

## Compte-rendu du séminaire « Entreprises d'insertion françaises et EI wallonnes : comparaison... raison ? » Jeudi 22 octobre 2009

### Introduction par Gérard de Sélys

Gérard de Sélys introduit le séminaire par une remarque étymologique : le verbe « insérer », puisque l'on parle d'insertion sociale, vient d'un verbe latin qui veut dire introduire, intercaler, tresser, entrelacer, lier ensemble et même enchaîner.

Aux hommes et femmes de l'économie sociale, qui se donnent pour but d'insérer ceux qui sont trop souvent insérables et de développer un secteur de l'économie qui serve véritablement les mal-servis, il souhaite que leur mission soit plus de lier ensemble et d'entrelacer que d'enchaîner, les chaînes laissant des mauvais souvenirs dans l'histoire humaine.

Il souhaite aussi que ces quelques heures de rencontre, par l'échange d'idées et d'expériences, qu'il ne peut concevoir que respectivement brillantes et riches, leur permettent, donc, de fonctionner mieux et plus fort encore dans le cadre d'une économie « humanisée ».

### Comparaison des dispositifs des entreprises d'insertion wallonnes et françaises (Atout EI - Laure-Anne Petre, Vitamine T – Antoine Bucher)

Le tableau qui suit reprend les points de comparaison centraux pour une meilleure compréhension des différences entre les dispositifs EI wallon et français. Pour une présentation plus détaillée des spécificités de chaque dispositif, veuillez vous reporter aux diapositives jointes au présent compte-rendu.

<b>EI wallonnes</b>	<b>EI françaises</b>
<b>« Philosophie » du système EI</b>	
L'EI est une personne morale constituée sous la forme d'une société commerciale à finalité sociale au sens de l'article 661 du Code des sociétés, ayant comme but social l'insertion socioprofessionnelle de demandeurs d'emploi difficiles à placer en recourant à une activité productrice de biens ou de services. L'EI fait l'objet d'un agrément délivré par la Région wallonne sur base des conditions	L'EI fait l'objet d'un conventionnement par l'Etat et ses travailleurs en insertion sont agréés par l'ANPE. Le système est basé sur une obligation de résultats (en termes de sorties sur emploi), et non de moyens. A côté de cela, les EI font appels à d'autres mécanismes 'classiques' pour financer des investissements, ...

Avec le soutien de :

mentionnées dans le décret du 18/12/2003 :

- Siège en territoire RW de langue française
- Respect tension salariale de 1 à 4
- Petite entreprise selon la CE (< 50 ETP)
- Engagements de DEDP: au terme de 4 ans: 50 %
- Convention Forem: suivi des formations des DEDP
- Respecter les 9 conditions propres au statut juridique de Société à Finalité Sociale (SFS)
- + remplir les mêmes conditions que toute entreprise commerciale

L'EI reçoit un agrément pour une durée de 2 ans, renouvelable pour 2 ans et ensuite pour 4 ans.

-

### Soutien des pouvoirs publics

Le subventionnement est de 3 types :

- au démarrage de l'activité
- pour les travailleurs en insertion : le subventionnement est dégressif et limité à 4 ans
- pour l'accompagnement social : en fonction du nombre de demandeurs d'emploi particulièrement difficiles à placer (voir définition infra)

L'entreprise d'insertion reçoit un financement en fonction des travailleurs en insertion. Ceux-ci sont engagés pour maximum 2 ans. Le montant que l'entreprise d'insertion reçoit est un montant forfaitaire, par an, par travailleur en insertion à temps plein, identique pour tous les travailleurs en insertion (environ 9681 EUR). Ce montant ne peut pas se cumuler pour un même poste avec une autre aide à l'emploi financée par l'Etat.

### Statut juridique

L'EI doit avoir le statut complémentaire de Société à Finalité Sociale, qui impose les 9 obligations statutaires suivantes :

- Bénéfice patrimonial limité ou aucun
- But social
- Politique d'affectation des profits
- Limitation droit de vote à l'assemblée générale
- Limitation du dividende (6%)
- Rapport annuel sur la finalité sociale
- Modalités d'accès à la qualité

L'EI peut avoir un statut juridique de tout ordre : SARL, SA, association, SCIC, SCOP, ...

<p>d'associé</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Modalités d'abandon de la qualité d'associé</li> <li>- Affectation du surplus de liquidation</li> </ul>	
<b>Publics cibles</b>	
<p>Le travailleur en insertion est :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- soit un demandeur d'emploi difficile à placer (DEDP), c'est-à-dire une personne qui, au moment de son engagement dans l'EI : <ul style="list-style-type: none"> <li>- n'a pas de diplôme CESS ou assimilé</li> <li>- est inscrite comme DE (occupé ou inoccupé) au FOREM</li> </ul> </li> <li>- soit un travailleur en insertion qui <i>octroie l'accompagnement social, appelé demandeur d'emploi particulièrement difficile à placer (DEDP+)</i>, c'est-à-dire une personne qui : <ul style="list-style-type: none"> <li>- n'a pas de diplôme CESS ou assimilé</li> <li>- est inscrite comme DE (inoccupé) au Forem</li> </ul> </li> </ul> <p>ET :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- depuis au moins 12 mois et durant lesquels n'a pas bénéficié d'enseignement de plein exercice ou n'a pas travaillé au delà de 150 h (salarié) ou d'1 trimestre (indépendant)</li> <li>OU</li> <li>- Bénéficie au moins un jour du RIS (Revenu d'Intégration Social)</li> </ul> <p><b>confirmée par le FOREM</b> sur base de données enregistrées dans son système</p>	<p>Les salariés agréés par l'ANPE sont des personnes rencontrant des difficultés particulières d'insertion ou de réinsertion :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les bénéficiaires du RMI</li> <li>- les chômeurs de très longue durée</li> <li>- les personnes relevant de la protection judiciaire de la jeunesse</li> <li>- les jeunes en grande difficulté</li> <li>- les personnes prises en charge au titre de l'aide sociale</li> <li>- les personnes ayant achevé une période d'incarcération ou de désintoxication</li> <li>- ...</li> </ul> <p>➤ Validé par l'ANPE</p>
<b>Contrat du travailleur en insertion</b>	
<p>Le travailleur en insertion signe un contrat de travail à durée indéterminée (CDI). Les subsides des DEDP(+) sont dégressifs sur 4 ans, et l'octroi d'accompagnateurs sociaux est conditionné par le nombre de DEDP+ subventionnés. Les subventions DEDP visent à compenser le manque de rentabilité et à former ces travailleurs.</p>	<p>Le salarié est agréé pour 24 mois, temps du parcours d'insertion. Il signe un Contrat à Durée Déterminée d'Insertion (CDDI) qui ouvre droit à une aide de l'Etat pour compenser :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'accompagnement social et le sur-encadrement,</li> <li>- la faible productivité,</li> <li>- le « turn over » des salariés,</li> <li>- le gâchis de matière première,</li> </ul>

	- l'absentéisme plus marqué
<b>Accompagnement</b>	
L'EI qui engage un nombre minimum de DEDP+ peut demander une subvention pour l'engagement d'un (voire deux maximum) accompagnateur social. Cette subvention couvre quasiment la charge salariale de l'accompagnateur.	Les EI développent un accompagnement social et un accompagnement technique

### Questions de l'assemblée

*Qu'en est-il du conventionnement des EI françaises ? En quoi est-ce différent de l'agrément des EI wallonnes ?*

*Antoine Bucher :* L'EI française est contrainte de remettre le bilan social de l'entreprise, c'est-à-dire les chiffres en matière de sorties dynamiques. L'EI a une obligation de résultats. Ce bilan social fait l'objet d'un dialogue de gestion entre l'EI et la direction du travail.

*Qu'est-ce qui vous fait envie, et qu'est-ce qui vous fait peur, dans le dispositif EI de votre voisin ?*

*Antoine Bucher :* La limitation en taille (maximum 50 personnes exprimé en ETP) des EI wallonnes est gênante. Par contre, la non-limitation dans le temps de la durée du parcours est un élément intéressant car il faut parfois du temps pour reconstruire une personne. Il faut cependant veiller à ne rester qu'un sas vers l'emploi.

*Laure-Anne Petre :* La limitation du contrat dans le temps (2 ans) définit clairement l'EI comme entreprise « sas ». En Wallonie, nous avons le choix. Par contre, le fait que l'ANPE puisse décider qu'une personne peut bénéficier d'un placement en EI en raison d'une problématique sociale (contrairement aux critères wallons très définis, c'est-à-dire les personnes très peu qualifiées) paraît plus souple.

*Votre voix est-entendue dans les sphères politiques ?*

*Antoine Bucher :* Le chiffre d'affaires de l'insertion par l'activité économique fait que l'on se positionne comme un interlocuteur important. L'URIAE (Union Régionale de l'Insertion par l'Activité Economique) Nord-Pas-de-Calais contribue également à faire entendre la voix du secteur. Il a été calculé que, pour un euro investi par l'état, trois euros lui revenaient, sans compter les économies dues à la baisse du chômage. Il y a donc une rentabilité sur investissement pour l'Etat.



**L'efficacité économique et sociale des dispositifs : observation chiffrée**  
*(Atout EI – Jean-Pierre Pollénius, Vitamine T – Antoine Bucher)*

**Les entreprises d'insertion wallonnes (Jean-Pierre Pollénius, Atout EI)**

La présentation chiffrée est basée sur les comptes annuels déposés au 15/10/2009 auprès de la Banque Nationale de Belgique. En janvier 2009, il y avait 143 EI agréées et, au niveau des comptes : 126 comptes déposés, 8 EI en retard de dépôt, 6 EI non tenues de les déposer, 3 EI à l'arrêt.

Plus de la moitié des EI (84) se trouvent dans la province du Hainaut. Les autres se trouvent en province de Liège (27), en Brabant-Wallon (11), en province de Luxembourg (11) et en province de Namur (10).

L'arrivée du titre-service, en 2003, a provoqué une augmentation significative du nombre d'EI agréées annuellement. Plus de la moitié des EI ont été créées les 3 dernières années (28 en 2006, 25 en 2007 et 29 en 2008).

La majorité des EI sont actives dans le titre-service (68 exclusivement, et 15 à titre principal mais en ayant également d'autres activités).

52% des EI agréées en 2007 et en 2008 sont en situation de perte. Cela peut se comprendre par une entrée dans un marché du titre-service qui devient plus difficile que pour les EI agréées précédemment. Aujourd'hui, une EI sur 4 active exclusivement dans le secteur des titres-services est en perte.

Il y a en moyenne 23 emplois par EI. Ce sont les EI actives uniquement dans le secteur des titres-services qui ont la moyenne la plus élevée de 30 emplois.

En 2003, la proportion de femmes a bondi dans les EI avec l'arrivée du titre-services. Aujourd'hui, il y a 81% de femmes pour 19% d'hommes. Les femmes sont davantage à temps partiel (812 temps pleins, 2259 temps partiels) et les hommes sont davantage à temps plein (645 temps pleins, 98 temps partiels).

**L'Insertion par l'Activité économique en Nord-Pas-de-Calais (Antoine Bucher, Vitamine T)**

En Nord-Pas-de-Calais, l'Insertion par l'Activité Economique représente 208 structures (en 2008) : 62 EI, 46 AI (associations intermédiaires), 16 ETTI (entreprises de travail temporaire d'insertion), 80 AUS et 4 régies de quartier. Cet ensemble représente 155 509 000 euros de chiffre d'affaires, 22 000 salariés en insertion et 3 500 salariés permanents.



Le Nord-Pas de Calais représente un bon 25 % des aides à l'insertion en France.

Le taux de sortie sur emploi (CDI, CDD ou formation qualifiante) des EI est de 35 %. Ce pourcentage est cependant très variable selon le type d'entreprise. Ainsi, par exemple, certaines entreprises actives dans la restauration arrivent à des taux de sortie sur emploi de 100 %. Il faut noter que les taux de sortie sur emploi sont plus élevés en ETTI car les travailleurs sont déjà en délégation chez des clients, qui utilisent dès lors les ETTI comme GRH.

### **Exemple plus particulier du groupe Vitamine T (Antoine Bucher)**

Chez Vitamine T, le taux de sortie sur emploi est de 68%. Le choix qui a été fait est d'investir les métiers où il y a pénurie et les nouveaux métiers tels que le recyclage. Le groupe a une direction du développement qui examine les différentes possibilités d'expansion. Une autre source de développement potentiel sont les modifications qui interviennent dans les dispositions légales (notamment en vertu des réglementations européennes). Ils ont donc développé des services dans le domaine du démantèlement des voitures.

Vitamine T a développé une stratégie consistant à mettre, parmi les associés, un actionnaire minoritaire issu de l'économie classique dans chaque projet d'insertion par l'activité économique. Cet actionnaire y trouve son intérêt en recrutant des travailleurs issus de l'IAE, formés. On peut donc parler de proximité avec les entreprises de l'économie classique au service d'un but social.

### **Questions de l'assemblée**

*Pour Vitamine T, le partenariat avec les entreprises commerciales classiques serait-il affecté si, comme en Wallonie, les EI étaient limitées à 50 salariés ?*


*Antoine Bucher : Oui, car il faut faire nombre pour être efficace.*

**L'emploi en insertion avant, pendant et après : deux responsables d'entreprises actives dans le même secteur mettent leur réalité en perspective**  
*(B-Team et Adm Village n°1 – Stéphane Emmanuelidis, Directeur général ; Arista France – Réginald Brasseur, Directeur des opérations)*

### **Wallonie : B-Team et Adm Village n°1 (Stéphane Emmanuelidis, Directeur général)**

B-Team, active dans le conditionnement, les métiers du bâtiment et les titres-services, et ADM Village n°1, active dans le call center et la gestion électronique de documents, ont été créées en 2004 sont toutes deux issues de l'Entreprise de Travail Adapté Village n°1. L'histoire des ETA est intéressante à relever car elles sont passées d'ateliers protégés à entreprises de travail adapté. Un des moteurs de cette transformation a été la reconnaissance





de la finalité de ces entreprises : une finalité d'emploi et non une finalité de transition vers le marché classique du travail.

Pourquoi avoir créé des EI ? Ce sont les communes et les CPAS qui ont demandé à Village n°1 s'il pouvait toucher d'autres catégories de personnes fragilisées sur le marché de l'emploi que les personnes souffrant de handicap, ce qui a débouché sur la création de deux entreprises d'insertion.

Les EI ne sont pas toutes semblables les unes aux autres : même entre deux EI wallonnes du même groupe, on peut constater des différences significatives. Ainsi, par exemple, le personnel de B-Team est très jeune et le personnel d'ADM est beaucoup plus âgé. On peut également constater qu'ADM, dont les services représentent une plus haute valeur ajoutée que ceux de B-Team, engage une proportion moins importante de travailleurs peu qualifiés.


L'accompagnement social est particulièrement important. L'accompagnateur social accompagne au quotidien les travailleurs : il participe aux procédures de recrutement, soutien la réalisation de projets individuels (jobcoaching), aide à l'apprentissage d'une culture de travail, suit l'absentéisme, organise des entretiens individuels, ... Il organise également des formations : utilisation de technologies de pointe en scanning, qualité de communication, entretien chaudière, ... Enfin, il accomplit toute une série d'autres tâches, comme par exemple la constitution d'un réseau de partenaires (CPAS, centres de formation, Forem, ...), la gestion administrative du personnel, etc.

Sur l'ensemble des deux entreprises, on constate 20 % de « sorties positives », mais également 13 % de pérennisation en interne du groupe Village n°1. Le rapport des subventions au chiffre d'affaires est, sur les 4 dernières années, de 34 % pour B-Team et de 4,3 % pour ADM. Ce chiffre moindre s'explique par une plus haute valeur ajoutée du service fourni par ADM et par le fait qu'ADM engage des personnes handicapées (et donc avec un autre type de soutien de la part des pouvoirs publics).

Ce qui frappe particulièrement Stéphane Emmanuelidis, c'est la différence de fil rouge entre la Wallonie et la France. En France, le principe de l'emploi de transition a été édicté, il s'agit d'une contrainte : le travailleur en insertion doit partir au plus tard après deux ans. En Belgique, on travaille à l'incitation car quand on avance dans le temps, la subvention diminue. L'entrepreneur a le choix de développer des emplois sas ou pérennes.

### **France : Arista France (*Réginald Bresseur, Directeur des opérations*)**

Arista France a été créée en 2005 à l'initiative du groupe Village n°1, suite à l'ouverture du marché français des renseignements téléphoniques. Après 2 ans, Belgacom (pour le compte de qui travaillait Arista) a décidé de se retirer, mais Village n°1 a voulu rester et pérenniser les emplois en étendant ses activités qui regroupent maintenant : centre d'appels entrants et sortants ; archivage et scanning de documents ; typologie/référencement de courrier ;



encodage ; ... Le personnel d'Arista France est très féminisé (82% de femmes) et, pour la plupart, très peu qualifié.

Le personnel recruté est, à la base, recommandé par un référent (CCAS, ...). La procédure de recrutement d'Arista France consiste en une séance d'information collective et un entretien individuel. Sur 5-10 personnes participant à cette procédure, Arista en recrute 2-3 pour lesquels on demande l'agrément. Pour les autres, Arista France informe par mail le référent des raisons de la non-sélection.

Afin de maintenir un haut niveau de motivation, Arista France ne fait pas signer directement un contrat de 24 mois, mais bien un contrat de 7 mois avec obligation active de recherche d'emploi. Pour ce faire, Arista France propose une connexion à Internet, une aide à la rédaction de CV, une photocopieuse, ... Toutes les 6 semaines, un entretien individuel a lieu avec l'encadrant pour faire le point à la fois sur la productivité et sur le projet professionnel.

Afin de faciliter la dynamique d'emploi, le CDDI peut être suspendu. Ainsi, en cas d'échec dans une période d'essai chez un autre employeur, le travailleur en insertion peut réintégrer son poste au sein d'Arista France.

L'accompagnement social est très important. Il est responsable du job coaching : dès l'engagement, il établit les différentes étapes du parcours d'insertion ; il propose des offres d'emploi ; il facilite l'accès aux entretiens individuels et suspend éventuellement le CDDI pour pouvoir réintégrer le travailleur en cas d'échec ; il établit une fiche individuelle de suivi de parcours ; il met en place des outils (envoi du courrier, connexion internet, envoi par mail des offres ciblées, ...). L'accompagnateur social organise également des formations internes : utilisation du clavier, logiciel de restauration d'images d'archive, ...). Enfin, il établit un réseau de partenaire (Pôle emploi, CCAS, ...) et travaille sur les réflexes de base nécessaires pour la remise à l'emploi (nécessités professionnelles – respect des horaires, ... - et contraintes personnelles – organisation familiale, addictions, ... -).

Depuis 2006, il y a eu 146 sorties, ce qui représente 82% du personnel ayant eu un contrat d'insertion chez Arista France. Parmi ces sorties, il y a +/- 25 % de retour à l'emploi durable (contrat de plus de 6 mois) ou vers une formation qualifiante. Le rapport des subventions au chiffre d'affaires est, sur les 3 dernières années, de 60%.

Il y a aussi tout un travail de réalisé sur les freins à l'embauche (par la mise en place d'une crèche, le paiement du premier loyer en cas de déménagement, des subventions pour l'achat de mobylette, ...).

En conclusion, Arista France :

- Met à l'emploi un public en marge du marché de l'emploi
- Apprend une culture de travail à des personnes qui (re)découvrent le monde du travail
- Organise des plans de formation afin de (re)qualifier ces travailleurs dans un métier
- Encadre et suit ces travailleurs à la fois sur des problématiques professionnelles et extraprofessionnelles.





Le rôle des accompagnateurs sociaux y est primordial.

Réginald Brasseur souligne qu'à Arista France, on est plutôt dans une logique de résultat : la sortie sur emploi.

A Village n°1, on est plutôt dans une logique de durabilité. Le contrat de travail à durée indéterminée permet à chaque individu d'acquérir un statut et une stabilité sociale et économique (possibilité d'accéder à une série de biens matériels comme une voiture, une maison,...). Le juridique et le financier soulève la question de la philosophie qu'il y a derrière.

### Conclusions

*(Joëlle Soir, Représentante de Monsieur Jean-Claude Marcourt, Ministre de l'Economie, des PME, du Commerce extérieur et des Technologies nouvelles)*

Joëlle Soir présente les excuses de Jean-Claude Marcourt, qui a été retenu par la séance du gouvernement wallon consacrée au Plan Marshall 2.Vert. Cependant, l'économie sociale est une priorité du ministre, qui salue l'initiative du séminaire car il est important de créer des réseaux européens d'EI (notamment au vu de la directive services) et d'échanger les expériences.

L'EI est un dispositif qui fonctionne bien, mais qui a besoin d'améliorations, et c'est pourquoi le Ministre Marcourt se tient à disposition pour améliorer le décret et pour recueillir les propositions d'adaptations au dispositif.