprises d'insertion*, Paris : CNEI. Numéros 43 (juin95), 44 (juil-août95), 53 (mai96).
- CNEI (1994/95, 1995/96) *Les entreprises d'insertion. Leur savoir-faire, leur métier*, Paris : CNEI. Brochure d'information détaillée sur le EI.
- CNEI (1994) Divers textes de réflexion interne sur la labellisation, la déontologie, l'application de la Charte, en vue de préparer l'AGA de 1994.
- CNEI (1994) *L'Europe et l'insertion par l'économique. Mythe ou réalité?*, Actes du 4^e congrès national des entreprises d'insertion, Paris : CNEI
- CNEI (1990) (1992) (1994) *Annuaire national des entreprises d'insertion*, Paris : CNEI. Dans le volume 1994, l'introduction est particulièrement intéressante. Dans le volume 1992, on parle de la mission originelle des EI : les jeunes.
- CNEI (1992) *Insertion, des créneaux pour entreprendre*, Paris : CNEI. Présentation des diverses filières économiques que peuvent emprunter l'EI pour développer un marché.
- CNEI (1992) *Charte des entreprises d'insertion*, Paris : CNEI, disponible sur leur site Internet.
- DARES (Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques) (Décembre 2003), « L'insertion par l'activité économique en 2002 », *Premières Informations et Premières Synthèses*, Paris, no. 52.1.
- DUBECHOT, Patrick, HENRIOT-OLM, Christine et SIMON, Marie-Odile (1997) « L'insertion par l'activité économique : Renouer avec le travail, mais rarement avec un emploi stable », dans *Consommation et modes de vie*, no. 351.
- La Lettre de l'insertion par l'activité économique, 2000-2004. Mensuel édité par Alternatives-économiques, no. 63 à 102, Paris.

Société d'Investissement France Active (SIVA) (oct1996) *Les performances des entreprises d'insertion* [vérifier ce titre], Paris : Commissariat général du Plan (subventionnaire de l'étude et éditeur). Analyse économique. Comparaison des EI avec les PME en regard des critères de l'économie marchande. Veux répondre à la question de la compétition entre EI et PME.

Union régionale des Entreprises d'insertion d'Île-de-France (1994) *Agir pour l'insertion. Témoignages et mises en images*, Paris : UREI Ile-de-France.

VIENOT, Raphaëlle (1997) *L'insertion par l'activité économique : une logique partenariale*, Aix-en-Provence : CER.

Vilallard, Jean (1997) « Le devenir des salariés passés par une entreprise d'insertion », dans *Premières informations et Premières synthèse* (Fr), vol. 32 no. 3.

Annexe I
**Détails sur les aides publiques aux entreprises d'insertion, entreprises de travail
temporaire d'insertion et associations intermédiaires**

La procédure de conventionnement

« Après consultation du Conseil départemental de l'insertion par l'activité économique et en tenant compte de l'offre existante pour assurer le développement équilibré des actions d'insertion, le préfet peut conclure des conventions avec des entreprises d'insertion, quel que soit leur forme juridique, apportant un soutien effectif aux personnes sans-emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières. (Beaudet-Caille, 2001: 65).

C'est la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle qui fait instruction des demandes de conventionnement. Pour ce faire, elle s'appuie sur des avis d'économistes. Il peut être conseillé à l'entreprise d'insertion de recourir à un audit ou à la consultation d'un conseil, éventuellement financé par le Fonds départemental d'insertion.

Le contenu de la convention doit comporter les éléments suivants :

- les caractéristiques générales de la structure;
- les principales caractéristiques des personnes en difficulté accueillies;
- le nombre de postes d'insertion calculés en équivalent temps plein, ouvrant droit à l'aide de l'État et aux exonérations de charges patronales de sécurité sociale;
- la nature et le montant des autres aides publiques directes ou privées dont l'entreprise prévoit de bénéficier;
- les règles selon lesquelles sont rémunérées les personnes en insertion et, le cas échéant, la nature des différents contrats de travail proposés;
- les modalités de dépôt des offres d'emploi à l'agence nationale pour l'emploi;
- les modalités d'accompagnement des personnes en insertion et de collaboration avec, d'une part l'ANPE, d'autre part d'autres organismes et services chargés de l'insertion sociale et professionnelle de ces personnes;
- la durée collective de travail applicable;
- la nature des informations à transmettre à l'administration signataire de la convention.

En outre, la circulaire du 26 mars 1999 précise que la convention doit également comporter les clauses suivantes précisant :

- le montant de l'aide de l'État;
- le niveau de cofinancement du FSE;
- les mentions spécifiques relatives à l'information des bénéficiaires sur la participation du FSE et à la conservation des pièces justificatives de l'utilisation des crédits;
- les règles de résiliation de la convention;
- les modalités d'évaluation de la convention.

On peut aussi retrouver dans les conventions certains éléments qui tiennent des particularités locales.

La durée de la convention peut être annuelle ou pluriannuelle, avec un maximum de trois ans. « Les conventions pluriannuelles, destinées aux entreprises implantées durablement, doivent apporter une plus grande sécurité juridique aux structures et permettre le versement d'avances annuelles. » (Baudet-Caille, 2001, pp. 67-68).

Les exonérations de charges patronales de sécurité sociale (pour les salariés en insertion agréés par l'ANPE)

Le respect des conditions suivantes ouvre droit à l'exonération des salariés en insertion:

- avoir fait l'objet d'un agrément par l'ANPE;
- être embauché par une structure d'insertion par l'économique au cours des vingt-quatre mois à compter de la date de leur agrément initial.

L'exonération s'applique aux cotisations patronales :

- d'assurance sociale (maladie, maternité, invalidité, vieillesse, décès);
- d'accidents de travail et de maladies professionnelles;
- d'allocations familiales.

Restent dûes :

- les autres cotisations relatives aux missions sociales patronales recouvrées par l'URSSAF : fonds national de l'aide au logement (FNAL), versement transport, taxe sur les contributions patronales aux régimes de prévoyance;
- les cotisations au régime d'assurance-chômage et de retraite complémentaire;
- les cotisations à la charge du salarié;
- la contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Le taux d'exonération est fixé à 100 %. L'exonération est applicable aux cotisations dûes sur la rémunération égale au SMIC. La limite, déterminée à chaque versement de rémunération, est égale au salaire horaire du SMIC (16,41 euros/heure depuis le 1^{er} juillet 2000). L'exonération s'applique à partir de la date d'embauche du salarié et dans la limite de la durée du contrat à durée déterminée qui a été conclu.

Annexe II
Les contrats aidés utilisables pour les EI, ETTI, AI
et chantiers d'insertion⁷⁴

⁷⁴ Source imprécise.

Note importante : Il faut préciser que ce n'est pas l'ensemble des structures qui peut bénéficier de l'ensemble des contrats. Les EI peuvent embaucher des salariés en insertion en contrat de qualification (CQ) ou d'adaptation (CA), contrat d'apprentissage, contrat initiative emploi (CIE) ou contrat d'orientation. Avant la loi de 1998, les entreprises ayant adopté le statut d'association régie par la loi de 1901 pouvaient aussi embaucher en contrat emploi solidarité, en contrat emploi consolidé ou en contrat emploi ville. Cela n'est plus permis depuis 1998. Dans les ETTI, les contrats de travail temporaire conclus à des fins d'insertion sont régis par l'ensemble des règles applicables à ces types de contrats. Dans les AI, les contrats établis doivent suivre les règles générales des contrats à durée déterminée (CDD). Pour ce qui est des chantiers d'insertion, le conventionnement des structures leur permet de recourir aux contrats emploi solidarité (CES) et aux contrats emploi consolidé (CEC).

Contrat d'apprentissage

Obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique ou, sous certaines conditions, un ou plusieurs titres homologués, associant une formation dans une entreprise agréée et des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) ou dans un établissement d'enseignement ou de formation (cf. rubrique formation).

- a) Public visé
- 16/25 ans

- les jeunes de 15 ans ayant effectué la scolarité du 1^{er} cycle du second degré et possédant une dispense à l'obligation scolaire.
- handicapés de plus de 2 ans sur dérogation de la COTOREP.

b) Entreprises d'accueil

- Toute entreprise peut engager un apprenti si l'employeur déclare par écrit prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage et s'il garantit que l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques et la moralité des personnes qui sont responsables de la formation sont de nature à permettre une formation satisfaisante.
- Cette déclaration établie par l'employeur est adressée par la chambre consulaire (selon l'entreprise, chambre d'agriculture, chambre de métiers ou CCI) à la DDTEFP avec le premier contrat.
- La déclaration devient caduque si l'entreprise n'a pas conclu de contrat d'apprentissage au cours des cinq dernières années qui suivent sa notification.

a) Durée

- De 1 à 3 ans selon le niveau initial de compétences de l'apprenti, le type de profession et le niveau de qualification préparé. La durée du contrat d'apprentissage est au moins égale à celle du cycle de formation qui fait l'objet du contrat. L'apprenti peut préparer un titre ou diplôme allant du niveau V (CAP, BEP) au niveau I-II (Ingénieur).
- La durée du contrat d'apprentissage peut être réduite ou allongée, à la demande des co-contractants, pour tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti. Cette adaptation est autorisée par le Recteur de l'Académie ou par le Directeur Régional de l'Agriculture et de la Forêt après une évaluation réalisée par certains organismes prestataires de bilans de compétences ou certains CFA. Cette réduction de la durée du contrat n'est pas cumulable avec les réductions déjà prévues pour les personnes ayant suivi une formation équivalente dans une autre filière ou titulaires d'un diplôme ou titre homologué de même niveau ou de niveau supérieur à celui préparé dans le cadre du contrat.

b) Avantages pour l'employeur

Pour les entreprises privées:

- Apprentis non comptés dans les effectifs.
- Possibilité de souscrire des contrats successifs pour obtenir des qualifications différentes sans condition de délai.

t
s

c
c
r
c
l
u
s
à

F
a
r
t
i
r
c
u

l
e
r
:
j
a
r
v
i
e
r
l
c
s
€

C
c
r
t
r
a
t
s
:

c
c
r
c
l
u
s
à

F
a
r
t
i

F
C
U
1
C
j
a
r
v
i
e
r
l
S
S
S
a
u
3
1
C
S
C
e
r
F
F
r
e
l
S
S
S
C
C
F
t
r
a
t
s
C
C
F
C
l
u
s
à
F
a
r

t
i
r
c
u
I
e
r
r
c
v
e
r
t
e
I
c
s
4
a
u
I
s
j
a
r
v
i
e
r
I
c
s
C
c
r
t
r
a
t
s
c
c
r
c
l
u
s
B
r

Dans un CFA, dans un établissement d'enseignement public ou privé, dans un établissement de formation ou de recherche ayant fait l'objet d'une convention avec le Conseil Régional et un ou plusieurs partenaires socioprofessionnels pour l'ouverture d'une section d'apprentissage ou par convention avec un CFA « hors mur » pour une unité de formation par apprentissage.

- Au moins 400 heures par an en moyenne sur les années d'application du contrat.

- Redoublement 240 heures pour un an ou proportionnellement moins si la prolongation du contrat est inférieure.

En entreprise : sous la responsabilité du maître d'apprentissage qualifié, la formation est fondée sur l'exercice d'activités professionnelles qualifiantes en relation directe avec les enseignements reçus au CFA ou l'établissement d'enseignement et de formation professionnelle prévu au contrat. Depuis juillet 1996, il existe un titre de maître d'apprentissage confirmé délivré sous certaines conditions par les chambres de métiers ou d'agriculture ou les CCI conventionnées par l'État à cet effet. Formation complémentaire : la durée du contrat peut être réduite d'un an pour la préparation d'une qualification de même niveau et dans un domaine connexe au titre ou diplôme déjà obtenu. La rémunération des apprentis bénéficie dans ce cas d'une majoration de 15 points. Les jeunes qui n'étaient pas en apprentissage sont considérés comme ayant obtenu leur qualification initiale par l'apprentissage.

Contrat d'adaptation

Faciliter l'insertion professionnelle par un complément de formation donné à l'occasion d'un contrat de travail de type particulier ayant pour objet l'adaptation à un emploi ou à un type d'emploi.

a) Public visé

- Les demandeurs d'emploi de moins de 26 ans susceptibles d'occuper rapidement un emploi.
- Sont exclus: les étudiants ou élèves en stage dans le cadre de leur cursus scolaire.

b) Entreprises

- Toutes les entreprises, affiliées à l'UNEDIC, les établissements publics assujettis au 0,1 % additionnel à la taxe d'apprentissage et/ou au 0,4 % alternance (du 1,5 % formation continue). Les entreprises de travail temporaire sont admises également.
- Sont exclus: l'État, les collectivités locales, les établissements publics non assujettis au 0,1 % ou au 0,4 %, les employeurs de concierges et employés d'immeubles, gens de maison, assistantes maternelles.

a) Contrat

- Contrat de travail de type particulier à temps plein (> ou = 32 heures), à durée indéterminée (pour tenir un emploi permanent) ou déterminée (entre 6 et 12 mois).
- Les jeunes n'entrent pas dans le calcul des effectifs de l'entreprise, sauf en ce qui concerne les accidents du travail et les maladies professionnelles.
- S'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée, le jeune est réintégré dans le calcul des effectifs au bout de deux ans.
- L'entreprise doit désigner un tuteur chargé d'accueillir et de guider le jeune. Ce tuteur ne peut suivre plus de 3 jeunes simultanément dans le cadre d'une formation alternée, et 2 jeunes lorsque l'employeur est le tuteur.

b) Formation

- Durée : 200 heures pendant le temps de travail ou plus, à titre dérogatoire, dans les limites et selon des critères déterminés par l'instance paritaire de l'organisme de mutualisation.
- La formation doit permettre l'adaptation aux caractéristiques particulières de l'entreprise, l'acquisition d'un savoir-faire ou un complément de formation. Il peut s'agir d'un stage en centre extérieur ou de sessions organisées dans le service formation de l'entreprise, en particulier dans les petites entreprises, selon un programme défini par le chef d'entreprise. Toute la formation peut être ainsi dispensée au sein de l'entreprise, hors du poste de travail, en ce qui concerne l'éventuelle partie théorique.

z
.
s
i
t
t
z
t
i
c
i
c
e
s
t
c
i
e
i
i
c
i
z
i
t
e
s

Rémunération : Au moins 80 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé et minimum le SMIC pendant le contrat s'il est à durée déterminée ou pendant la formation dans le cas contraire (1 an maximum, sauf cas exceptionnel).

La majoration pour les heures supplémentaires pouvant être effectuées s'apprécie par rapport au taux horaire perçu par le jeune. Pas de maintien des droits aux prestations familiales.

.
.
j
i
j
z
j
c
e
j
e
j
t

Prise en charge possible par l'OPCA ou imputation d'un forfait de 50 F par heure de formation sur le 0,4 % alternance. Au-delà de ce montant les dépenses liées à la formation sont imputables sur le 1,5 % de formation continue.

Aide possible pour l'exercice de la fonction tutorale (plafond: 1 500F/mois x 6 mois).

Contrats initiative emploi (CIE)

Faciliter l'insertion professionnelle durable des personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

a) Bénéficiaires

- Les demandeurs d'emploi de longue durée ayant au moins 12 mois d'inscription à l'ANPE durant les 18 derniers mois (cette période de 18 mois est prolongée le cas échéant - des périodes de stage, de formation ou des périodes d'indisponibilité dues à une maladie, une maternité ou un accident de travail).
- Jeunes de 18 à moins de 26 ans de niveau VI et Vbis ayant au plus achevé le 1^{er} cycle de l'enseignement secondaire ou ayant abandonné leur scolarité avant l'année terminale du second cycle court professionnel; s'ils ne sont pas bénéficiaires de l'assurance-chômage ou s'ils ont achevé dans les trois mois précédant l'embauche un CES ou un contrat d'orientation et, à titre expérimental, jusqu'au 31 décembre 1997, les jeunes de niveau V sans diplôme.
- Les personnes ayant achevé leur service national depuis 6 mois au moins et 12 mois au plus, sans emploi depuis la fin de celui-ci et qui étaient avant leur départ au service, demandeurs d'emploi de longue durée.
- Les bénéficiaires du RMI, leur conjoint ou concubin.
- Les travailleurs handicapés, reconnus par la COTOREP et autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi.
- Les bénéficiaires de l'allocation spécifique de solidarité.
- Les personnes isolées assumant et ayant assumé des charges de famille.
- Les bénéficiaires de l'allocation d'assurance-veuvage.
- Les Français ayant perdu leur emploi à l'étranger, dès leur retour en France.
- Les personnes âgées de plus de 50 ans et de moins de 65 ans, privées d'emploi ou en convention de conversion ou en congé de conversion.
- Les détenus libérés présentant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.
- Les personnes ayant bénéficié d'un CES, d'un contrat emploi consolidé ou d'un contrat à durée déterminée d'insertion peuvent au terme de leur contrat conclure un CIE si elles appartenaient au début de ce contrat à l'une des catégories ci-dessus.

b) Employeurs

- Tout employeur assujettit à l'UNEDIC à l'exception des particuliers employeurs.
- Employeurs de pêche maritime.
- Établissements publics industriels et commerciaux.
- Sociétés d'économie mixte.
- Chambres consulaires pour leur personnel non statutaire.

L'employeur ne doit pas avoir procédé à un licenciement économique dans les six mois précédant la date d'embauche.

La convention ne peut être conclue lorsque l'embauche résulte du licenciement d'un salarié sous contrat à durée indéterminée.

Les contrats initiative emploi sont conclus en vertu de conventions passées avec l'ANPE, agissant au nom de l'État.

Les contrats initiative emploi sont des contrats de travail écrits à durée indéterminée ou déterminée dont la durée est comprise entre 12 mois minimum et 24 mois maximum.

La durée hebdomadaire de travail ne peut être inférieure à 16 heures par semaine. Dans les entreprises pratiquant des horaires de travail à temps partiel, la durée du travail du contrat établi sur une base mensuelle ou annuelle est égale à l'application sur le mois ou sur l'année de la durée hebdomadaire fixée conventionnellement.

Pendant une période de deux ans à compter de la date d'embauche, les bénéficiaires du CIE ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif du personnel de l'entreprise exception faite des dispositions qui concernent la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Par dérogation, les employeurs ayant passé un contrat pour l'emploi des bénéficiaires du RMI peuvent, au terme de celui-ci, conclure avec les mêmes salariés un contrat initiative emploi.

Les conventions peuvent prévoir une formation liée à l'activité de l'entreprise ouvrant droit à une aide de l'État.

La formation peut être prévue dans un avenant conclu postérieurement à la convention.

La formation est dispensée par un organisme de formation pendant le temps de travail et mise en oeuvre dans le cadre d'un cahier des charges prévoyant la nature, l'objet et la durée de la formation, les moyens pédagogiques et techniques nécessaires, les facilités accordées au salarié pour poursuivre le stage, les modalités de contrôle des connaissances et la nature de la sanction de la formation.

La durée de la formation est comprise entre 200 heures minimum et 400 heures maximum par bénéficiaire.

L'aide forfaitaire de l'État est égale à 50 F/heure de formation et est versée au terme de la formation sur présentation d'une attestation signée par l'organisme de formation, l'employeur et le salarié.

Les conventions peuvent prévoir une aide au tutorat exclusivement pour l'embauche d'une personne inscrite comme demandeur d'emploi depuis au moins deux ans ou d'une personne bénéficiaire du RMI sans emploi depuis 2 ans. Son montant est fixé à 3500 F par bénéficiaire du tutorat. L'aide est versée à la fin du douzième mois.

L'aide au tutorat peut être conclue sans l'aide à la formation. Les aides à la formation et au tutorat peuvent être cumulées.

Le tutorat doit être effectué par une personne salariée de l'établissement, chargée de faciliter l'insertion dans l'entreprise de la personne embauchée.

Le tuteur consacre à cette mission au moins 100 heures durant la première année du contrat.



Lorsque la durée du travail prévue par le contrat est au moins égale à 39 heures/semaine ou à la durée fixée conventionnellement par la branche ou l'entreprise, les CIE conclus par convention donnent droit à une aide forfaitaire versée à l'employeur par l'État dont le montant est de :

- 1000 F, si la personne embauchée a été inscrite comme demandeur d'emploi au moins 24 mois durant les 36 derniers mois.
- 2000F pour :
 - les personnes inscrites comme demandeurs d'emploi depuis plus de 3 ans;
 - les personnes âgées de 50 ans et inscrites comme demandeurs d'emploi pendant au moins 12 mois durant les 18 mois précédant l'embauche;
 - les bénéficiaires du RMI, leur conjoint ou concubin;
 - les bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique;
 - les travailleurs handicapés, victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles avec incapacité au moins égale à 10% et travailleurs invalides dont la capacité de travail est réduite au moins des 2/3;
 - les jeunes de 18 à moins de 26 ans ayant au plus achevé le 1^{er} cycle de l'enseignement secondaire (3^e), ou ayant abandonné leur scolarité avant l'année terminale du 2^e cycle court professionnel (CAP), s'ils n'ont pas droit à l'allocation d'assurance-chômage ou s'ils ont achevé dans les trois mois précédant l'embauche un CES ou un contrat d'orientation.

Lorsque la durée du travail est inférieure à la durée légale ou conventionnelle, le montant de cette aide est réduit par application d'un coefficient égal au rapport entre la durée du travail prévue par le contrat et la durée du travail légale ou conventionnelle.

Cette aide est versée à l'employeur pendant :

- 24 mois si le contrat est à durée indéterminée;
- la durée du contrat si celui-ci est à durée déterminée.

L'aide est versée en trois fois, à la fin du 3^e et 12^e mois et à la fin du dernier mois du contrat s'il s'agit d'un CDD ou du 24^e mois du contrat s'il s'agit d'un CDI.

Une exonération des cotisations patronales de sécurité sociale (assurances sociales, accidents du travail et allocations familiales) dans la limite des cotisations afférentes à la rémunération (ou partie de rémunération) égale au SMIC.

La durée de l'exonération est égale à :

- 24 mois suivant la date d'embauche pour un CDI;
- la durée du contrat si celui-ci est à durée déterminée;
- toute la durée du contrat pour les bénéficiaires âgés de plus de 50 ans et de moins de 65 ans et demandeurs d'emploi depuis plus d'un an, ou handicapés ou percevant le RMI et sans emploi depuis plus d'un an, dans la limite de la durée requise pour l'ouverture du droit à une pension de vieillesse à taux plein.

Cette exonération ne peut être cumulée avec une autre exonération partielle ou totale des cotisations patronales.

En cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur avant le terme initialement fixé s'il est à durée déterminée ou avant la fin du 24^e mois s'il est durée indéterminée, la convention est résiliée et l'employeur est tenu de reverser à l'État l'intégralité des sommes correspondant aux aides qu'il a perçues : aide forfaitaire, aide à la formation et au tutorat ainsi que le montant des cotisations sociales dont il a été exonéré, sauf dans le cas d'inaptitude médicale.

En cas de faute grave du salarié, de force majeure ou de rupture au titre de la période d'essai, ou de démission du salarié, les sommes déjà perçues ne font pas l'objet d'un reversement et l'employeur perçoit les sommes correspondant au nombre de mois travaillés par le salarié dans l'entreprise. Il conserve le bénéfice de l'exonération des cotisations afférentes aux rémunérations versées au salarié.

Aucune convention ne peut être conclue pour une embauche bénéficiant d'une autre aide à l'emploi.

La demande de convention de contrat initiative emploi doit être présentée auprès de l'ANPE avant l'embauche ou dans un délai maximum d'un mois après celle-ci.

Contrat d'orientation

Définir une orientation professionnelle active par une première expérience en entreprise.

Le contrat d'orientation est ouvert aux jeunes de moins de 22 ans ayant, au plus, achevé un second cycle de l'enseignement secondaire général, technologique ou professionnel sans obtenir le diplôme préparé et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel et aux jeunes de moins de 25 ans, titulaires d'un diplôme de niveau IV (Baccalauréat) non titulaires d'un diplôme de l'enseignement professionnel ou d'un diplôme de niveau III (Bac + 2) et ayant abandonné leurs études supérieures.

Tous les employeurs à l'exception de l'État, des collectivités locales et des établissements publics à caractère administratif.

Contrat de travail à durée déterminée :

- Durée de 9 ou 6 mois non renouvelable, selon que la personne relève de la première ou de la seconde catégorie.
- Ne peut se substituer à des emplois permanents temporaires ou saisonniers.
- Le programme des actions d'orientation active doit être annexé au contrat.
- La période d'essai ne peut excéder 2 semaines.
- Si à la suite du contrat d'orientation, le jeune signe un contrat de qualification, d'apprentissage ou d'adaptation, la durée du contrat d'orientation sera prise en compte quant à la rémunération du jeune dans son nouveau contrat.
- Le jeune en contrat d'orientation n'est pas pris en compte dans le calcul de l'effectif de l'entreprise d'accueil.

Mise à niveau, découverte des entreprises et des métiers, bilan et évaluation des acquis, etc.

- Pour la première catégorie, la formation doit représenter au minimum 25 % de la durée totale du contrat, soit 380 heures environ.
- Pour la deuxième catégorie, 20 % de la durée totale du contrat, soit 200 heures environ.

Quelle que soit la catégorie des bénéficiaires, au moins 75 % de la durée de ces actions de formation doit être réalisé à l'extérieur de l'entreprise. Une convention est signée avec le prestataire.

Un tuteur choisi par l'employeur est chargé d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider le jeune pendant la durée du contrat d'orientation et de suivre les actions d'orientation professionnelle qui lui sont dispensées.

z
.
e
i
t
u
z
t
i
c
i
c
u
l
e
i
e
f
i
c
i
z
i
e

Rémunération:

- jeunes de 16 à 17 ans : 30 % du SMIC
- jeunes de 18 à 20 ans : 50 % du SMIC
- jeunes de 21 ans et plus : 65 % du SMIC

0
.
z
i
c
e
s
z
u
z
e
i
l
l
c
y
e
u
l
s

Pour la formation, prise en charge possible par l'OPCA ou imputation d'un forfait de 50 F par heure de formation sur le 0,4 % alternance (au 1,5 % de formation continué pour les entreprises de plus de 10 salariés). Les frais liés à l'exercice de la fonction tutorale peuvent être pris en charge par l'OPCA (Plafond 1500 F/mois x 6 mois).

- Exonération des cotisations patronales dues au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales.

Contrat de qualification

Acquisition d'une qualification professionnelle par une formation en alternance dispensée dans le cadre d'un contrat de travail de type particulier.

a) Public visé

Jeunes de 16 à moins de 26 ans.

Sont directement éligibles au contrat de qualification :

- les jeunes n'ayant pas acquis de qualification au cours de leur scolarité, c'est-à-dire dépourvus de tout diplôme de l'enseignement professionnel ou secondaire;
- les jeunes ayant acquis une qualification qui ne leur a pas permis de trouver un emploi.

Sont concernés:

- les jeunes titulaires d'un diplôme de niveau V (CAP, BEP);
- les jeunes titulaires d'un diplôme du premier et du deuxième cycle de l'enseignement supérieur général n'apportant pas la qualification professionnelle nécessaire pour obtenir un emploi.

Ne sont pas éligibles, en principe, les jeunes titulaires:

- d'un Brevet de technicien ou de DUT;
- d'un diplôme de l'enseignement professionnel (Bac Pro, BTS);
- d'un diplôme de l'enseignement supérieur général autre qu'un diplôme des 1^{er} ou 2^e cycle ou bien d'un titre de niveau équivalent.

Ces jeunes peuvent être considérés comme éligibles, après examen de leur situation, s'ils sont confrontés à des difficultés d'accès à l'emploi ou si le contrat de qualification permet aux jeunes titulaires d'un diplôme de niveau IV ou III d'obtenir certaines qualifications complémentaires susceptibles d'améliorer leur insertion professionnelle, dans certaines conditions relatives aux branches professionnelles.

Les jeunes ayant commencé une formation par voie scolaire, sous statut d'élève ou d'étudiant, ne peuvent poursuivre cette formation par la voie d'un contrat de qualification.

Les demandes visant à enchaîner des contrats de qualification successifs ne sont pas acceptées.

b) Entreprises d'accueil

Toutes les entreprises assujetties au 0,1% additionnel à la taxe d'apprentissage et/ou au 0,4 % alternance (du 1,5 % de formation continue), préalablement habilitées par la DDTEFP. Les entreprises de travail temporaire sont également admises.

Sont exclus: l'État, les collectivités locales, les établissements publics non assujettis au 0,1% ou 0,4%.



a) Contrat

- Contrat de travail écrit de type particulier à durée déterminée: de 6 à 24 mois.
- Pas d'indemnité de fin de contrat; possibilité d'une période d'essai.
- Les jeunes n'entrent pas dans le calcul des effectifs de l'entreprise, sauf en ce qui concerne les accidents de travail et les maladies professionnelles.

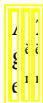
- L'entreprise doit désigner un tuteur chargé d'accueillir et de guider le jeune. Le tuteur ne peut suivre plus de 3 jeunes simultanément dans le cadre d'une formation en alternance, 2 jeunes si l'employeur est tuteur.
- Pour les contrats conclus entre le 01.01.97 et le 31.12.97, l'entreprise bénéficie d'une aide forfaitaire de l'État d'un montant de:
 - 5 000 F pour un contrat d'une durée inférieure ou égale à 18 mois;
 - 7 000 F pour un contrat d'une durée supérieure à 18 mois.

Cette aide forfaitaire est versée à l'enregistrement du contrat. Elle doit être reversée à l'État en cas de rupture du contrat au titre de la période d'essai ou à l'initiative de l'employeur, à l'exception du licenciement du salarié pour faute grave ou force majeure, en cas de rupture amiable sauf si cette rupture fait suite à une demande écrite du salarié ou en cas de décision de retrait d'habilitation.

b) Formation

- Durée : 25 % de la durée du contrat minimum.
- Elle doit permettre l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre de l'enseignement technologique, d'une qualification professionnelle reconnue par une convention collective de branche ou figurant sur une liste établie par une commission paritaire nationale de l'emploi.
- Une partie de la formation peut se dérouler au sein de l'entreprise sous réserve d'une convention signée avec le centre de formation établissant clairement le partenariat.
- Les enseignements généraux, professionnels et technologiques dont la durée doit être égale à 25 % de la durée du contrat doivent être dispensés directement par un organisme de formation.

La rémunération est versée par l'entreprise



- Prise en charge possible par l'OFCA ou imputation d'un forfait de 60 F par heure de formation sur le 0,4 % alternance (du 1,5 % de formation continue).
- Exonération des charges patronales de sécurité sociale sur la partie de la rémunération n'excédant pas le SMIC.

L'entreprise doit être habilitée par la DDTEFP (ou présenter un projet d'accueil et de formation si elle occupe au moins 10 salariés et engage elle-même les dépenses de formation). Délai de réponse: 1 mois. Le CE doit être consulté.

Le contrat doit être déposé à la DDTEFP par l'entreprise au plus tard dans le mois qui suit l'embauche. Il peut être simultané au dépôt du projet d'accueil s'il y a lieu ou de la demande d'habilitation. Il est réputé conforme faute de réponse de la DDTEFP dans un délai d'un mois.

Stage d'accès à l'entreprise (SAE)

Le recours au stage d'accès à l'entreprise est possible soit :

- Pour apporter à un demandeur d'emploi les compétences professionnelles lui permettant d'accéder à une offre d'emploi déposée à l'ANPE (l'employeur s'engageant à embaucher le demandeur d'emploi à l'issue de sa formation).
- Pour apporter à un salarié un complément de formation lui permettant, par un élargissement de ses compétences, d'accéder à un autre poste dans l'entreprise. Un demandeur d'emploi pouvant directement ou après une période de formation être embauché sur le poste libéré.

Public visé :

- Demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE sans condition d'âge ou de durée d'inscription.
- Salariés de l'entreprise (sans obligation formelle de promotion à l'issue du stage).

Entreprises d'accueil :

- Toute entreprise entrant dans le champ d'affiliation de l'Unedic.

- Les associations et les associations intermédiaires pour leurs salariés permanents.
- Les entreprises d'insertion pour leur personnel permanent ou pour les salariés.

3 types de montage possibles :

- a) Former un demandeur d'emploi embauché à l'issue de sa formation sur le poste offert.
- b) Former un salarié de l'entreprise contractante et embaucher simultanément un demandeur d'emploi pour remplacer ce salarié en formation.
- c) Former un salarié de l'entreprise contractante et former également le demandeur d'emploi qui sera embauché sur le poste libéré par le salarié.

Les différents montages se conçoivent individuellement ou collectivement.

La formation doit contribuer à accroître les compétences du bénéficiaire, mais n'est pas obligatoirement qualifiante (validée).

Sa durée: de 40 à 500 heures, avec une moyenne de 300 heures.

La formation peut atteindre jusqu'à 750 heures pour les chômeurs de longue durée.

Demandeur d'emploi : statut de stagiaire de la formation professionnelle avec versement de l'AFR (Allocation de Formation Reclassement) ou de la rémunération d'État.
Salarié en formation : statut de salarié de l'entreprise avec maintien de sa rémunération.

Contribution au coût de la formation négocié entre l'ANPE et l'entreprise sur la base de 5400 F en moyenne (300 heures à 18F).
Rémunération du salarié en formation : aide forfaitaire de 28 F par heure de formation suivie versée à l'employeur.

L'ANPE est l'interlocuteur de l'organisme de formation et de l'entreprise : signature d'une convention à laquelle est annexé un cahier des charges précisant le contenu de la formation.

Le contrat emploi consolidé (CEC)	Le contrat emploi solidarité (CES)
<p>Vous rencontrez des difficultés particulières d'accès à l'emploi ? Vous pouvez conclure un contrat emploi consolidé : ce contrat favorise la réalisation de votre projet professionnel. Vous êtes une personne en grandes difficultés d'accès à l'emploi...</p> <p>Vous pouvez être embauché par :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une collectivité territoriale et autre personne morale de droit public (mairie, conseil général, conseil régional, établissement public...), • Un organisme privé à but non lucratif (association, comité d'entreprise ...), • Une entreprise chargée de la gestion d'un service public (SNCF, La Poste, EDF, société d'autoroutes, de transport scolaire...). <p>Votre statut</p> <ul style="list-style-type: none"> · Salarié en CDI ou en CDD de 12 mois (renouvelable) à temps plein ou à temps partiel (30 heures hebdomadaires minimum). · Rémunéré au moins à hauteur du SMIC ou du minimum conventionnel applicable dans l'entreprise. <p>Des avantages pour vous...</p> <ul style="list-style-type: none"> · Actions d'orientation professionnelle et de validation des acquis en vue d'élaborer un projet professionnel pour une insertion durable. · Après les 24 premiers mois du contrat, en l'absence de projet professionnel, réalisation d'un bilan de compétences. · Cumul possible avec une activité professionnelle ou une formation rémunérée sous réserve d'une déclaration à la DDTEFP. <p>...et pour votre employeur</p> <ul style="list-style-type: none"> · Exonération à 100% du paiement des cotisations patronales de sécurité sociale (sauf cotisations d'assurance chômage) dues sur la partie de la rémunération ne dépassant pas 120 % du SMIC et dans la limite de 30 heures par semaine. · Prise en charge partielle et dégressive de la rémunération du salarié par l'État. · Aide forfaitaire à la formation. <p>Non prise en compte du salarié dans le calcul de l'effectif de l'entreprise pour la détermination de certaines obligations liées au nombre de salariés.</p>	<p>Vous rencontrez des difficultés d'accès à l'emploi ? Vous pouvez bénéficier d'un contrat emploi solidarité : ce contrat de travail à temps partiel facilite votre insertion professionnelle et peut vous permettre de suivre des actions d'accompagnement vers l'emploi.</p> <p>Vous êtes dans l'une des situations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> · Jeune de plus de 18 ans à moins de 26 ans peu qualifié et rencontrant des difficultés particulières d'insertion, notamment bénéficiaire du programme Trace. · Demandeur d'emploi de longue durée. · Demandeur d'emploi âgé de 50 ans ou plus. · Travailleur handicapé. · Bénéficiaire du RMI (et leur conjoint ou concubin). · Bénéficiaire de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation de parent isolé (API). · Personne sans emploi et confrontée à des difficultés particulières d'accès à l'emploi. <p>Vous pouvez être embauché par :</p> <ul style="list-style-type: none"> · Une collectivité territoriale (mairie, conseil général, conseil régional...). · Une autre personne morale de droit public (établissement public...). · Un organisme privé à but non lucratif (association, organisme de sécurité sociale, comité d'entreprise, société d'HLM...). · Une personne morale chargée de la gestion d'un service public (SNCF, La Poste, EDF, société d'autoroutes, de transport scolaire...). <p>Votre statut :</p> <ul style="list-style-type: none"> · Salarié en contrat de travail à durée déterminée de 3 à 12 mois à temps partiel (prolongation du contrat possible dans la limite de 24 mois pour certains publics). · Rémunéré au moins à hauteur du SMIC. <p>Des avantages pour vous...</p> <ul style="list-style-type: none"> · Possibilité de bénéficier d'actions destinées à faciliter votre retour à l'emploi et de formation (action de remobilisation, de préqualification ou de qualification...). · Cumul possible d'un CES avec une activité professionnelle complémentaire à temps partiel sans dépasser la durée légale du travail et pour une durée limitée. <p>... et pour votre employeur</p> <ul style="list-style-type: none"> · Remboursement partiel du salaire par l'État d'un montant égal à 65 % (95 % dans certains cas) sur la base du SMIC. · Exonération du paiement des charges patronales légales et conventionnelles (sauf cotisations d'assurance chômage) pour la part du salaire n'excédant pas le SMIC et dans la limite de 20 heures par semaine. · Possibilité d'aide à la formation et à l'accompagnement vers l'emploi.

Annexe III
Textes légaux et réglementaires relatifs à l'insertion par
l'activité économique en France

Lois

- Loi n°98-657 du 29.07.1998 d'orientation relative à la lutte contre les exclusions (articles 11 à 20)

Décrets

- Décret n°2001-210 du 07.03.2001 portant code des marchés publics.
- Décret n°2000-502 du 07.06.2000 relatif aux conditions de conventionnement des structures d'insertion par l'activité économique prévue par le IV de l'article L.322-4-16 du code du Travail (secteur mixte)
- Décret n°99-275 du 12.04.1999 relatif aux fonds départementaux pour l'insertion
- Décret n°99-109 du 18.02.1999 relatif aux associations intermédiaires
- Décret n°99-108 du 18.02.1999 relatif aux entreprises de travail temporaire d'insertion
- Décret n°99-107 du 18.02.1999 relatif aux entreprises d'insertion
- Décret n°99-106 du 18.02.1999 relatif à l'agrément par l'ANPE des personnes embauchées dans les organismes d'insertion par l'activité économique
- Décret n°99-105 du 18.02.1999 relatif aux conseils départementaux de l'insertion par l'activité économique
- Décret n°99-104 du 12.02.1999 portant création d'un comité interministériel de lutte contre les exclusions

Arrêtés

- Arrêté du 25.10.2002 modifiant l'arrêté du 23.03.1999 fixant le montant annuel de l'aide au poste prévue par le décret n°99-107 du 18 février 1999 relatif aux entreprises d'insertion
- Arrêté du 19.05.2000 modifiant l'arrêté du 23.03.1999 fixant le montant annuel de l'aide au poste prévue pour les entreprises d'insertion (impact de la réduction négociée du temps de travail)
- Arrêté du 05.08.1999 modifiant l'arrêté du 23.03.1999 fixant le montant annuel de l'aide à l'accompagnement social et professionnel prévue pour les entreprises de travail temporaire d'insertion (impact de la réduction négociée de la durée du travail)
- Arrêté du 23.03.1999 fixant le montant de l'aide à l'accompagnement social et professionnel prévue pour les entreprises de travail temporaire d'insertion
- Arrêté du 23.03.1999 fixant le montant de l'aide au poste prévue pour les entreprises d'insertion

Circulaires

- Circulaire DGEFP n°2001-18 du 03.07.2001 relative à l'insertion par l'activité économique - Programmation FSE 2000-2006 - Crédits de l'objectif 3 - Gestion déconcentrée
- Circulaire DGEFP n°2001-17 du 26.06.2001 relative à l'insertion par l'activité économique - Instructions relatives à la procédure d'agrément - échéance en 2001
- Circulaire DGEFP / DSS n°2000/22 du 28.09.2000 relative aux modalités d'application de l'allègement instauré par la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail et de la revalorisation de l'aide au poste pour les entreprises d'insertion
- Circulaire DGEFP n°2000/15 du 20.06.2000 relative aux modalités de conventionnement des organismes qui développent des activités d'utilité sociale tout en produisant des biens et des services en vue de leur commercialisation
- Circulaire DGEFP n° 99/40 du 21.12.1999 relative au développement des plans locaux pluriannuels pour l'insertion et l'emploi (PLIE)
- Circulaire DGEFP n°99-25 du 02.06.1999 relative aux fonds départementaux pour l'insertion (FDI et FGIE)
- Circulaire DGEFP n°99-17 du 26.03.1999 relative à la réforme de l'insertion par l'activité économique

Annexe IV
La charte des entreprises d'insertion du CNEI⁷⁵

⁷⁵ Site du CNEI : http://www.cnei.org/reseau/charte_ei.html, consulté le 20 janvier 2003.

**LA CHARTE DES ENTREPRISES D'INSERTION
PAR LA PRODUCTION OU LE TRAVAIL TEMPORAIRE 2003
« Entreprendre contre l'exclusion, ensemble et autrement »**

Adoptée par le Comité National des Entreprises d'insertion, l'ensemble des Unions Régionales d'Entreprises d'insertion et votée à l'Assemblée Générale extraordinaire du 25 septembre 2003 lors du VII^e Congrès National.

L'Entreprise d'insertion par la Production ou par le Travail Temporaire a pour objet spécifique l'insertion de personnes en difficulté par l'exercice d'une ou plusieurs activités économiques concurrentielles, dans le secteur marchand. En utilisant l'espace de l'entreprise, avec ses contraintes, ses droits et devoirs, ses impératifs de production et de qualité, elle permet d'organiser la restructuration humaine, sociale et professionnelle de personnes se trouvant en situation de marginalisation et d'exclusion.

L'Entreprise d'insertion par la Production ou par le Travail Temporaire se définit tout à la fois par :

- Le public accueilli
- Son projet social
- Son fonctionnement
- Son adhésion à la présente charte

1- LE PUBLIC

L'Entreprise d'insertion par la Production ou par le Travail Temporaire est une entreprise qui s'adresse à des personnes qui connaissent des échecs répétés, cumulent des difficultés sociales et professionnelles. Ce public fait l'objet d'une prescription sociale. Les salariés en insertion dans ces Entreprises sont des hommes et des femmes, jeunes et adultes, qui connaissent des difficultés particulières, obstacles à leur démarche de requalification sociale et professionnelle.

2- SON PROJET SOCIAL

L'Entreprise d'insertion par la Production ou par le Travail Temporaire au travers d'une pédagogie appropriée et d'un accompagnement social et professionnel individualisé a pour objet :

- De favoriser les confrontations et les acquis d'expériences indispensables à la progression des personnes ainsi qu'à leur retour à une autonomie d'existence, à une citoyenneté
- De permettre la validation de leurs acquis et la construction de leurs projets personnels et professionnels
- D'offrir un accès direct et construit au monde de l'entreprise

L'Entreprise d'insertion par la Production ou par le Travail Temporaire s'engage à mettre en place des outils sociaux et professionnels adaptés. La mise en œuvre de ce projet implique la production d'un bilan social faisant clairement apparaître les résultats d'insertion, l'accès à l'emploi, à la formation, le parcours d'insertion, l'évaluation de l'évolution des situations sociales et professionnelles. L'Entreprise d'insertion par la Production ou par le Travail Temporaire s'engage à entrer dans le processus de labellisation des pratiques sociales mis en œuvre par la Fédération Nationale, et défini par le label « Qualirei ».

3- SON FONCTIONNEMENT

L'Entreprise d'insertion par la Production ou par le Travail Temporaire produit des biens et/ou des services et son activité est exercée selon la législation en vigueur avec les mêmes règles, les mêmes droits et la même rigueur que toute entreprise inscrite dans le secteur marchand.

Les salariés ou intérimaires en insertion sont employés dans cette entreprise pour une durée déterminée. Leur emploi fait l'objet d'un contrat de travail et leur rémunération est déterminée en référence à ce contrat et conformément au droit commun de la législation du travail. Ceux-ci sont encadrés par un personnel qualifié.

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

Les recettes de l'Entreprise d'insertion par la Production ou par le Travail Temporaire proviennent de son chiffre d'affaires lié à sa production et à la commercialisation de biens et/ou prestations de services.

La rémunération liée à la mission d'insertion par l'économique est négociée au niveau local, régional, national ou européen, auprès des pouvoirs publics, collectivités locales et / ou auprès des organismes privés. Elle permet de financer :

- Leurs prestations d'insertion sociale et professionnelle;
- le surencadrement nécessaire à la réalisation de leur mission;
- la forte rotation des effectifs dans l'entreprise d'insertion;
- les accompagnements socio-professionnels nécessaires à l'insertion de leurs salariés dans l'emploi durable.

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

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

4- L'ADHESION A LA CHARTE

Les Entreprises d'insertion par la Production ou par le Travail Temporaire adhèrent aux Unions Régionales (UREI et URSIE) dans le plein respect des droits et devoirs adoptés par la Fédération. Elles s'engagent à respecter la présente charte et à communiquer à leurs Unions Régionales toutes indications leur permettant d'apprécier la bonne adéquation entre les résultats obtenus et les buts fixés.

Annexe V
La charte de la Fédération COORACE⁷⁶

⁷⁶ Site de la Fédération COORACE,
http://www.coorace.org/index.php?crypt=qMzRff20040120104505&wn=20040120104505&pg=2_1,
consulté le 20 janvier 2004.

Préambule

La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et du Citoyen stipule dans l'article 1 : *" Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits. Ils sont doués de raison et de conscience et doivent agir les uns envers les autres dans un esprit de fraternité. "* Dans l'article 23 : *« Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage. Tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal. Quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine et complétée, s'il y a lieu, par tous autres moyens de protection sociale. Toute personne a le droit de fonder, avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts ».*

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

I - Principes d'action de la Fédération

1.1. Mise en situation de travail

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

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

1.2. Approche globale de la personne

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

1.3. L'emploi durable comme objectif

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

1.4. Mise en œuvre concrète du Projet Associatif

L'action des structures préserve l'initiative, la citoyenneté, l'intervention des bénévoles et des salariés permanents, le fonctionnement démocratique. Elle s'appuie sur la mobilisation de l'ensemble des acteurs d'un territoire. Ce projet se veut être conforme à l'Economie Sociale et Solidaire.

Les adhérents " ne font pas pour " les personnes ou " en leur nom " : ils " font avec " eux. Ils cherchent les moyens de les faire participer à l'échange permanent, à la confrontation et au partage des responsabilités y compris la gestion de la structure.

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

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

1.5. Démarche Qualité :

1.5.1 Parcours vers l'emploi

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

En AI;

En ETTI;

En Entreprise d'insertion;

En Chantiers d'Utilité Sociale;

En association de services aux personnes en sortie d'insertion : Proxim'Services.

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

1.5.2. Cèdre

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

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

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

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

1.5.3. Labels

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

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

Avec Proxim'Services, l'intérêt des salariés va dans le sens d'une intervention sous la forme de prestations de services.

II - Nos structures dans les territoires

2.1. Les partenaires

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

2.1.1 Entre adhérents du réseau

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

2.1.2 Externe au réseau

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

2.1.3. Institutionnels et politiques

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

2.2. Nos structures actrices du développement local

Les acteurs des structures se doivent de rester en éveil pour lancer de nouvelles initiatives. Les gisements d'emploi sont multiples : aide à domicile ou à la personne, environnement, culture, revitalisation rurale, rénovation du patrimoine et des logements, tourisme, activités sociales, aide à l'école et à l'éducation, etc. Les adhérents de la Fédération COORACE

inscrivent leur action dans le développement local en mobilisant ou en rejoignant des réseaux de partenaires.

De ce fait, ils participent à la création et à l'animation de lieux où s'exercent et se développent d'autres modes d'échanges économiques répondant à des besoins réels des citoyens, y compris ceux délaissés du fait de l'insolvabilité partielle ou actuelle de ces activités. Pour cela, ils utilisent les outils légaux et réglementaires existants et contribuent à faire évoluer les textes en matière d'innovation économique et d'organisation du travail. Les aides des structures d'insertion doivent être affectées à leur objet.

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

III - Rôle de relais, acteurs de la mission observatoire

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

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

IV – Responsabilités

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

Bénévoles et salariés doivent développer leur professionnalisme dans leurs responsabilités.

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

V - Projet Associatif et Vie démocratique

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

- Prendre sans cesse des risques pour mettre l'homme avant les idées, les règles et les dogmes, tout en respectant la présente charte et la déontologie qui est son fondement.
- Faire à priori confiance et rechercher la participation militante de tous les acteurs de la structure : permanents et intermittents, administrateurs et membres, bénévoles et salariés de tous statuts.
- Inciter à l'expression et à la représentation des salariés en insertion en favorisant la communication et les échanges autour d'aspects de qualité du travail, de représentation, de gestion de l'association.
- Bénévoles et permanents ne peuvent s'approprier l'association et ses réussites : l'action est au service exclusif des personnes en insertion.

- Si ces " valeurs " sont des références constantes qui unissent les adhérents de la Fédération COORACE, celle-ci restera un acteur incontournable dans la lutte contre les exclusions.
- Reconnue comme telle, elle entraînera avec elle les organismes qui travaillent dans le même esprit et font de l'insertion leur objectif premier.

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

Annexe VI
Les relations entre l'association intermédiaire, le salarié
et l'entreprise utilisatrice⁷⁷

⁷⁷ Tiré de Beaudet-Caille, 2001, pp. 110-114.

Le contrat à durée déterminée

Lorsque le salarié est lié à l'association intermédiaire par un contrat de travail à durée déterminée (CDD), l'ensemble de la réglementation relative à ce contrat s'applique. Le contrat doit préciser l'objet pour lequel il est conclu (nature de la tâche, emploi occupé), la date d'échéance du terme lorsqu'il s'agit d'un contrat de date à date ou la durée minimale si le contrat est sans terme précis, la durée de la période d'essai, le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris les primes et accessoires de salaires. Il n'est pas d'usage d'utiliser des contrats à durée indéterminée dans les associations intermédiaires. Par conséquent :

- l'indemnité de fin de contrat n'est pas due;
- un même salarié peut être lié par des contrats successifs sans qu'il soit nécessaire de respecter un délai de carence entre chaque contrat.

Le salarié est rémunéré :

- soit sur la base du nombre d'heures effectivement travaillées chez l'utilisateur;
- soit sur la base d'un nombre d'heures forfaitaires déterminé au contrat, sauf pour les mises à disposition en entreprise.

En cas de mise à disposition supérieure à un mois (ou à deux mois en cas de renouvellement accordé par l'ANPE), le salarié est réputé lié à l'entreprises utilisatrice par un contrat à durée indéterminée. L'ancienneté de salarié est appréciée à compter du premier jour de sa mise à disposition. Elle est prise en compte pour le calcul de la période d'essai éventuellement prévue.

Le contrat à durée indéterminée à temps partiel

L'association intermédiaire peut recruter des salariés sous contrat à durée indéterminée à temps partiel pour l'exercice de certaines activités comme les emplois de services (par exemple, une aide à domicile quelques heures par semaine). Cependant, l'association intermédiaire n'a pas vocation à garder son salarié de manière pérenne. Par conséquent, le pas que passe une personne dans une association intermédiaire doit être bien justifié par sa situation. Le CDI à temps partiel doit inclure les mentions suivantes :

- la qualification du salarié;
- les éléments de la rémunération;
- la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue et, sauf pour les salariés des associations d'aides à domicile, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois;
- les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi qu'à la nature de cette modification. Toute modification doit être notifiée au salarié sept jours au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié;
- la limite dans laquelle peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat. Le nombre d'heures complémentaires réalisées par le salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévu dans son contrat (un tiers par convention ou accord collectif de branche étendue).

Le contrat de mise à disposition

Ce contrat lie l'association intermédiaire et l'utilisateur du salarié. Le contrat est établi préalablement à la mise à disposition. Il est rédigé par écrit et précise notamment :

- le nom du ou des salariés mis à disposition;
- les tâches à accomplir;
- le lieu où elles s'exécutent;
- le terme de la mise à disposition;
- lorsque l'utilisateur est une entreprise, le montant de la rémunération avec ses différentes composantes, y compris, s'il en existe, les primes et accessoires de salaires que percevraient après période d'essai un salarié de qualification équivalente occupant le même poste de travail;
- la nature des équipements de protection individuelle que le salarié doit utiliser en précisant, le cas échéant, s'ils sont fournis par l'association intermédiaire.

Les obligations de l'association intermédiaire

L'association intermédiaire doit procéder au paiement des salaires et fournira à l'autorité administrative toute justification de paiement des charges sociales dûes au titre de la sécurité sociale. L'association a l'obligation d'organiser une formation appropriée en matière de sécurité au profit des personnes qu'elle embauche. L'étendue de cette obligation varie selon la nature des activités et le type d'emploi occupé par les salariés. En matière de responsabilité, l'association intermédiaire est civilement responsable du fait de ses salariés. Le contrat de mise à disposition peut comporter une clause de délégation de la qualité de commettant et de la responsabilité en découlant. L'utilisateur est alors civilement responsable, sous réserve de l'appréciation souveraine du juge judiciaire. L'association intermédiaire a une obligation générale de prudence dans le choix de la personne qu'elle met à disposition et doit s'assurer qu'elle est qualifiée pour le travail faisant l'objet de la mission.

Les obligations de l'utilisateur

Pendant la mise à disposition, l'utilisateur est responsable des conditions d'exécution du travail telles qu'elles résultent des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables, en ce qui concerne la durée du travail, le repos hebdomadaire, le travail de nuit, l'hygiène et la sécurité. Il doit déclarer à l'association intermédiaire tout accident de travail. L'utilisateur est aussi à charge d'assurer la surveillance médicale spéciale dans les cas prévus.

Annexe VII
Cahier des charges des EI adhérentes au CNEI

L'entreprise d'insertion a pour objet spécifique l'insertion sociale et professionnelle de personnes en difficulté par l'exercice d'une ou plusieurs activités économiques concurrentielles. Elle se situe dans le secteur marchand qui est l'instrument de sa pédagogie. Le présent cahier des charges résume des points essentiels engageant les signataires. Ils sont, selon le CNEI, des éléments qui permettent de garantir le respect de son projet social et situent clairement les conditions de son intervention économique dans le champ concurrentiel. Les entreprises d'insertion s'engagent à une réelle transparence de leur mission sociale, par la présentation de son activité d'insertion et de son bilan. Ces documents permettront aux financeurs et institutionnels d'apprécier les modalités d'encadrement, d'accompagnement social et professionnel des salariés en insertion. Les entreprises d'insertion s'engagent donc à respecter les points suivants:

I - MISSION SOCIALE

1 - Le public accueilli :

- Le public est composé « de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières », conformément à l'article 11 de la Loi n°98-657 du 29 juillet 1998 d'orientation relative à la lutte contre les exclusions.
- Ce public fait l'objet d'une prescription sociale validée par les services de l'ANPE. Il sera à charge de l'entreprise d'insertion et de l'agence locale pour l'emploi de déterminer par voie de convention les procédures de cette validation.

2 - Un projet social écrit explicite. Celui-ci comprend au minimum:

- Les objectifs;
- Les moyens utilisés;
- Les procédures et méthodes de travail (recrutement, accueil, suivi des parcours des personnes en insertion, formation, organisation des sorties...);
- L'évaluation mise en place de sa prestation d'insertion.

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

3 - Une obligation de moyens

- Des moyens humains
 - L'encadrement comprend les personnes qui assurent :
 - > le recrutement et l'accueil des publics;
 - > le compagnonnage socioprofessionnel et l'organisation des parcours des personnes en insertion en liaison avec les prescripteurs sociaux;
 - > la gestion administrative de leur présence au sein de l'entreprise d'insertion;
 - > la préparation à la sortie;
 - > la gestion de l'insertion au quotidien : organisation de la vie sociale de l'entreprise et des activités de production au service de l'insertion.
- Des moyens financiers

- Les ressources financières de l'entreprise d'insertion sont constituées par son chiffre d'affaires lié à la commercialisation sur le marché concurrentiel de sa production de biens et de services. Ces ressources doivent couvrir les dépenses normales de fonctionnement de l'entreprise.
- Le financement de la prestation sociale, et notamment de l'encadrement tel que défini ci-avant, doit être en cohérence avec les moyens mis en place à cet effet et comporter au minimum :
 - > la subvention DDTE de 50 KF par poste d'insertion sur justification de l'occupation à temps plein de ce poste;
 - > la subvention DDASS pour le financement du projet social;
 - > l'exonération de paiement de cotisations patronales au titre des assurances sociales, accidents du travail et des allocations familiales dans la limite de la rémunération ou de la partie de rémunération égale au SMIC;
 - > par ailleurs, l'EI peut éventuellement bénéficier de financements nationaux et/ou locaux complémentaires (PLIE, Conseils Généraux, Conseils Régionaux, Fonds Européens...)

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

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

- L'entreprise d'insertion s'inscrit en cohérence et en complémentarité des autres outils d'insertion existants de lutte contre l'exclusion.
- L'entreprise d'insertion intervient dans la gestion d'un parcours d'insertion et concrétise une étape essentielle dans un itinéraire construit en amont, validé par un prescripteur.
- L'EI établit des relations étroites et suivies avec les prescripteurs (ALE, mission locale, agents sociaux et éducatifs, CLI, PLIE), les autres structures d'insertion (AI, ETTI, régies de quartiers...) et l'ensemble des acteurs de l'action sociale (CCAS, clubs de prévention, CHRS...).
- Elle noue autant que possible des relations avec l'ensemble des collectivités locales dans le cadre de leur politique sociale de la formation et de l'emploi en direction des publics en grandes difficultés.

III - UN POSITIONNEMENT CLAIR DANS LE CHAMP ECONOMIQUE

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

- Articles 11 et 12 de la Loi du 29 juillet 98, et notamment les articles L 322-4-16, L 322-4-16 -I, L 322-4-16-II, L 322-4-16--V, L 322-4-16-VI et L 322 - 4 - 16 - 1 du code du travail traduit par la convention avec la DDTEFP fixant annuellement le nombre de postes d'insertion attribués.

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

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

- À respecter les règles sociales obligatoires : représentation du personnel, cotisations de sécurité sociale, d'allocations familiales, d'assurance vieillesse (décès, invalidité) et d'assurance responsabilité civile.

Glossaire

Insertion sociale par l'économique – définition du gouvernement français

Le secteur s'adresse à des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières. Il s'agit de personnes qui, en raison de difficultés de tous ordres, ne sont pas susceptibles d'être embauchées par les entreprises classiques et restent exclues du marché du travail. L'insertion par l'activité économique doit permettre à ces publics de bénéficier de contrats de travail en vue de faciliter leur insertion sociale et professionnelle. Cette définition met l'accent sur l'obligation pour ce secteur d'offrir de véritables contrats de travail et non de simples « occupations ». Seules peuvent donc relever de l'insertion par l'activité économique les structures employant des salariés en insertion sous contrat de travail.

Des modalités spécifiques d'accueil et d'accompagnement doivent être mises en oeuvre. Les salariés en insertion ont en effet le plus souvent besoin, outre d'une activité professionnelle, d'une prise en charge personnalisée de leurs difficultés d'insertion. La circulaire du 26 mars 1999 précise que ces modalités peuvent être très diverses. Elles varient, de fait, selon les différentes catégories de structures, le mode d'organisation du travail (mise à disposition, poste de travail dans l'entreprise, chantiers...), le projet social et les publics accueillis. L'accompagnement des personnes en insertion doit être assuré principalement par des salariés permanents des structures ayant des fonctions techniques et d'encadrement. Il peut s'inscrire dans le cadre d'un projet social spécifique, notamment pour la prise en charge de publics particulièrement difficiles, en articulation avec les opérateurs du secteur sanitaire et social (telles les structures de soins pour toxicomanes ou alcooliques, les structures d'urgence...), et peut alors justifier l'intervention de la Direction départementale de l'action sanitaire et sociale (DDASS).

Les entreprises de travail temporaire d'insertion peuvent, sous certaines conditions, déléguer l'accompagnement à des salariés d'autres structures relevant de l'insertion par l'activité économique. Et dans les associations intermédiaires, l'accompagnement peut être le fait de personnes bénévoles compétentes et présentes de façon régulière.

L'État français distingue trois types de structures dans ce champ d'activité :

Les activités marchandes: les entreprises d'insertion (EI), les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) et les associations intermédiaires (AI).

Les activités d'utilité sociale : Les organismes relevant des articles 45 et 46 du Code de la famille et de l'aide sociale (CFAS), les organismes relevant de l'article 185 du Code de la famille et de l'aide sociale (les Centres d'hébergement et de réinsertion sociale (CHRS) et les Ateliers de CHRS, les Centres d'adaptation à la vie active (CAVA)), les chantiers-écoles et les chantiers d'insertion, les régies de quartier.

Le secteur mixte : Les structures mixtes exercent des activités à la fois marchandes et non marchandes. Il s'agit de personnes morales de droit public ou de droit privé à but non lucratif qui produisent des biens et des services en vue de leur commercialisation et qui développent des activités présentant un caractère d'utilité sociale. Appartiennent notamment

à ce secteur certains ateliers de CHRS, certains chantiers-écoles ou certaines régies de quartier. (Définition tirée de Beudet-Caille, 2001 : 26).

Agrément du recrutement des publics

L'agrément préalable des publics par l'ANPE est bien souvent nécessaire afin de permettre aux personnes d'intégrer les structures de l'IAE en France. Cette condition apporte la garantie que les structures recrutent effectivement les personnes les plus éloignées du marché du travail en vue de leur retour à l'emploi. Pour les salariés des AI, cet agrément n'est pas exigé pour des mises à disposition hors entreprises. Si les associations intermédiaires sont obligées de faire agréer leurs salariés pour pouvoir les mettre à disposition d'entreprises, les EI et les ETTI ne sont pas obligées de faire agréer leurs salariés. Cependant, l'agrément ouvre le droit à l'exonération de charges sociales patronales et ouvre droit à des aides sur les postes d'accompagnement. Pour des structures mixtes comme les chantiers d'insertion, l'agrément permet également d'employer des personnes par des contrats aidés par l'État (CES, CEC). Le législateur incite fortement les structures de l'insertion par l'activité économique à signer des conventions avec l'ANPE afin de mieux coordonner les activités de lutte contre le chômage. Le CNEI a signé une entente avec l'ANPE dès 1999. L'agrément est accordé à un demandeur d'emploi inscrit à l'ANPE en fonction des critères suivants : le demandeur d'emploi détient une proposition effective d'embauche par une structure de l'insertion par l'activité économique, l'agrément est préalable à cette embauche et dépend des résultats du diagnostic individuel et l'employeur doit être conventionné au titre de l'insertion par l'activité économique. L'agrément couvre une période de 24 mois et est valable pour tout nouveau contrat de travail conclu avec le même employeur. Sur demande faite à l'ANPE, il pourra être étendu, pour la poursuite du parcours d'insertion, à un nouvel employeur du secteur d'insertion par l'activité économique.

Conventionnement des structures de l'IAE

Un conventionnement systématique de toutes les structures d'insertion par l'activité économique a été instauré pour renforcer les fonctions d'accompagnement et les aides de l'État dans le cadre de parcours vers l'emploi. Quelle que soit leur activité, toutes les structures de l'insertion par l'activité économique doivent être conventionnées avec l'État. C'est une condition préalable pour bénéficier des aides légales. Avant la loi du 29 juillet 1998, la procédure de conventionnement était déjà en vigueur pour les entreprises d'insertion et les entreprises de travail temporaire d'insertion. Les associations intermédiaires étaient, quant à elles, soumises à un agrément annuel avec l'État. La loi de 1998 a unifié les procédures administratives. La convention peut être annuelle ou pluriannuelle (maximum de trois ans). Pour tous, la demande de convention doit être déposée à la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) et être accompagnée d'un dossier d'instruction. La DDTEFP instruit la demande de convention en concertation avec la Direction départementale de l'action sanitaire et sociale (DDASS). La loi précise qu'un travail en étroite partenariat doit être initié entre ces directions lors des procédures de conventionnement. La demande de convention doit faire systématiquement l'objet d'un avis préalable du Conseil départemental

de l'insertion par l'activité économique (CDIAE). Comme l'ensemble des acteurs locaux sont réunis au sein du CDIAE, l'administration française estime que la réflexion commune sur l'équilibre économique des projets et leur intégration dans le tissu économique local, sur la cohérence des interventions publiques en faveur de l'insertion professionnelle et sociale des personnes en difficulté et sur le recours aux outils de la politique de l'emploi devrait permettre aux différentes initiatives de se développer avec la plus grande efficacité⁷⁸.

Cadre législatif⁷⁹

Le paysage de l'insertion par l'activité économique a été considérablement modifié par la *Loi d'orientation relative à la lutte contre les exclusions* du 29 juillet 1998. Cette loi, de laquelle découleront plusieurs circulaires et décrets d'application, reconnaît le rôle central de l'insertion par l'activité économique et lui accorde un chapitre spécifique. La législation homogénéise les procédures de conventionnement des EI, ETTI et AI, de même qu'elle étend les exonérations de charges sociales. Elle introduit aussi l'agrément des publics par l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) afin de situer les EI, ETTI et AI dans un parcours d'insertion cohérent, placé sous la responsabilité du Ministère de l'Emploi.

Lois

- Loi n°98-657 du 29.07.1998 d'orientation relative à la lutte contre les exclusions (articles 11 à 20)

Décrets

- Décret n°2001-210 du 07.03.2001 portant code des marchés publics
- Décret n°2000-502 du 07.06.2000 relatif aux conditions de conventionnement des structures d'insertion par l'activité économique prévue par le IV de l'article L.322-4-16 du code du Travail (secteur mixte)
- Décret n°99-275 du 12.04.1999 relatif aux fonds départementaux pour l'insertion
- Décret n°99-109 du 18.02.1999 relatif aux associations intermédiaires
- Décret n°99-108 du 18.02.1999 relatif aux entreprises de travail temporaire d'insertion
- Décret n°99-107 du 18.02.1999 relatif aux entreprises d'insertion
- Décret n°99-106 du 18.02.1999 relatif à l'agrément par l'ANPE des personnes embauchées dans les organismes d'insertion par l'activité économique
- Décret n°99-105 du 18.02.1999 relatif aux conseils départementaux de l'insertion par l'activité économique
- Décret n°99-104 du 12.02.1999 portant création d'un comité interministériel de lutte contre les exclusions

Arrêtés

- Arrêté du 25.10.2002 modifiant l'arrêté du 23.03.1999 fixant le montant annuel de l'aide au poste prévue par le décret n°99-107 du 18 février 1999 relatif aux entreprises d'insertion
- Arrêté du 19.05.2000 modifiant l'arrêté du 23.03.1999 fixant le montant annuel de l'aide au poste prévue pour les entreprises d'insertion (impact de la réduction négociée du temps de travail)
- Arrêté du 05.08.1999 modifiant l'arrêté du 23.03.1999 fixant le montant annuel de l'aide à l'accompagnement social et professionnel prévue pour les entreprises de travail temporaire d'insertion (impact de la réduction négociée de la durée du travail)
- Arrêté du 23.03.1999 fixant le montant de l'aide à l'accompagnement social et professionnel prévue pour les entreprises de travail temporaire d'insertion
- Arrêté du 23.03.1999 fixant le montant de l'aide au poste prévue pour les entreprises d'insertion

Circulaires

- Circulaire DGEFP n°2001-18 du 03.07.2001 relative à l'insertion par l'activité économique - Programmation FSE 2000-2006 - Crédits de l'objectif 3 - Gestion déconcentrée

⁷⁸ Des détails supplémentaires sur la procédure de conventionnement sont disponibles à l'annexe I de la monographie sur l'insertion par l'activité économique en France.

⁷⁹ Dans la version électronique de ce document, chacun des points renvoie directement au texte complet des lois et décrets disponible sur le site du CNEI.

- Circulaire DGEFP n°2001-17 du 26.06.2001 relative à l'insertion par l'activité économique - Instructions relatives à la procédure d'agrément - échéance en 2001
- Circulaire DGEFP / DSS n°2000/22 du 28.09.2000 relative aux modalités d'application de l'allègement instauré par la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail et de la revalorisation de l'aide au poste pour les entreprises d'insertion
- Circulaire DGEFP n°2000/15 du 20.06.2000 relative aux modalités de conventionnement des organismes qui développent des activités d'utilité sociale tout en produisant des biens et des services en vue de leur commercialisation
- Circulaire DGEFP n° 99/40 du 21.12.1999 relative au développement des plans locaux pluriannuels pour l'insertion et l'emploi (PLIE)
- Circulaire DGEFP n°99-25 du 02.06.1999 relative aux fonds départementaux pour l'insertion (FDI et FGIE)
- Circulaire DGEFP n°99-17 du 26.03.1999 relative à la réforme de l'insertion par l'activité économique

Les acteurs institutionnels

Direction générale du Travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DGTEFP) : À l'échelon national, la DGTEFP (en concertation avec la DGASS) est responsable de l'application de la Loi du 29 juillet 1998 d'orientation relative à la lutte contre les exclusions dont l'orientation générale a été dictée par le ministère du Travail.

Placée sous l'autorité du ministre des Affaires sociales, du travail et de la solidarité et mise à la disposition des ministres délégués et des secrétaires d'État, la DGTEFP est chargée de proposer les orientations de la politique pour l'emploi et la formation professionnelle continue. Elle en construit le cadre juridique en concertation avec les autres départements ministériels et les partenaires sociaux. Elle conduit et coordonne la mise en œuvre des dispositifs et en évalue les résultats. Elle veille à l'inscription de cette politique dans la stratégie européenne pour l'emploi et de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale⁸⁰. La DGTEFP est au centre du service public de l'emploi. Elle anime les différents réseaux, elle assure la tutelle de l'agence nationale pour l'emploi (ANPE), de l'association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) et du centre pour le développement de l'information sur la formation permanente qui apportent leur concours à la réalisation de la politique pour l'emploi et la formation professionnelle. La DGEFP gère un budget 15,07 milliards d'euros, dont 4,6 milliards sont consacrés à la participation de l'État à la formation professionnelle, 6,4 milliards à l'action de l'État en faveur des publics prioritaires, 1 milliard à la promotion de l'emploi et à l'adaptation économique et 1,7 milliard au financement des retraits d'activité et à la participation de l'État aux dépenses de chômage.

Directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle :

Les DDTEFP constituent l'échelon opérationnel de mise en œuvre des politiques du ministère de l'Emploi et de la solidarité. Au titre de la fonction d'inspection du travail, elles sont chargées de veiller au respect de la législation et des dispositions conventionnelles (lois, règlements, conventions collectives) qui régissent la vie des entreprises. Parmi leurs différentes missions, les DDTEFP ont la responsabilité opérationnelle des politiques d'insertion et de formation, notamment des personnes en difficulté que sont les jeunes sans qualification, les chômeurs de longue durée, les travailleurs handicapés, les femmes isolées et les bénéficiaires du RMI. Elles participent également à la mise en œuvre de la formation par voie d'alternance. De plus, elles encouragent le développement local de l'emploi en

⁸⁰ Les informations présentées dans cette section sont surtout tirées du site du ministère du Travail, <http://www.travail.gouv.fr/ministere/dgefp.html>, consulté le 30 janvier 2004.

collaboration avec les différents acteurs économiques du département : collectivités territoriales, associations, entreprises, particuliers. Elles les soutiennent par des aides à la création d'entreprises ou par une contribution financière aux initiatives locales pour l'emploi. C'est donc dans ce contexte que les DDTEFP sont appelées à intervenir dans le champ de l'insertion par l'activité économique.

Les DDTEFP jouent un rôle important dans le mécanisme de conventionnement des structures de l'IAE en France. Pour toutes les structures de l'IAE, la demande de convention doit être déposée à la DDTEFP accompagnée d'un dossier d'instruction. La DDTEFP instruit la demande de convention en concertation avec la Direction départementale de l'action sanitaire et sociale (DDASS). La loi précise qu'un travail en étroite partenariat doit être initié entre ces directions lors des procédures de conventionnement. La demande de convention doit faire systématiquement l'objet d'un avis préalable du Conseil départemental de l'insertion par l'activité économique (CDIAE). De plus, soulignons que la DDTEFP est également chargée de recevoir les demandes d'aides auprès du Fonds départemental d'insertion. Le directeur du DDTEFP est l'un des cinq membres du « collège de l'État » siégeant au CDIEA.

Préfet : À l'échelon départemental, le préfet occupe une place importante dans l'organisation du secteur de l'IAE en France. D'abord, c'est le préfet qui, ultimement, accepte ou non le conventionnement des structures de l'IAE. C'est la loi du 29 juillet 1998 qui lui octroie cette responsabilité. Le préfet préside également le CDIEA mis en place dans chacun des départements. En vertu de cette fonction, il a le pouvoir de désigner l'ensemble des membres siégeant sur ce conseil à titre de « personne qualifiée dans le secteur de l'IAE ».

Agence nationale pour l'emploi (ANPE) : L'ANPE gère deux types de « portail » pour un retour à l'emploi mis en place par l'État français : Le programme TRACE et le programme « nouveau parcours pour l'emploi ». Ce sont les Agences locales pour l'emploi (ALE) qui sont responsables de la gestion de ces deux programmes ainsi que de l'application, dans chaque département, des orientations de l'ANPE. Depuis la loi de juillet 1998, le législateur incite fortement les structures de l'insertion par l'activité économique — EI, AI ou ETTI — à signer des conventions avec l'ANPE afin de mieux coordonner les activités de lutte contre le chômage. L'ANPE peut aussi sous-traiter des « mesures emploi » auprès des EI (ainsi qu'auprès des autres structures d'insertion par l'économique en France ou des associations d'insertion). Bien que les EI agissent à titre de « sous-traitantes » de l'ANPE, ceci ne constitue qu'une partie de leur activité. Le rôle principal de l'Agence nationale de l'emploi dans le cadre du dispositif de l'IAE en France a trait à l'agrément des publics. L'agrément couvre une période de 24 mois⁸¹.

Agence locale pour l'emploi (ALE) : À l'échelon local, ce sont les ALE qui sont responsables de l'agrément des publics et de la coordination des efforts entourant les mesures propres à l'insertion par l'activité économique avec les différentes structures d'IAE sur leur territoire. Afin d'être en mesure de mettre des salariés à la disposition des entreprises, les AI doivent, depuis le premier juillet 1999, signer une convention de

⁸¹ Plus de détails sont disponibles sous la rubrique « Agrément ».

coopération avec l’ALE. En ce qui concerne les ETTI, le public fait l'objet d'une prescription sociale validée par les services de l'ANPE. C’est à l'entreprise de travail temporaire d'insertion et à l'Agence locale pour l'emploi de déterminer par voie de convention les procédures de cette validation. À cet effet, le CNEI a lui aussi signé une entente avec l’ANPE en 1999⁸².

Les instances de concertation

Conseil national de l’insertion par l’activité économique (CNIAE) : Le CNIAE a été créé par décret en mai 1991. La loi du 29 juillet 1998 a depuis reconfirmé le CNIAE dans son rôle de conseiller du gouvernement français en ce qui à trait à l’amélioration des politiques relatives à l’insertion par l’activité économique. Outre cette mission, le CNIAE a également pour objectif de diffuser les expériences, de transférer les méthodes et de développer et renforcer les liens et les échanges entre les structures d’insertion et les réseaux associatifs. C’est également le CNIAE, avec l’aide du DARES, qui effectue annuellement une étude permettant de tracer un état des lieux de l’IAE en France. Le CNIAE se réunit, sur convocation de son président, au moins deux fois l’an. Le Bureau du CNIAE assure la permanence et la coordination des travaux du conseil. Le secrétariat du CNIAE est assuré, en alternance, par la DGTEFP et la DGASS. La composition du CNIAE est la suivante : dix administrations de l’État, dix élus, dix partenaires sociaux (cinq organisations syndicales de salariés, cinq organisations professionnelles d'employeurs). Notons que la composition du CNIAE a été élargie aux partenaires sociaux depuis la loi du 29 juillet 1998.

Conseils départementaux de l’insertion par l’activité économique (CDIAE) : La loi du 29 juillet 1998 crée, dans chacun des départements, les CDIAE. Ceux-ci se voient confier, sous la responsabilité du préfet, une véritable mission de pilotage des interventions publiques en matière de développement d’activités au bénéfice de l’insertion professionnelle. Selon le mandat qui leur est confié, il s’agit pour eux d’assurer la cohérence des interventions financières publiques et des actions entreprises en faveur de l’insertion professionnelle et ce à la fois dans le secteur marchand, le secteur mixte et le secteur de l’utilité sociale. Ils ont aussi pour rôle d’animer le milieu et de susciter les propositions d’actions en faveur de l’IAE (Beudet-Caille, 2001 : 49). Une des tâches principales des CDIAE est de conseiller le préfet en ce qui concerne le conventionnement des structures de l’IAE et sur l’attribution des aides du fonds départemental pour l’insertion. Les CDIAE sont présidés par le préfet du département. Ils sont composés de cinq collèges de cinq membres représentant : l’État, les collectivités territoriales, les organisations professionnelles ou interprofessionnelles, les organisations syndicales de salariés et des personnalités qualifiées. Les CDIAE se réunissent, sur convocation du préfet, au moins deux fois l’an. Le secrétariat des CDIAE est assuré par le DDTEFP.

Plans locaux d’insertion par l’économie (PLIE) : Les PLIE sont des associations de type loi 1901 permettant à une collectivité locale d’établir, pour son territoire, une

⁸² Le texte complet de cet accord est disponible sur le site du CNEI, http://www.cnei.org/actualite/accords_et_partenariats/texte_accord_anpe.html, consulté le 30 janvier 2004.

démarche globale concernant l'insertion des chômeurs et des personnes en difficulté. Les PLIE ont pour mission d'accroître l'efficacité de la mobilisation des ressources et de l'utilisation des financements possibles concernant l'insertion professionnelle. Leur mission globale est de permettre à des personnes en difficulté d'accéder à un emploi stable et durable en leur proposant une formation qualifiante qui répond aux besoins des entreprises. Les PLIE ont également pour tâche de coordonner l'intervention des acteurs publics sur un territoire donné et au niveau local en ce qui concerne l'IAE. Les PLIE existaient, à titre expérimental, depuis janvier 1993. La loi du 29 juillet 1998 leur a donné une assise législative. La mise en place de PLIE demeure toutefois facultative. Il existe, à ce jour, plus de 250 PLIE en France.

Les acteurs terrains

Associations intermédiaires : Les associations intermédiaires existent depuis le milieu des années 1980. Leur action a été reconnue par un texte de loi pour la première fois en 1987, et ensuite en 1998. La grande majorité des associations intermédiaires a opté pour le statut juridique d'association régie par la loi de 1901. En 2002, 948 AI étaient actives. Plus du tiers des AI est regroupé dans la Fédération COORACE.

L'association intermédiaire permet de proposer une première solution à des personnes en grandes difficultés d'insertion ou de réinsertion sociale ou professionnelle, sans emploi et sans ressource, ou dont le niveau de ressources est insuffisant et qui ne peuvent accéder directement au marché du travail. Les caractéristiques du public accueilli dépendent du contexte local et, le cas échéant, du projet social spécifique de l'association. Peuvent être salariées de l'association intermédiaire les personnes pour lesquelles l'accès à l'emploi ne paraît pas envisageable dans les conditions ordinaires du marché du travail. Dans les faits, il apparaît que le public des AI (ainsi que celui des ETTI) est situé, globalement, plus près du marché conventionnel de l'emploi que le public des EI. Il n'existe pas de charte au sens propre pour l'ensemble des associations intermédiaires. Beudet-Caille (2001 : 95-96) les définit « comme des associations qui, ayant conclu une convention avec l'État, ont pour objet l'embauche de personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, afin de faciliter leur insertion sociale en les mettant à titre onéreux à disposition de personnes physiques ou de personnes morales. L'association intermédiaire a pour objet la mise à disposition de salariés à titre onéreux, mais à but non lucratif ». Cette définition se rapproche de la définition institutionnelle des associations intermédiaires. L'extrait de l'article L.322-4-16-3 du Code du travail définit ainsi les AI :

Les associations intermédiaires sont des associations ayant pour objet d'embaucher les personnes mentionnées à l'article L322-4-16 afin de faciliter leur insertion professionnelle en les mettant à titre onéreux à disposition de personnes physiques ou morales, et qui ont conclu avec l'État une convention visée à l'article précité.

Depuis le 1^{er} juillet 1999, la mise à disposition d'un salarié pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire auprès d'un même employeur ne peut dépasser une période maximale de 1 mois et le salarié doit avoir été agréé par l'ANPE. Cette période peut être renouvelée une fois, après l'accord de l'ANPE pour une durée maximale de deux mois si ce

renouvellement s'avère nécessaire pour l'insertion du salarié. La durée totale de l'ensemble des périodes pendant lesquelles un même salarié peut être mis à disposition d'un ou de plusieurs employeurs-utilisateurs ne peut excéder 240 heures au cours des douze mois qui suivent la date de la première mise à disposition. Les AI ne peuvent mettre une personne à disposition d'un employeur ayant procédé à un licenciement pour motif économique sur un emploi équivalent ou de même qualification dans les six mois précédant cette mise à disposition. Enfin, en fonction du Code du travail français, la mise à disposition ne peut concerner la réalisation de travaux dangereux pour lesquels — en toute circonstance — il ne peut être fait appel à des salariés sous contrat à durée déterminée.

Entreprises d'insertion : Les premières EI ont été créées à partir de 1979. La loi n° 91-1 du 3 janvier 1991 consacrait la reconnaissance légale des entreprises d'insertion (ex-entreprises intermédiaires), ce qui a favorisé l'éclosion et le conventionnement de nouvelles structures locales. Depuis la *Loi d'orientation relative à la lutte contre les exclusions* de 1998, le nombre total d'EI en activité, ainsi que le nombre total de salariés en insertion, s'est encore accru. Les entreprises insertion peuvent adopter toute forme juridique, notamment celle de société anonyme (SA), de société à responsabilité limitée (SARL) ou d'association régie par la loi de 1901 (association sans but lucratif). Il semble cependant que les deux premiers statuts sont plus appropriés aux opérations commerciales, car l'association 1901 pose des restrictions quant à la capitalisation et à l'investissement. Afin de garantir le projet social des entreprises, plusieurs EI ont décidé de créer une société commerciale dont le propriétaire majoritaire est une association, laquelle peut agir comme gardien du projet social. Quelle que soit sa forme juridique, l'entreprise d'insertion doit toutefois être inscrite au répertoire des métiers (dans la mesure où son activité est économique et productive). Il y a deux définitions des entreprises d'insertion. La définition institutionnelle de la loi de 1998 et la définition que se sont données les EI elles-mêmes. *Définition institutionnelle :* les entreprises d'insertion embauchent des personnes en difficulté et leur offrent la possibilité, pour une période limitée, d'une adaptation ou d'une réadaptation à une activité professionnelle en milieu productif. L'objectif étant d'aider ces publics à accéder ultérieurement au marché du travail. » (Beaudet-Caille, 2001 : 24). *Définition de la charte⁸³ et du cahier des charges⁸⁴ :* les EI membres du CNEI se sont dotées d'une charte et d'un cahier des charges afin de baliser leur action sociale. On y trouve les éléments d'une définition des entreprises d'insertion du point de vue des acteurs :

L'Entreprise d'Insertion par la Production ou par le Travail Temporaire au travers d'une pédagogie appropriée et d'un accompagnement social et professionnel individualisé a pour objet : de favoriser les confrontations et les acquis d'expériences indispensables à la progression des personnes ainsi qu'à leur retour à une autonomie d'existence, à une citoyenneté; de permettre la validation de leurs acquis et la construction de leurs projets personnels et professionnels; d'offrir un accès direct et construit au monde de l'entreprise

⁸³ Le texte complet de la charte de 2003 est disponible à l'annexe V de la monographie sur l'IAE en France.

⁸⁴ Le texte complet du cahier des charges est disponible à l'annexe VII de la monographie sur l'IAE en France.

L'Entreprise d'Insertion par la Production ou par le Travail Temporaire s'engage à mettre en place des outils sociaux et professionnels adaptés. La mise en œuvre de ce projet implique la production d'un bilan social faisant clairement apparaître les résultats d'insertion, l'accès à l'emploi, à la formation, le parcours d'insertion, l'évaluation de l'évolution des situations sociales et professionnelles. L'Entreprise d'Insertion par la Production ou par le Travail Temporaire s'engage à entrer dans le processus de labellisation des pratiques sociales mise en œuvre par la Fédération Nationale, et défini par le label « Qualirei ». (Extrait de la Charte des entreprises d'insertion du CNEI, 2003)

Entreprises de travail temporaire d'insertion : Les entreprises de travail temporaire d'insertion — à l'origine nommées « entreprises d'intérim d'insertion » trouvent leur première reconnaissance officielle dans la loi no. 91-1405 mise en place le 31 décembre 1991 par le gouvernement français. Elles se sont développées dans le cadre réglementaire du travail temporaire (par dérogation, la durée des contrats peut cependant être portée à 24 mois au lieu de 18 mois), en utilisant les offres d'emploi de ce secteur afin de donner aux personnes qui rencontrent de grandes difficultés pour accéder à l'emploi, et qu'elles accompagnent, à l'occasion d'une mise en emploi, d'une expérience professionnelle ou d'une qualification (Beudet-Caille, 2001 : 79). En 1998, la loi du 29 juillet vient réaffirmer la place occupée par les ETTI dans le champ de l'insertion par l'activité économique. Les ETTI peuvent se constituer sous forme d'association, de société à responsabilité limitée (SARL) ou de coopérative. Elles ne peuvent exercer leurs activités qu'après déclaration faite à l'autorité administrative et l'obtention d'une garantie financière (article L. 124-8 du Code du travail). Elles doivent être conventionnées par la DDTEFP, après consultation du CDIAE (convention annuelle ou pluriannuelle). En 2002, 263 ETTI étaient actives en France.

L'ETTI est une entreprise d'insertion utilisant comme moyen de son projet social l'activité du travail temporaire avec comme objectif de permettre au public qu'elle reçoit de se (re)-qualifier socialement et professionnellement. L'ETTI a donc pour objectif de mettre à disposition d'entreprises du secteur marchand, dans le cadre de missions d'intérim, des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles. L'ETTI vise aussi à assurer l'insertion de personnes en difficulté grâce à des actions de suivi et d'accompagnement (l'ETTI doit obligatoirement mettre en œuvre des modalités spécifiques d'accueil et d'accompagnement). Le public accueilli doit être composé « de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières », tel que le souligne l'article 11 de la Loi n°98-657 sur la lutte contre les exclusions du 29 juillet 1998. L'activité des ETTI doit faire l'objet d'une convention avec l'État. Les ETTI membres du CNEI adhèrent à la même charte que les EI afin de baliser leur action sociale.

Particularités touchant les relations entre l'ETTI, les salariés en insertion et l'utilisateur : La relation de type triangulaire entre l'ETTI, l'entreprise utilisatrice et le salarié donne lieu à la nécessité d'établir deux contrats différents permettant de lier juridiquement les parties contractantes. Le « contrat de mise à disposition » lie juridiquement l'ETTI et l'entreprise utilisatrice alors que le « contrat de mission » lie le salarié intérimaire et l'ETTI. Le « **contrat de mise à disposition** » doit être écrit et notamment indiquer « le motif pour lequel on fait appel au salarié, le terme de la mission, le montant de la rémunération avec ses différentes composantes, y compris, s'il en existe, les primes et accessoires de salaire

que percevrait dans l'entreprise utilisatrice après période d'essai un salarié de qualification équivalente occupant le même poste de travail » (Beudet-Caille, 2001 : 83). Le « **contrat de mission** », aussi appelé contrat de travail temporaire, doit reproduire les clauses du « contrat de mise à disposition », tout comme d'autres mentions obligatoires telles que définies dans le Code du travail (art. L. 124-4, 1-6). Le salaire du travailleur en mission ne peut être inférieur à celui qu'il gagnerait pour un emploi équivalent dans l'entreprise utilisatrice s'il était engagé directement. Le contrat conclu avec la personne en insertion doit être agréé par l'ANPE. Les ETTI peuvent également avoir recours à des contrats de qualification ou d'adaptation.

Chantiers d'insertion et chantiers-écoles : La loi du 29 juillet 1998 reconnaît la place des chantiers-écoles et des chantiers d'insertion dans le champ de l'IAE. Les « chantiers-écoles » et les « chantiers d'insertion » s'adressent à des personnes en « grande » difficulté, celles qui sont les plus éloignées du marché de l'emploi avec comme double objectif la requalification sociale et la requalification professionnelle. Pour ces raisons, nous considérons que ceux-ci se situent plutôt « en amont » du parcours d'insertion par l'activité économique.

Dans le cas des chantiers-écoles, seuls ceux où les personnes en insertion disposent d'un contrat de travail sont considérés comme relevant de l'IAE. Lorsque les travailleurs disposent d'un contrat de type CES ou CEC, le conventionnement de la structure et l'agrément des publics par l'ANPE sont exigés. Les chantiers-écoles sont fédérés par l'Association nationale des chantiers-écoles qui regroupe plus de 200 membres. Il n'existe toutefois pas de définition légale ou institutionnelle des chantiers-écoles ou d'insertion. L'Association nationale des chantiers-écoles a élaboré sa propre définition en octobre 1995 : [Le chantier-école] est une initiative qui naît d'une double préoccupation territoriale. Celle de la progression des personnes jeunes et adultes, éloignées conjoncturellement ou structurellement de l'activité économique, et celle de l'action concrète, utile au « pays », au quartier, et à leurs habitants (cité par Beudet-Caille, 2001 : 127).

Le terme « chantier d'insertion » est plutôt utilisé pour décrire les structures pouvant être assimilées à l'IAE. Les chantiers d'insertion peuvent être portés par des employeurs qui ont pour objet spécifique l'insertion des personnes en difficulté (personne morale de droit public - hors collectivité locale - ou personne morale de droit privé à but non lucratif). Les chantiers d'insertion sont parfois gérés par des régies de quartier ou des associations intermédiaires (AI) et regroupent des réalités très variées. Elles sont souvent placées soit dans le champ du secteur mixte ou dans celui secteur de l'utilité sociale. Le conventionnement du préfet au titre de l'IAE (secteur mixte ou d'utilité sociale) fait l'objet d'un avis du CDIAE. Les personnes en insertion sont recrutées en CES ou en CEC. Le recrutement sur ces postes est soumis à l'agrément de l'ANPE. Tout comme pour les « chantiers-écoles », malgré la reconnaissance de leur rôle dans la loi de juillet 1998, il n'existe pas de définition institutionnelle des chantiers d'insertion. La seule définition sur laquelle nous avons pu mettre la main est celle-ci : « Mise en situation de production réelle généralement dans le cadre d'une association employeur de personnes en difficulté d'insertion sociale et professionnelle. L'objectif est l'acquisition ou la ré-acquisition des comportements sociaux et de travail nécessaires à la poursuite d'un parcours social. Les

bénéficiaires sont salariés en contrat emploi solidarité. (http://www.parc-loire-anjou-touraine.fr/europe/exemple_insertion.htm, 2004)

Les chantiers d'insertion (et les chantiers-écoles) se trouvent à la frontière de l'IAE. Ceux-ci font de la formation par le travail, produisent de la richesse, mais agissent sur le marché protégé des travaux publics ou des travaux locaux d'utilité collective.

Les ateliers des Centres d'hébergement et de réinsertion sociale (CHRS) ou les Centres d'adaptation à la vie active (CAVA) : Les CAVA et les CHRS ont pour objectif de mettre en place des activités de réentraînement au travail pour des personnes qui, compte tenu de leurs difficultés, ne peuvent, dans un premier temps, accéder aux dispositifs classiques de l'IAE. De manière générale, leur action se situe en amont du parcours d'insertion par l'activité économique. Une centaine de CHRS / CAVA sont regroupés à l'échelon national sous la Fédération nationale des associations d'accueil et de réinsertion sociale (FNARS). Ils accueillent entre 9 000 et 10 000 personnes annuellement. Le personnel d'encadrement a une double mission d'accompagnement technique et de tutorat social. Les personnes accueillies au sein de ces structures peuvent bénéficier de contrats aidés (CES, CEC si conventionnement au titre de l'IAE) ou être stagiaire et rémunéré au « pécule » (avec une protection sociale spécifique). Les structures doivent faire l'objet d'un conventionnement par la DDASS.

La loi du 29 juillet 1998 a reconnu que les CHRS et les CAVA peuvent relever du secteur de l'IAE lorsqu'ils proposent des contrats de travail et se situent dans le champ du secteur mixte ou du secteur de l'utilité sociale et non lorsque la personne accueillie ne reçoit qu'un pécule. Les structures doivent alors être conventionnées par la DDTEFP (après avis du CDIAE) au titre du secteur mixte ou du secteur de l'utilité sociale de l'IAE. Les personnes recrutées doivent être agréées par l'ANPE.

Régie de quartier : Une régie de quartier regroupe des collectivités locales, des logeurs sociaux et des habitants du ou des quartiers qui composent son territoire. Ensemble, ils interviennent sur la gestion urbaine de cet espace géographique et social sur lequel se fonde son action. Sa mission technique est d'entretenir, d'embellir et de veiller sur le quartier. Elle se traduit par une activité économique qui favorise l'insertion sociale et professionnelle d'habitants en difficulté et l'émergence de nouveaux services. La dimension économique des activités d'une régie de quartier constitue le moyen privilégié de la réalisation de sa mission sociale. Ces activités s'attachent par des travaux techniques à entretenir et embellir le cadre de vie pour un « mieux vivre ensemble ». Elles génèrent des emplois qui sont proposés en priorité aux habitants de son territoire les plus en difficulté sur le plan de l'insertion sociale et professionnelle. Cette proximité sociale entre les salariés de la régie et les bénéficiaires de leur travail contribue à renforcer les liens entre ces habitants, à développer leur sens de la responsabilité collective et de la citoyenneté. Une meilleure connaissance mutuelle qui relance également le dialogue entre les habitants, les élus et les bailleurs. La dynamique qui se met en place, favorisant l'appropriation du projet de la régie par les habitants, permet l'expression de besoins sociaux non satisfaits.[...]

Avec la volonté d'accompagner et de rendre plus efficace l'insertion des salariés de la régie, ceux-ci bénéficient au sein de la structure et en relation avec les partenaires locaux d'un suivi individuel, adapté à l'histoire, aux difficultés et à la personnalité de chacun. Enfin, par

sa présence quotidienne parmi les habitants, la régie est partie prenante de l'animation et de la vie associative du quartier. (Tiré de : <http://www.cnlrq.org/jdc.php>)

Les Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) : Les GEIQ rassemblent « des entreprises qui se mobilisent pour l'insertion et la qualification des publics en difficulté » (Beaudet-Caille : 149). Ils offrent des contrats en alternance (travail en entreprise, formation en classe) ainsi qu'un accompagnement adapté à des personnes en difficulté (jeunes, chômeurs de longue durée, bénéficiaires du RMI). Pour se prévaloir du « label⁸⁵ » GEIQ, les groupements d'employeurs doivent faire la demande auprès du Comité national de coordination et d'évaluation des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (CNCE-GEIQ).

Comme le souligne Beaudet-Caille (2001,149), « bien qu'ils participent à l'insertion professionnelle et à la qualification de personnes éloignées de l'emploi et mettent en place un accompagnement des publics, les GEIQ ne relèvent pas légalement du secteur de l'IAE ». Ils ne sont pas soumis aux procédures spécifiques (ex. le conventionnement) de la loi du 29 juillet 1998 et ne sont pas admissibles aux aides spéciales de l'État.

Regroupement d'acteurs terrains

Conseil national des entreprises d'insertion : Le Comité national des entreprises d'insertion existe (CNEI) depuis le 23 mars 1988. Il regroupe aujourd'hui plus de 500 entreprises d'insertion (EI) et entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI)⁸⁶. Le CNEI les représente auprès des pouvoirs publics et des organisations professionnelles. Le CNEI s'est transformé en Fédération des Unions régionales le 15 février 1996, avec comme objectif de renforcer le rôle politique des Unions régionales, garantes de l'éthique et de l'expression des entreprises d'insertion. Les ressources financières du Comité national proviennent des cotisations de ses membres, des activités menées (publications, congrès) et des soutiens financiers de la Direction de l'action sociale, de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, de la Délégation interministérielle à l'innovation sociale et à l'économie sociale, du Fonds social européen et de fondations privées.

Les missions du CNEI sont les suivantes : la représentation nationale des intérêts collectifs des entreprises d'insertion (EI et ETTI) et leur promotion auprès des partenaires, soit les pouvoirs publics, les secteurs économiques, les acteurs du champ social, l'engagement à une éthique de l'insertion par l'économique au travers de la Charte nationale des entreprises d'insertion et de la mise en oeuvre d'une démarche de labellisation des EI / ETTI adhérentes, l'élaboration d'outils méthodologiques et la mise en oeuvre de cycles de formation répondant aux besoins de professionnalisation des dirigeants et des permanents des EI/ETTI, la mise en oeuvre d'un réseau d'échanges entre responsables d'entreprises d'insertion et leurs partenaires par l'organisation de rencontres régionales, nationales ou de colloques, par la participation à des manifestations ou des événements, etc., une information complète et actualisée sur les entreprises d'insertion au travers d'un annuaire

⁸⁵ Soulignons que le label « GEIQ » n'est pas un dispositif réglementaire (tel que le conventionnement des EI, ETTI et AI), mais le résultat d'une volonté de partenariat entre des employeurs.

⁸⁶ Sur un total d'un peu plus de 1 000 (ETTI et EI combinées).

national, d'une base de données et d'un site Internet et finalement l'accès à une documentation technique : une revue de presse bimensuelle, un magazine trimestriel « CNEI Mag », un recueil de textes officiels et des cahiers techniques. (Tiré du site Internet du SNEI)⁸⁷

Unions régionales d'entreprises d'insertion (UREI) et Unions régionales des structures d'insertion par l'économique (URSIE) : Vingt-deux Unions régionales, UREI et URSIE, forment le collège des EI du CNEI. Elles ont pour tâche d'assurer la représentation et la promotion des EI / ETTI au plan régional, autant auprès des pouvoirs publics que des partenaires économiques et sociaux. Les UREI et les URSIE sont des lieux d'échanges où les responsables d'EI / ETTI peuvent confronter leurs expériences et leurs points de vue. Elles diffusent les informations importantes et peuvent organiser des actions de formation spécifiques à l'intention des dirigeants et permanents des EI et ETTI. Les UREI et URSIE peuvent assurer l'accueil et le suivi des porteurs de projets, les sensibiliser au fonctionnement des entreprises d'insertion, les aider dans la formulation du projet, assurer un suivi dans le montage technique du dossier et dans les relations avec les partenaires. Elles peuvent également réaliser des interventions ponctuelles auprès de leurs adhérents, participer à des études de faisabilité et à des audits d'entreprises, assurer un développement commercial ou appuyer les EI / ETTI dans la recherche de marchés communs⁸⁸.

Fédération de Comités et d'Organismes d'aide aux chômeurs par l'emploi (COORACE) : La Fédération de Comités et d'Organismes d'aide aux chômeurs par l'emploi (COORACE) représente, comme le CNEI, près de 500 membres, dont plus du tiers des AI conventionnées. Elle rassemble des acteurs dont l'objet est d'agir en faveur de l'accès à l'emploi pour tous. La Fédération COORACE représente un plus large éventail de membres que le CNEI, car certains de ces membres relèvent du secteur de l'utilité publique. En fait, la Fédération COORACE regroupe à la fois des associations intermédiaires (AI), des entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI), des entreprises d'insertion (EI) et des chantiers d'insertion et chantiers-écoles. Les membres de la fédération accueillent 300 000 personnes et en salarient 120 000 par an. Les principes d'action de la Fédération COORACE sont les suivants : mise en situation de travail, approche globale de la personne, l'emploi durable comme objectif, mise en œuvre concrète du projet associatif et démarche Qualité⁸⁹.

Comité national de liaison des régies de quartier (CNLRQ) : Créé en 1988, le Comité national de liaison des régies de quartier se définit comme un réseau d'acteurs qui fonctionne sur le mode de la réciprocité : échange et connaissance mutuelle, partage des compétences et des pratiques, transfert de savoir-faire. Les membres du CNLRQ, association loi 1901, sont les régies adhérentes, représentées au sein de ses différentes instances par leurs présidents et leurs directeurs. L'appartenance au réseau se fonde sur la reconnaissance de la Charte nationale et du Manifeste des régies de quartier,

⁸⁷ Plus de détails dans le second chapitre de la monographie (section 2-A).

⁸⁸ Présentation tirée du site du CNEI, http://www.cnei.org/reseau/presentation_ur.html, consulté le 30 janvier 2004.

⁸⁹ Plus de détails dans le second chapitre de la monographie (section 2-C).

reconnaissance qu'implique l'attribution du label « Régies de quartier ». Les objectifs prioritaires du CNLRQ sont : 1) Aider les responsables de projets des régies de quartier par des expertises et des parrainages; 2) Soutenir les régies existantes en particulier par la qualification de ses acteurs; 3) Développer qualitativement la mise en œuvre de la charte par les régies; 4) Susciter et relayer les débats sur l'insertion et l'emploi. Le CNLRQ représente le mouvement de tous les acteurs impliqués localement dans la vie d'une régie. Le label « Régie de quartier » est une marque collective, de droit privé, fondée sur l'adhésion au CNLRQ et sur la reconnaissance de la Charte nationale des régies de quartier et du Manifeste des régies de quartier. (Tiré de : <http://www.cnlrq.org/jdc.php>)

Fédération nationale des associations d'accueil et de réinsertion sociale (FNARS) : La FNARS est une fédération regroupant des organismes et des associations autonomes qui ont en commun la volonté d'aider les plus démunis et de faire bouger la société pour faire reculer l'exclusion. Elle n'est pas un mouvement de pensée, ni un rassemblement philosophique ou politique. Adhèrent à la FNARS aussi bien des structures locales implantées sur un territoire que des associations nationales qui, chaque jour, vont à la rencontre ou reçoivent des personnes en grandes difficultés sociales. Ces personnes y sont souvent orientées par des services sociaux⁹⁰. La FNARS regroupe plus de 750 associations et organismes dont 200 gèrent des chantiers-écoles ou d'insertion (8 000 travailleurs en insertion). Elle regroupe également une centaine de CHRS / CAVA, accueillant entre 9 000 et 10 000 personnes annuellement. La FNARS regroupe aussi des services d'accueil et d'orientation, des centres de jour, des services d'urgence et d'écoute téléphonique, des services de relogement et d'accompagnement social lié au logement, des services de proximité, des organismes de formation, des centres de bilan de compétences, etc. Au total, c'est plus de 600 000 personnes en difficulté qui sont accueillies annuellement dans l'une ou l'autre des structures membres de la FNARS. Parmi celles-ci, plus de 12 000 bénéficient d'un emploi en insertion rendu disponible par les membres du réseau de la FNARS.

L'Association nationale Chantier-école : L'Association nationale Chantier-école a été créée à l'issue des premières rencontres nationales des acteurs, en 1995, à Roubaix. Elle regroupe en son sein les acteurs et opérateurs des actions de chantier (formation, insertion ou tout autre forme utilisant la pédagogie de chantier) signataires de la « Charte nationale des acteurs ». En tant que tête de réseau de l'IAE, elle est : représentée au CNIAE par son président et participe aux commissions de travail, signataire d'un accord national de coopération avec la Direction générale de l'ANPE, conventionnée par le ministère de l'Emploi et de la solidarité et, avec le soutien de la Fondation FRANCE ACTIVE, elle est intervenante du dispositif « Transfert de Savoir-Faire » en matière de conseil et de transfert d'expérience au bénéfice des acteurs du chantier-école. En 2001, l'ANCE s'est donné comme objectifs la création d'un Observatoire des acteurs/actions du chantier-école, le développement de services rendus aux acteurs et une diffusion plus large de la pédagogie du chantier-école (elle a créé à cet effet un site : www.chantierecole.org) et la poursuite de sa régionalisation à travers l'identification de correspondants régionaux et la création d'associations régionales chantier-école⁹¹.

⁹⁰ Présentation tirée du site Internet de la FNARS.

⁹¹ Les informations présentées dans cette section sont tirées du site: <http://www.cniae.gouv.fr/ance/>, consulté le 30 janvier 2004.

Bailleurs de fonds

Aides gouvernementales : L'État français verse différents types d'aides aux diverses structures de l'IAE. *Les associations intermédiaires (AI)* bénéficiaient d'une exonération totale des cotisations patronales de sécurité sociale pour l'emploi de salariés travaillant moins de 254 heures par trimestre, ce qui équivaut à un mi-temps. *Les entreprises d'insertion (EI)* peuvent embaucher des personnes en grande difficulté en contrat à durée déterminée (CDD)⁹² pour une durée maximale de 24 mois, renouvelable deux fois dans la limite de cette durée. Chaque poste de travail pourvu dans le cadre de ces contrats bénéficiait, jusqu'à 1998, d'une aide forfaitaire à l'insertion de 5 793 euros par an, sans que le cumul des subventions publiques puisse dépasser 11 586 euros. Le montant annuel de l'aide par poste de travail occupé à temps plein a été révisé à 8 385 euros depuis le 1^{er} janvier 2002. L'aide est portée à 9 681 euros pour les salariés dont la rémunération ouvre droit à l'allègement lié à la réduction de la durée du travail (loi des 35 heures), tout en ne bénéficiant pas de l'exonération spécifique des cotisations patronales. Cette aide n'est pas cumulable, pour un même poste, avec les autres mesures d'aide à l'emploi financées par l'État dont peut bénéficier l'entreprise. Les entreprises d'insertion bénéficient aussi de l'exonération totale des cotisations patronales de sécurité sociale, mais seulement sur la rémunération des salariés agréés par l'ANPE, dans la limite du SMIC horaire. Par ailleurs, les entreprises d'insertion emploient des salariés permanents sur des postes d'encadrement ou pour des tâches techniques. L'aide forfaitaire au poste d'accompagnement est fixée à 50 000 francs par an. *Les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI)* qui présentent des perspectives de viabilité économique et qui prévoient des actions de suivi-accompagnement social et professionnel des personnes en difficulté peuvent conclure une convention prévoyant une aide de l'État. Cette aide de 18 294 euros s'applique uniquement au financement des postes d'accompagnement avec un taux d'encadrement d'un responsable pour 10 à 15 salariés en insertion en équivalent temps plein. Contrairement au dispositif régissant les entreprises d'insertion, les contrats de travail temporaire ne peuvent donner lieu au versement d'une subvention forfaitaire supplémentaire d'aide au poste. Les ETTI peuvent aussi recourir aux contrats d'adaptation et de qualification, la rémunération du salarié variant selon qu'il est en formation ou en mission. Les ETTI bénéficient aussi de l'exonération totale des cotisations patronales de sécurité sociale sur la rémunération des salariés en insertion agréés par l'ANPE, dans la limite du SMIC horaire. Depuis la loi de 1998, le préfet peut conventionner également avec des organismes développant exclusivement des activités d'utilité sociale ou avec les organismes aux activités mixtes, qui produisent des biens et services en vue de leur commercialisation et qui développent des activités présentant un caractère d'utilité sociale (*les chantiers d'insertion*). Ce conventionnement leur permet de recourir aux contrats emploi solidarité (CES) et aux

⁹² Les EI peuvent aussi embaucher des salariés en insertion en contrat de qualification (CQ) ou d'adaptation (CA), en contrat d'apprentissage, en contrat initiative emploi (CIE) ou en contrat d'orientation. Avant la loi de 1998, les entreprises ayant adopté le statut d'association régie par la loi de 1901 pouvaient aussi embaucher en contrat emploi solidarité, en contrat emploi consolidé ou en contrat emploi ville. Cela n'est plus permis depuis 1998. L'utilisation de ces contrats n'ouvre pas droit à l'exonération de paiement des charges sociales.

contrats emploi consolidé (CEC)⁹³. Le cadre juridique des chantiers d'insertion repose sur les mêmes principes que les autres structures d'insertion par l'activité économique.

Fondation de France : Le réseau des Fonds France active est né en 1988, sous l'égide de la Fondation de France, de la Caisse des dépôts et consignations, du Crédit coopératif, de la Fondation Macif et de plusieurs associations caritatives. L'association France active apporte une aide financière et technique à tout porteur de projet, individuel ou collectif, qui a pour objectif l'embauche ou l'insertion de personnes en situation de précarité, la création d'activités solidaires ou la mise en place de nouveaux services de proximité. Le soutien financier peut prendre des formes diverses : garantie bancaire au porteur de projet, prêt, conseil, apport en fonds propres aux entreprises ou associations de l'insertion par l'activité économique. Notamment grâce à deux outils financiers : le Fonds commun de placement « insertion emploi » et la Société d'investissement France active. Plus de 30 fonds territoriaux sont répartis sur l'ensemble territoire français.

Fonds de garantie pour les structures d'insertion par l'économique (FGIE) : Le Fonds de garantie pour les structures d'insertion par l'économique (FGIE), créé en 1991, a pour objet de garantir partiellement des prêts contractés par les structures d'insertion par l'économique. Ouvert initialement aux entreprises d'insertion et aux associations intermédiaires, il a été étendu, lors de leur création, aux entreprises d'intérim d'insertion⁹⁴. Il peut garantir partiellement des emprunts contractés par la structure et destinés à répondre à leurs besoins en fonds de roulement et en investissements. Les prêts garantis par le FGIE sont soit des prêts finançant les besoins en fonds de roulement, soit des prêts finançant les investissements. Ces prêts s'insèrent dans un plan de financement — généralement sur trois ans — préparé par la structure d'insertion.

Fonds départemental pour l'insertion : Ce fonds est institué dans chaque département par la loi de 1998 et est géré par le préfet. Il est destiné à financer le développement et la consolidation des initiatives locales en matière d'insertion par l'activité économique. Il est réservé aux seuls employeurs ou futurs employeurs dont l'activité a pour objet spécifique l'insertion par l'activité économique des personnes en grande difficulté. Deux types d'aide peuvent être financés : l'aide spécifique au conseil et l'aide au démarrage, au développement et à la consolidation.

⁹³ Voir l'annexe II pour les détails concernant les contrats emploi solidarité (CES) et les contrats emploi consolidé (CEC).

⁹⁴ Site de l'UCIAE, <http://www.ursIAE.org/accueil/iae/textes/dgefp99-25.htm>, consulté le 20 janvier 2004.

Les différents « contrats aidés »

Les contrats aidés sont des contrats de travail assortis d'aide financière étatique⁹⁵.

Contrat d'adaptation : L'objectif des contrats d'adaptation est de faciliter l'insertion professionnelle par un complément de formation donné à l'occasion d'un contrat de travail de type particulier ayant pour objet l'adaptation à un emploi ou à un type d'emploi.

Contrat d'apprentissage : L'objectif des contrats d'apprentissage est l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique ou, sous certaines conditions, un ou plusieurs titres homologués, associant une formation dans une entreprise agréée et des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) ou dans un établissement d'enseignement ou de formation.

Contrat emploi consolidé : L'objectif de ces contrats est de favoriser la réalisation d'un projet professionnel.

Contrat emploi solidarité : L'objectif de ces contrats est de faciliter l'insertion professionnelle et permettre de suivre des actions d'accompagnement vers l'emploi.

Contrat initiative emploi : L'objectif des contrats initiative emploi est de faciliter l'insertion professionnelle durable des personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Contrat d'orientation : L'objectif des contrats d'orientation est de définir une orientation professionnelle active par une première expérience en entreprise.

Contrat de qualification : L'objectif des contrats de qualification est l'acquisition d'une qualification professionnelle par une formation en alternance dispensée dans le cadre d'un contrat de travail de type particulier.

Les statuts juridiques

Société anonyme à responsabilité limitée : La SARL ou Société à responsabilité limitée est la forme de société la plus répandue en France. Elle a pour principale caractéristique de limiter la responsabilité des associés. Elle peut s'adapter à de nombreuses situations, d'où son surnom de société "passe-partout". La SARL doit être constituée de deux associés au minimum et de 100 au maximum. Il peut s'agir de personnes physiques ou morales. Le montant du capital social est librement fixé par les associés en fonction de la taille, de l'activité et des besoins en capitaux de la société. Les apports peuvent être réalisés en espèces ou en nature. Les apports en espèces doivent être libérés d'au moins un

⁹⁵ L'annexe II de la monographie sur l'IAE en France présente une description plus approfondie (objectifs, personnes concernées, caractéristiques, aides de l'État, procédures, etc.) de chacun des types de « contrats aidés ».

cinquième de leur montant au moment de la constitution de la société. Le solde doit impérativement être libéré dans les cinq ans. À noter : les associés sont responsables des dettes sociales à hauteur du capital souscrit, même si le capital social n'est libéré que pour partie lors de la constitution. **Simples associés** : leur responsabilité est limitée aux apports. **Gérants** : responsables de leurs fautes de gestion. Ils sont responsables pénalement.

La société est dirigée par un ou plusieurs gérants, personnes physiques obligatoirement, nommés parmi les associés ou en dehors d'eux. En l'absence de limitations statutaires, les gérants ont tous pouvoirs pour agir au nom et pour le compte de la société. Leur nomination et leurs pouvoirs sont fixés soit dans les statuts, soit par un acte séparé. Les associés se réunissent en assemblée générale ordinaire (AGO) au minimum une fois par an.

L'approbation annuelle des comptes ainsi que les décisions ordinaires se prennent en assemblée générale à la majorité simple (50 % + 1 voix). Les décisions de modification des statuts se prennent en assemblée générale extraordinaire à la majorité des 3/4 des voix. La minorité de blocage est donc de 25 % + 1 voix. Par exception, les décisions d'agrément de cession de parts sociales (voir paragraphe "transmission") se prennent à la majorité des associés représentant au moins la moitié des parts sociales, sauf si les statuts prévoient une majorité plus forte. Pour les SARL constituées entre deux associés égaux : en cas de désaccord entre les associés, la seule issue est souvent la dissolution judiciaire de la société. La SARL est soumise à l'impôt sur les sociétés. Le bénéfice fiscal est obtenu après déduction de la rémunération du ou des dirigeants (s'ils sont rémunérés). Il est possible d'opter pour l'impôt sur le revenu lorsque la société est constituée entre les membres d'une même famille⁹⁶.

Association Loi 1901: Les associations sont régies par la loi du 1^{er} juillet 1901 relative au contrat d'association et son **décret d'application** du 16 août 1901. La rédaction des statuts est libre et laissée à l'initiative des fondateurs et des membres. La loi n'impose aucune modalité d'administration particulière. C'est l'usage qui a instauré la constitution d'une assemblée générale, d'un conseil d'administration et d'un bureau. D'après **l'article 1** de la loi du 1^{er} juillet 1901, trois éléments caractérisent une association:

1) Une convention : L'association est un contrat entre, au minimum, deux personnes : personnes physiques ou personnes morales (société commerciale, commune, région, département, etc.). Ces personnes peuvent être de nationalité française ou **étrangère**. Il n'y a pas de nombre maximal de sociétaires. Ce contrat est régi « *quant à sa validité, par les principes généraux du droit applicable aux contrats et obligations* ». Il doit donc respecter les **articles 1108 et suivants du Code civil**: capacité juridique des personnes, consentement, etc.

2) Une durée : L'association se caractérise par sa permanence. Elle est donc formée pour une certaine durée fixée par les membres. Elle existe même quand ceux-ci ne sont pas collectivement réunis.

⁹⁶ Présentation tirée du site de l'APCE (Agence pour la création d'entreprises) : http://www.apce.com/index.php?rubrique_id=11639&tpl_id=106&type_page=I&type_projet=1¶m=0

3) Un but : Les membres de l'association mettent en commun leurs connaissances ou leur activité. Leur participation peut prendre diverses formes : participation matérielle, intellectuelle, etc. L'association n'a pas pour objet de partager des bénéfices entre ses membres. Si elle réalise des excédents, ceux-ci doivent être utilisés pour réaliser l'objet désintéressé de l'association. En cas de **dissolution**, les sociétaires ne peuvent pas se partager le boni de liquidation. En outre, l'objet de l'association mais également l'activité réellement exercée doit être licite ([art. L 3](#)). À défaut, l'association doit être dissoute ([art. L 7](#))⁹⁷.

Société anonyme (SA) : La SA ou Société Anonyme est une société de capitaux : elle rassemble des personnes qui peuvent ne pas se connaître et dont la participation est fondée sur les capitaux qu'ils ont investis dans l'entreprise. Elle concerne donc les projets importants. Sept actionnaires au minimum doivent constituer une SA. Il n'existe pas de maximum. Il peut s'agir de personnes physiques ou morales. Un capital minimum de 37 000 euros doit être constitué. Les apports en espèces doivent être libérés pour moitié au moins à la constitution de la société, le solde devant être versé dans les cinq ans (soit un montant libéré au jour de la création de 18 500 euros minimum). Les apports en industrie sont exclus. **Actionnaires :** responsabilité limitée aux apports. **Dirigeants :** leur responsabilité civile peut être engagée en cas de fautes de gestion. Ils sont également responsables pénalement.

La société est dirigée par un conseil d'administration comprenant 3 à 18 membres (obligatoirement actionnaires) qui détermine les orientations de l'activité et veille à leur mise en oeuvre. Son président est désigné par le conseil d'administration parmi ses membres. Le directeur général est nommé par le conseil d'administration ou, à défaut, le président du conseil d'administration. Il assure la gestion courante de la société et la représente dans ses rapports avec les tiers. La fréquence des réunions du conseil d'administration n'est pas réglementée. Les actionnaires se réunissent au minimum une fois par an en assemblée générale. L'approbation annuelle des comptes ainsi que les décisions ordinaires se prennent en assemblée générale ordinaire à la majorité des voix dont disposent les actionnaires présents ou représentés. Les décisions de modification des statuts se prennent en assemblée générale extraordinaire à la majorité des 2/3 des voix. La minorité de blocage est donc de 33 % + 1 voix. La SA est imposée à l'impôt sur les sociétés. Le bénéfice imposable est obtenu après déduction de la rémunération du ou des dirigeants⁹⁸.

⁹⁷ Présentation tirée du site de l'APCE (Agence pour la création d'entreprises) :

http://www.apce.com/index.php?rubrique_id=11639&tpl_id=106&type_page=I&type_projet=1¶m=0

⁹⁸ Présentation tirée du site de l'APCE (Agence pour la création d'entreprises) :

http://www.apce.com/index.php?rubrique_id=11639&tpl_id=106&type_page=I&type_projet=1¶m=0

La production de biens et de services.

Un projet collectif d'utilité sociale.

99

Quelques termes supplémentaires

Employabilité : Ensemble des conditions sociales de savoirs, de savoir-être, de savoir-faire, en relation avec le niveau de formation personnel et social, les capacités d'insertion que possède une personne, sa qualification et son expérience professionnelle, tout ceci mis en relation directe avec le marché du travail.

(tiré du site du CNIAE, <http://www.cniae.gouv.fr/glosstt.asp?mot=touslesmots>)

Formation par alternance : Formation professionnelle qui combine des apprentissages qualifiants théoriques et pratiques avec l'exercice d'une activité occupationnelle spécifique pour laquelle on obtient une rétribution. Elle réunit les concepts de formation et d'emploi. Le stagiaire de ce type de formation est à la fois élève et employé. Il reçoit en même temps une formation théorique et pratique dans le cadre de la formation occupationnelle, les connaissances basiques nécessaires et perçoit une gratification économique.

(tiré du site du CNIAE, <http://www.cniae.gouv.fr/glosstt.asp?mot=touslesmots>)

Itinéraire d'insertion personnalisé : L'itinéraire d'insertion personnalisé se présente comme le chemin hypothétique que doit parcourir un sujet ou une cellule familiale depuis les processus d'exclusion jusqu'à la pleine incorporation normalisée dans son tissu social de référence. C'est autour de ces itinéraires d'insertion et de l'accompagnement que se situent les différentes prestations comprenant les nombreux cadres allant des personnes et leurs familles jusqu'à l'incorporation (normalisation). Les aspects en relation avec le logement, la santé, la redécouverte d'habitudes, de compétences, la formation et la préparation pour l'insertion sur le marché du travail, les allocations de garantie de revenu minimum, les

⁹⁹ Définition tirée du Centre de ressources sur la pluriactivité et le travail saisonnier, <http://www.peripl.org/fr/scic.htm#2>, consulté en mai 2004.

entreprises de réinsertion, les mesures fiscales, l'emploi protégé avec un fort composant de travail social supplémentaire font partie d'un tout que l'on doit prendre en compte d'une manière intégrale et individualisée, à partir de la situation réelle du sujet et/ou du conjoint. Au sein des itinéraires d'insertion, on pourrait parler de deux types d'intervention : 1) intervention sociale préprofessionnelle dans laquelle il s'agit d'offrir une qualification basique et professionnelle nécessaire pour une future intégration dans le monde professionnel et d'aider les personnes à surmonter les principales difficultés sociales (logements, problèmes économiques, etc.); 2) intervention professionnelle au cours de laquelle s'intensifie la formation adaptée ou l'insertion professionnelle, sans laisser de côté le travail d'accompagnement social. L'objectif est la préqualification et la qualification pour l'emploi. Dans le cas de l'insertion personnalisée, il s'agit de définir d'une manière consensuelle, entre l'usager et le professionnel qui assure l'accompagnement, les objectifs et les buts à atteindre à court, moyen et long terme et les engagements de chacune des deux parties. (tiré du site du CNIAE, <http://www.cniae.gouv.fr/glosstt.asp?mot=touslesmots>)

Label Qualirei du CNEI : Les objectifs du label Qualirei sont les suivants¹⁰⁰ : affirmer l'identité des EI et ETTI qui font coexister, au travers de pratiques diversifiées, les contraintes d'une démarche économique authentique et les objectifs d'un projet social; s'engager dans une démarche qualité visant l'amélioration des pratiques sociales des EI; apporter une garantie de qualité par le label et une plus grande transparence des pratiques aux différents partenaires des EI; apporter une réponse précise sur le contenu du projet social des EI / ETTI (notamment aux porteurs de projet).

¹⁰⁰ Tirée du site du CNEI, <http://www.cnei.org/actualite/labellisation/demarche.html>, consulté le 20 janvier 2004.

***ALLIANCE DE RECHERCHE
UNIVERSITÉ-COMMUNAUTÉS
EN ÉCONOMIE SOCIALE***

Université du Québec à Montréal
Case postale 8888, Succursale Centre-Ville
Montréal (Québec) H3P 3P8

Adresse civique:
1290, rue Saint-Denis, 10^e étage
Montréal (Québec) H2X 3J7

Téléphone: (514) 987-3000 poste 2574
Télécopieur: (514) 987-6913

**Site web: www.aruc-es.uqam.ca
Courriel: aruc-es@uqam.ca**
