



Entreprises et insertion
**Collaborer et coproduire
sur le territoire**



avec le concours d'IMS Entreprendre pour la Cité











Préface **Laurence Parisot**

PRÉSIDENTE DU MOUVEMENT DES ENTREPRISES
DE FRANCE

C'est en ayant toujours à cœur de développer l'offre France que nous réussirons à bouger les lignes. Avons-nous bien en tête qu'il n'y a jamais eu autant de salariés dans le secteur privé qu'aujourd'hui et que de nombreux secteurs recrutent, au point qu'ils demandent, qu'ils supplient pour embaucher, à tous les niveaux ?

La lutte contre le fléau du chômage et l'exclusion ne se réduit donc pas uniquement à de grandes mesures macroéconomiques, certes nécessaires, mais elle implique également que nos entreprises apportent leur contribution.

L'implication des entreprises dans la lutte contre le chômage et l'exclusion passe par divers chemins. J'ai la conviction que la coopération avec les entreprises d'insertion et les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification constitue une voie privilégiée. En effet, ces structures préparent très





directement les personnes en insertion à travailler dans des entreprises classiques, dans des conditions de droit commun, tout en leur offrant l'accompagnement ou la formation adaptés à leur situation et au marché de l'emploi. Coopérer avec elles, c'est leur donner les moyens d'une action efficace, c'est en même temps préparer les collaborateurs dont nos entreprises ont tant besoin.

Depuis mon arrivée au MEDEF, il ne s'est pas passé un seul jour sans que je pense à réconcilier les Français avec l'entreprise. Mon souhait est de redonner la confiance et l'autonomie économique et sociale à ceux qui les ont perdues. C'est une très belle mission pour nos entreprises !

L'entreprise c'est la vie !

Laurence Parisot





Laurent Laïk

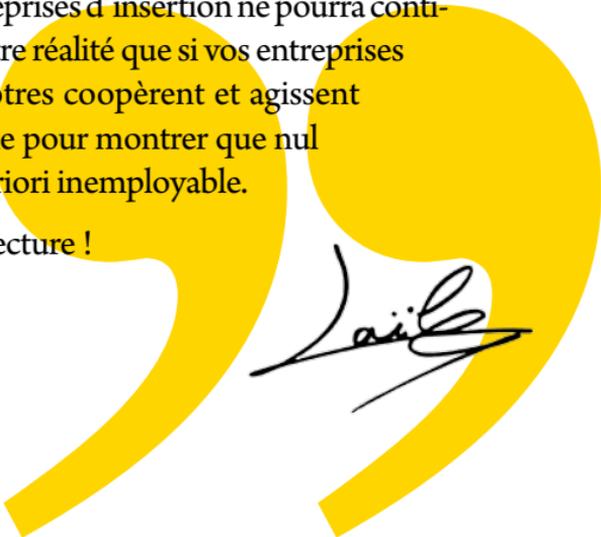
PRÉSIDENT DU COMITÉ NATIONAL
DES ENTREPRISES D'INSERTION

Fondant leur action sur le postulat que l'entreprise est le lieu optimal pour accueillir et accompagner vers l'emploi des personnes en difficulté, les entreprises d'insertion et de travail temporaire d'insertion assument depuis leurs origines leur ancrage dans le marché concurrentiel, dont elles acceptent et revendiquent l'ensemble des contraintes, mais aussi des droits, tant pour elles-mêmes que pour leurs salariés. Concurrentes loyales, elles se veulent aussi et avant tout partenaires des entreprises. C'est ce qu'exprimait Laurence Parisot, présidente du MEDEF, devant le conseil exécutif en août dernier, et nous l'en remercions ici. Cette déclaration et la publication commune, avec le CNCE-GEIQ, et grâce au soutien indispensable du Crédit Coopératif, partenaire de longue date, du document que vous avez entre les mains constituent les fondations d'une collaboration indispensable à notre société.

Entreprises et entreprises d'insertion peuvent travailler et coproduire ensemble : elles le font déjà, comme l'illustrent les exemples qui suivent. D'autres types de coopération restent encore à inventer. Le millier d'entreprises d'insertion présentes sur notre territoire, et les six cents que le CNEI, au travers de ses 22 unions régionales, représente et accompagne dans leur développement, sont toutes à votre disposition pour échanger et construire, sur votre territoire et en dehors, des liens durables, pour le bénéfice de chacun.

Résultant de 25 ans d'une innovation constante et d'un professionnalisme avéré, la réussite économique, sociale et partenariale incontestable des entreprises d'insertion ne pourra continuer à être réalité que si vos entreprises et les nôtres coopèrent et agissent ensemble pour montrer que nul n'est a priori inemployable.

Bonne lecture !





Jacques Vinet

PRÉSIDENT DU RÉSEAU DES GROUPEMENTS
D'EMPLOYEURS POUR L'INSERTION
ET LA QUALIFICATION

Le réseau des GEIQ a déjà gagné la confiance de plus de 4 000 entreprises, qui s'engagent au sein de nos structures pour résoudre leurs problèmes de recrutement. Cette confiance est avant tout basée sur la réussite d'outils pilotés par des entreprises : chaque année, près de 70 % des personnes sorties des GEIQ sont recrutées à la fin de leurs parcours.

Ce guide pratique, impulsé par le MEDEF, et réalisé en partenariat avec le CNEI et IMS Entreprendre pour la Cité recueille les témoignages d'entrepreneurs qui ont su oser s'impliquer dans un GEIQ, et qui prouvent aujourd'hui que les actions d'insertion professionnelle apportent une réelle plus-value à leurs entreprises.

En effet, en mettant en œuvre une véritable médiation entre salariés en parcours, organismes de formation et tuteurs

en entreprise, les GEIQ arrivent à mener à bien des contrats en alternance qui auraient la plupart du temps échoué.

En endossant la responsabilité employeurs, ils déchargent les entreprises adhérentes des démarches administratives tout en leur donnant la possibilité de constater les progrès des salariés au sein de leurs équipes.

Si vous ne savez plus comment recruter et que vous êtes prêts à mobiliser des tuteurs au sein de vos entreprises, n'hésitez pas à nous rejoindre : l'activité du réseau augmente de 15 % par an.





Hugues Sibille

DIRECTEUR GÉNÉRAL DÉLÉGUÉ
DU CRÉDIT COOPÉRATIF

Coopérer signifie opérer conjointement avec quelqu'un. C'est de cela dont il est question dans ce guide pratique, de coopération entre les entreprises d'insertion, les GEIQ et les milieux économiques locaux. Il est naturel que le Crédit Coopératif, qui fait de la coopération une valeur et une méthode de développement, soit partenaire de ce projet.

Première banque des entreprises d'insertion, nous créons pour elles des outils financiers en partenariat avec le CNEI (la société de financement SOFINEI, par exemple). Et dans le même temps, nous faisons du crédit aux PME à travers des coopératives financières territoriales montées en partenariat avec le monde patronal local. Avec BTP Banque, notre filiale, nous sommes banquiers des PME du bâtiment.

Nous connaissons les
"deux mondes",
nous les respectons, nous

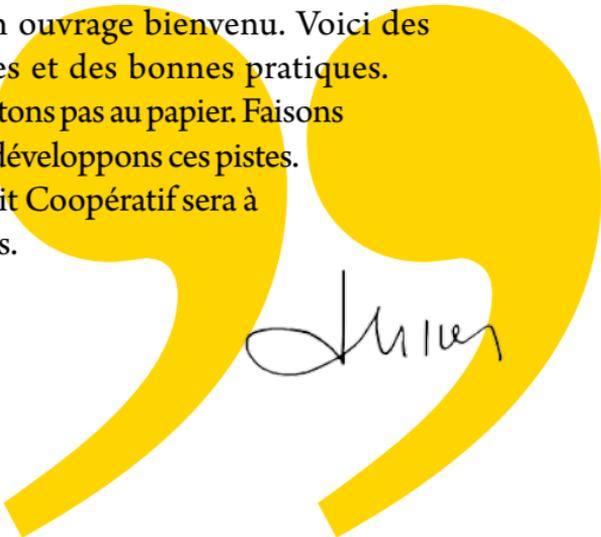
souhaitons des passerelles entre eux. Nous sommes en effet convaincus que des partenariats de coproduction, très concrets et pragmatiques, seront gagnants-gagnants. Et que pour finir, ce seront l'emploi local et la cohésion sociale territoriale qui en bénéficieront.

Banque au cœur des solidarités, le Crédit Coopératif veut être banquier des innovations sociales. Ce guide en est porteur. Comme le CNEI, le réseau des GEIQ et le MEDEF, nous sommes convaincus que c'est localement que se construiront des accords, des pratiques concrètes qui ouvriront de nouveaux marchés, faciliteront les recrutements, créeront de la richesse économique et sociale.

Voici un ouvrage bienvenu. Voici des exemples et des bonnes pratiques.

N'en restons pas au papier. Faisons vivre et développons ces pistes.

Le Crédit Coopératif sera à vos côtés.



Julien



Sommaire



Introduction

→ 17



Pourquoi agir et comment ?

Les collaborations économiques

→ 22

Les problématiques de RH

→ 32

Entrer dans une véritable dynamique partenariale

→ 46



Des acteurs pour vous accompagner

Les têtes de réseau : CNEI et CNCE GEIQ

→ 60

Les MEDEF territoriaux

→ 62

Vos branches professionnelles

→ 64



Mieux comprendre

Anti-dictionnaire des idées reçues

→ 70

Petit lexique de l'insertion

→ 74



Introduction

Chers collègues, chers partenaires,

Pourquoi cet ouvrage ?

Le conseil exécutif du MEDEF a souhaité, l'été dernier, réaffirmer la position des entreprises au regard des enjeux sociétaux et sa volonté de s'engager de façon plus opérationnelle avec les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ), les entreprises d'insertion (EI) et les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI).

Cette prise de position politique du MEDEF est loin d'être neutre et anticipait les travaux du Grenelle de l'insertion. Au-delà de cette déclaration, c'est sur les territoires et avec les entreprises que doivent se construire ces collaborations opérationnelles.

De nombreuses expériences sont déjà développées par les MEDEF territoriaux, les entreprises et les opérateurs de l'insertion. Elles démontrent qu'il est possible de coproduire des actions efficaces qui répondent aux besoins des personnes en insertion et de nos entreprises.

Aussi le MEDEF, le CNCE-GEIQ et le CNEI ont-ils souhaité élaborer ensemble ce document, dont l'ambition est d'être un outil simple, pratique et opérationnel pour faciliter l'action.

Comment est-il organisé ?

Organisé par thématiques, à la façon d'un guide pratique, cet ouvrage vous expliquera comment répondre avec des structures d'insertion à des appels d'offres, leur sous-traiter des activités, former avec elles vos futurs collaborateurs, diversifier vos recrutements ou même investir dans une de ces entreprises. Plus que de la théorie, ce sont des exemples de bonnes pratiques diffusables et reproductibles, avec une précision claire des enjeux afférents et la présentation d'un exemple concret de réalisation.

Dans la première partie, vous pourrez découvrir, page par page, pourquoi agir avec ces structures d'insertion et surtout comment agir.



Dans la seconde partie, parce que le monde de l'insertion n'est pas toujours facile à comprendre, nous vous présentons les acteurs qui peuvent vous accompagner dans vos démarches et qui pourront faciliter la réussite opérationnelle de vos projets.

Enfin, la troisième partie s'est voulue donneuse de réponses (et non pas de leçons). Nombre d'idées reçues ou de questions gênent et souvent freinent les projets de partenariats : pourquoi ces entreprises sont-elles subventionnées ? Font-elles une concurrence déloyale aux entreprises classiques ? Travailler avec elles, est-ce un geste de charité ou une stratégie d'entreprise ? Avec une réponse claire et argumentée, nous espérons mettre fin à certains débats stériles et dépassés.

Par ailleurs, parce que tous les secteurs professionnels ont leurs jargons et leurs abréviations, et celui-ci peut-être plus encore, nous avons réalisé un petit lexique des termes usuels de l'insertion.

Nous espérons que ce guide réponde à vos attentes : il s'inscrit dans une stratégie plus globale du MEDEF, visant à accompagner les entreprises dans la lutte contre les exclusions et pour l'insertion professionnelle. Après de longues années d'expérimentation, il nous semble important de déployer ces processus d'insertion sociale et professionnelle nécessaires aux territoires, aux acteurs économiques et à la société civile.

Ici, l'intérêt de chacun rejoint l'intérêt général.

Pierre Fonlupt

MEMBRE DU CONSEIL EXÉCUTIF DU MEDEF

PRÉSIDENT DE LA COMMISSION ENTREPRENEURS, ENTREPRISES ET SOCIÉTÉ

Jean-Luc Placet

MEMBRE DU CONSEIL EXÉCUTIF DU MEDEF

MEMBRE DU CONSEIL NATIONAL DE L'INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE







**Pourquoi agir
et comment**

Je cherche des partenaires pour répondre à un appel d'offres privé ou public (co-traitance ou sous-traitance)

Pour pouvoir répondre à certains appels d'offres, qu'ils soient publics ou privés, les entreprises doivent régulièrement rechercher des compétences complémentaires aux leurs dans des entreprises du même territoire.

La collaboration avec des entreprises d'insertion (EI), positionnées sur plus de trente métiers différents, professionnelles, réactives et dynamiques, vous permet à la fois d'accroître la pertinence de votre offre, de poser les bases d'un partenariat durable et efficace et de contribuer à l'acquisition de savoir-faire et à la redynamisation sociale de vos secteurs d'intervention.



« Un accord de raison »

Franck Lainé, directeur départemental de Netra Véolia Propreté à Rennes



Cela fait plusieurs années que je collabore avec l'entreprise d'insertion Tribord, qui gère une soixantaine de déchetteries sur la région. Il s'agissait à l'époque d'un marché – sans clause sociale – de broyage et revalorisation des déchets végétaux – que se partageaient, sur Brest, Tribord et la société pour laquelle je travaillais alors.

A Rennes, Netra Véolia Propreté a répondu à un appel d'offres de collecte des déchets en porte-à-porte de la communauté d'agglomération Rennes Métropole, qui comportait trois lots. La société Tribord a été intégrée dès le début sur le premier lot. Dans le cadre de l'exécution de ce contrat, la collecte sur la ville de Rennes est assurée par nos bennes, et l'une d'entre elles est confiée à Tribord, avec un chauffeur titulaire et un rippeur en insertion. L'équipage est intégré au dispositif, mais il est autonome. La direction d'agence de Tribord effectue un suivi au jour le jour de l'exploitation. Le fonctionnement de Tribord est proche d'une société lambda, si ce n'est qu'il y a un surencadrement du personnel dans le but de son insertion.

L'échéance de ce marché est à fin 2009. Mais nous envisageons d'ores et déjà de prolonger l'expérience avec Tribord, et d'être ensemble une force de proposition pour remporter de nouveaux marchés. Dans la mesure où le travail est performant, et la collaboration efficace, c'est un accord de raison.



Je souhaite répondre à un appel d'offres sur un marché public contenant une clause sociale

Les clauses d'insertion dans les marchés publics sont une nouvelle incitation des pouvoirs publics à intégrer professionnellement des personnes éloignées du monde du travail. Toutefois, cela ne s'improvise pas : les entreprises n'ont pas toujours le temps ou les capacités d'accompagner ce retour à l'emploi. Or, mal préparée, l'insertion peut conduire à l'échec, voire au désaveu des opérationnels. Dans ce cadre, les EI, ETII et GEIQ constituent une réponse privilégiée à votre besoin : inscrits au cœur du territoire, ils vous permettent de bénéficier de l'appui d'un acteur expérimenté, accompagnant ses salariés au plus près et offrent une prestation professionnelle de qualité.



« Les plus belles réalisations sont celles que l'on partage »

Bertrand Fournier, directeur de l'entreprise de travaux publics EBM, filiale de Vinci Construction France à Saint-Priest (Rhône)



L'exécution des clauses sociales sur les marchés publics est articulée par le PLIE (plan local pour l'insertion et l'emploi) de la ville de Lyon. Il organise la rencontre d'entreprises, et leur explique comment répondre aux clauses sociales. Le PLIE exerce un contrôle régulier, fixe les objectifs, recense et cumule les insertions réalisées. EBM emploie à l'heure actuelle l'équivalent de trois personnes à plein temps sur l'année, que ce soit par l'intermédiaire de l'ETI Girol ou du GEIQ 69.

Ces structures d'insertion mettent en place une véritable qualification par le travail, les personnes qui nous sont proposées ont reçu une formation de base qui les rend aptes à travailler sur nos chantiers. Le premier pas est franchi. Notre métier est traditionnellement proche des milieux sociaux peu favorisés. La politique de notre groupe, c'est de dire que les plus belles réalisations sont celles que l'on partage. Nous veillons à ce que notre personnel soit bien inséré, écouté et valorisé. Lorsque les clauses d'insertion sur les marchés publics sont apparues, elles n'ont fait que renforcer cet état d'esprit.



Je souhaite profiter des clauses sociales pour intégrer de nouveaux salariés

Les clauses d'insertion sociale sont souvent vécues comme une contrainte supplémentaire. En adhérant à un GEIQ, vous pouvez non seulement vous faciliter l'accès aux marchés publics, mais également en profiter pour recruter ceux qui pourront être vos futurs salariés. Dans 70 % des cas, en effet, la démarche s'avère concluante et la collaboration dure beaucoup plus longtemps qu'une clause ou qu'un marché.



« Au-delà de l'effet d'aubaine »

Thierry Haie, directeur commercial de la société Eiffage Construction Atlantique Vendée, à Nantes



Nous nous sommes orientés vers le GEIQ BTP 44 en 1996, pour honorer un marché qui comportait des clauses sociales. Il était compliqué d'embaucher quelqu'un, nous ne savions pas où le trouver... Le GEIQ nous a apporté la solution, en se chargeant de l'embauche et de toutes les contraintes administratives et de suivi, sans qu'il soit besoin pour nous de mettre en place une structure interne, hormis un tuteur. Au-delà de la contrainte de marché et de l'effet d'aubaine, cette démarche nous est apparue efficace pour mener une politique de diversification de nos filières de recrutement. L'entreprise a donc décidé de s'investir plus.

Nous n'aurions jamais approché ces jeunes sans le GEIQ, ni les jeunes intégré l'entreprise. C'est un intérêt réciproque, et l'entreprise joue pleinement son rôle en participant au développement du tissu local dont elle fait partie. Les premières clauses sociales étaient plus quantitatives que qualitatives, le GEIQ a milité pour que l'aspect qualitatif soit pris en compte. Car l'insertion doit s'inscrire dans la durée pour être valable, il ne s'agit pas seulement de remplir un quota d'heures pendant 6 mois. Quinze personnes ont été embauchées chez nous, sur les 24 accueillies en 10 ans. Le taux moyen du GEIQ est de 70 %. Le turnover n'est pas plus important qu'avec les salariés recrutés autrement.



J'ai besoin de sous-traiter une partie de mon activité

La délocalisation de production ne se fait pas sans répercussions sur l'activité d'une entreprise, et entraîne également des surcoûts indirects. En faisant appel aux acteurs de l'insertion pour sous-traiter une partie de votre activité, vous participez au maintien de l'économie industrielle sur le territoire local. Entreprises à part entière, soumises aux mêmes exigences de qualité et de productivité que toute entreprise, les EI et ETTI répondent à votre commande, dans le cadre du marché.



« Proximité, flexibilité et réactivité »

Jean-Marie Villemin, directeur général de SFS intec France, filiale du groupe suisse leader mondial de fixations et composants pour menuiseries et charpentes



Nous collaborons avec l'entreprise d'insertion Sdava depuis huit ans maintenant. Nous avons commencé à faire appel à eux pour des missions ponctuelles, via leur entreprise de travail temporaire, puis leur entreprise d'insertion de production. Au fil du temps et de la confiance qui naissait de nos coopérations, il y a eu une montée en puissance tranquille et régulière. On ne peut pas transférer des masses d'activité de but en blanc...

C'était une vraie opportunité pour nous, car il n'y a pas tellement d'offre de sous-traitance industrielle locale. La Sdava réagit vraiment comme une entreprise classique. Ses dirigeants et encadrants ont compris qu'il fallait s'adapter aux besoins du client et non pas l'inverse, et nous travaillons de façon très proche. Notre activité est très automatisée, nous confions donc à la Sdava tous les travaux de conditionnement, montage et parachèvement qui ne peuvent pas l'être. Cela représente concrètement le traitement de 65 millions de pièces sur une année, pour 476 000 euros. C'est l'équivalent d'environ 30 emplois à plein-temps d'une main-d'œuvre que nous n'avons pas en interne, notre personnel étant plutôt spécialisé dans la maintenance des machines et l'ingénierie. Les avantages sont vraiment conséquents : proximité, flexibilité et réactivité.



Je souhaite adopter une politique d'achat responsable

De plus en plus d'entreprises s'engagent aujourd'hui dans une démarche de développement durable, qui consiste à intégrer à leurs pratiques et à leurs stratégies des préoccupations sociales et environnementales.

Vous souhaitez vous impliquer dans une démarche de responsabilité sociétale, valoriser l'image de votre entreprise, motiver et fidéliser vos collaborateurs ? En vous rapprochant d'une entreprise d'insertion, vous contribuez à son action de réinsertion sociale et professionnelle durable, et au rayonnement des valeurs qu'elle porte.



« Des valeurs auxquelles nous sommes sensibles »

Jean Balas, président du Groupe Balas, entreprise de second œuvre à Saint-Ouen



Nous recherchions en 2001 un lieu susceptible de recevoir 500 personnes, pour notre journée annuelle du personnel. L'Usine venait d'ouvrir sur l'ancien site des chocolats Menier à Saint-Denis, face au Stade de France, à quelques minutes de notre siège. C'était le lieu idéal pour l'organisation de cet événement. L'espace est vaste et empreint d'histoire, il y a deux restaurants, des salles de réunions, un service de traiteur intégré et des services annexes, toute l'infrastructure adaptée à une réception de cette importance. Dès cette première expérience, nous avons été séduits par le professionnalisme et la grande qualité de ce qui est proposé, au niveau de la restauration comme au niveau du service. Découvrir, dans un second temps, les valeurs portées par cette entreprise, son engagement dans le développement durable, n'a fait que conforter notre sentiment d'avoir trouvé un excellent prestataire. Ce sont des questions auxquelles nous sommes traditionnellement sensibles, en tant qu'entreprise familiale. Nous confions depuis l'organisation de notre journée annuelle à l'équipe de l'Usine. Nous y menons aussi nos rendez-vous d'affaires tout au long de l'année. Beaucoup de personnes y viennent sans se douter qu'il s'agit d'une entreprise d'insertion, comme ce fut le cas pour nous.



Je recherche du personnel pour des missions temporaires

Pour répondre à un accroissement temporaire d'activité, à des absences de personnel ou pour des remplacements, recourir à l'intérim est la solution. Aujourd'hui, il existe 207 entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) sur le territoire, dont le fonctionnement est celui de toute agence de travail temporaire. Leur connaissance fine des compétences et qualités de leurs intérimaires, grâce à l'accompagnement social et professionnel qu'elles mettent en place, garantit à leurs clients un suivi de mission et un partenariat de qualité.



« La motivation est plus forte »

Pascal Viallon, directeur général de Quinson-Fonlupt, société de recyclage à Bourg-en-Bresse



Nous faisons appel à Interim'Air depuis 10 ans, essentiellement sur des postes de tri. Nous avons opéré un fort développement depuis 2000, et nous sommes passés de 20 personnes à 100. En développement d'activité, Intérim'Air nous permet, sur des périodes tests, de structurer les nouveaux postes. Financièrement, ce sont les mêmes tarifs qu'une autre société.

La différence se joue pour nous sur deux points : les encadrants connaissent très bien leurs équipes, mieux que des agences d'intérim classiques, grâce à l'accompagnement pointu qui est mis en place. Ce sont des gens passionnés par leur métier. L'autre avantage est la relation forte qu'ils ont su installer avec nous. Ils savent être très réactifs en cas d'urgence. Un exemple : un matin à 10 heures, j'ai eu besoin de 10 personnes en renfort... J'ai appelé Interim'Air et les 10 personnes étaient sur le site à 11 heures ! Beaucoup de ces candidats ont connu la galère, ils sont souvent plus motivés que d'autres, ils s'accrochent. C'est important de permettre à ces personnes de prendre un nouveau départ.

Le choix de passer par une ETTI est une volonté de notre part, cela correspond à la philosophie et à l'histoire de la maison, fondée en 1880, et qui reste attachée à l'aspect social. Une entreprise doit jouer pleinement son rôle auprès de la société.



Je suis à la recherche de personnes compétentes et ayant une expérience sur un métier

La recherche de personnes compétentes peut être un véritable parcours du combattant, et l'embauche un choix risqué... Grâce à leurs contacts permanents avec les acteurs de l'emploi, de la formation et de l'insertion, les GEIQ vous facilitent la tâche. Ils sélectionnent les candidats et les embauchent pour vous. Tout en leur apportant les compétences théoriques et techniques nécessaires au poste à pourvoir, vous disposez alors du temps nécessaire pour les tester, dans l'éventualité d'un recrutement ultérieur. Statistiquement, l'embauche est le plus souvent la conclusion de ce parcours.



« Travailler de concert »

Emmanuel Mony, PDG de la société Tarvel espaces verts à Vaulx-en-Velin et président de l'Union nationale des entrepreneurs du paysage



Notre branche compte 70 000 actifs dans le privé, auxquels s'ajoutent les salariés des collectivités territoriales. Avec 15 000 recrutements en 2007 et 6 % de croissance par an au niveau national, il y a un grand besoin de recrutement. Nos métiers sont très sollicités pour l'insertion – et beaucoup d'entreprises d'insertion se sont inscrites dans ce domaine – mais ils ont souffert longtemps d'une fausse image, selon laquelle ils ne nécessitaient pas de compétences particulières. Or ce sont de vrais métiers, avec des niveaux de qualification qui vont du BEP à l'école d'ingénieur.

En réaction, j'ai fondé en 1999, en Rhône-Alpes, le premier GEIQ Espace verts. Il s'agissait d'intégrer dans les entreprises des jeunes en difficulté, issus de quartiers défavorisés, avec un contrat d'un an minimum et une formation qualifiante sur mesure. Le GEIQ a créé en 2001 un centre de formation, Formapaysage. Etant donné la saisonnalité de notre métier, la formation se déroule en hiver. Sur la région, plus de 8 jeunes sur 10 sont intégrés à l'issue de ce parcours.

Pour que ce soit efficace, il faut travailler de concert avec les différents acteurs sociaux. Ici, c'est un partenariat avec les missions locales qui a fait le lien entre le monde de l'insertion et celui des entreprises.



Je suis à la recherche de personnes motivées

La formule gagnante : la bonne personne au bon poste. Mais recruter n'est pas chose aisée, cela nécessite du temps, de l'énergie, de la méthode... Comment éviter une prise de risque inutile et être assuré d'avoir fait le meilleur choix au moment de signer le contrat d'embauche ? Grâce à l'expérience professionnelle acquise en son sein et l'accompagnement social mis en œuvre, l'entreprise d'insertion (EI) est à même de garantir le profil de ses employés en insertion. Elle est un interlocuteur privilégié pour vous aider dans vos recrutements.



« Embaucher en toute confiance »

Christophe Ménard, directeur d'agences de pompes funèbres, Groupe OGF, en Vendée



Il y a deux ans, nous recherchions un marbrier funéraire. C'est un poste difficile à pourvoir par le biais de l'ANPE, parce qu'il est mal connu et relativement difficile.

J'ai discuté de ces problèmes de recrutement avec Guy Chataignier, le directeur de l'entreprise d'insertion Bocainsert aux Herbiers. Il m'a très vite présenté un de ses employés en insertion, dont il savait les capacités et la motivation. Nous l'avons intégré à l'équipe pour le former au métier, puis après sa période d'essai, embauché en CDI. L'expérience s'est renouvelée il y a 6 mois, cette fois-ci pour un poste de porteur funéraire. Nous sommes très satisfaits de nos deux recrues, même s'il faut parfois être un peu plus attentifs et à l'écoute, selon leur parcours et leur vécu.

Que ce soit par l'emploi direct ou par l'EMT (évaluation en milieu de travail), le plus d'une EI comme Bocainsert, via son directeur, est de connaître parfaitement le profil des candidats qu'elle propose. Elle sait ce que nous recherchons, des personnes sérieuses, appliquées. Dans une candidature classique, on n'appelle pas toujours les anciens employeurs, et si nous le faisons, ils ne nous renseignent pas aussi fidèlement.



Je veux fidéliser mon personnel

L'intégration d'un nouveau salarié ne se résume pas à la signature du contrat de travail. Encore faut-il pouvoir stabiliser l'embauche sur le long terme et parvenir à fidéliser la personne recrutée. Le GEIQ est un relais privilégié en ce qu'il offre à des personnes éloignées de l'emploi un accompagnement social et leur garantit le développement de leurs compétences par le biais de formations adaptées. A travers ce parcours, elles développent un sentiment fort d'appartenance à l'entreprise qui les accueille.



« Privilégier la qualité »

Olivier Rouquette, responsable à Montpellier de l'agence de travaux publics Eurovia Méditerranée, filiale du groupe Vinci



Je suis membre du GEIQ BTP Hérault depuis huit ans, et j'ai embauché cinq personnes par son intermédiaire. Ces cinq personnes sont toujours là, c'est une totale réussite. Après les galères, les difficultés scolaires ou personnelles, je crois qu'elles sont reconnaissantes envers l'entreprise qui leur fait confiance et leur ouvre ses portes. L'expertise du GEIQ en matière d'accompagnement et de formation y est pour beaucoup. Grâce à toute la dynamique mise en œuvre, les salariés ont l'opportunité d'avoir un métier entre les mains, et de s'intégrer durablement dans un emploi. La relation avec leur tuteur est privilégiée, d'autant que nos équipes sont à taille humaine : un chef de chantier pour trois ou quatre ouvriers. Le GEIQ fonctionne pour moi comme un service de ressources humaines, c'est sa spécialité. Je lui ai, par exemple, confié deux intérimaires que j'hésitais à embaucher à cause de grandes lacunes en français. Le GEIQ leur a fait passer des tests, puis a élaboré et proposé deux formations spécifiques. Si l'on veut fidéliser notre personnel, il faut absolument pouvoir voir plus loin que l'année d'embauche et offrir de vraies perspectives d'évolution, surtout à ceux qui entrent avec un minimum de bagages !

Je pense qu'on gagne toujours à privilégier la qualité à la quantité. En cas de besoin de recrutement, le GEIQ est ma filière prioritaire.



Je veux élargir mon recrutement et diversifier le profil de mes équipes

Pour lutter contre les tensions de recrutement, gérer la saisonnalité de certaines activités, développer la performance de votre entreprise, il est essentiel d'élargir vos sources de recrutement. Les jeunes sans qualification, les travailleurs handicapés, les chômeurs de longue durée, représentent des gisements de compétences et de motivation trop souvent ignorés. Les organisations patronales se mobilisent à travers de nombreuses initiatives, afin de développer des partenariats efficaces entre les entreprises et les acteurs de l'insertion (opérations "Embauchons autrement", Trophées de la diversité...). Elles peuvent vous conseiller et vous aider à définir votre politique d'insertion.



« Apporter d'autres savoirs, d'autres visions »

Laurence Le Rouzic, responsable du développement durable du Groupe Stalaven, dans les Côtes d'Armor



Il s'agit pour nous de combiner une nécessité économique à un engagement citoyen. Nous sommes industriels de l'agro-alimentaire, mais nous essayons de l'être de façon équilibrée, pérenne et respectueuse, en travaillant sur les questions de développement durable, de sécurité, de conditions de travail... Intégrer à nos équipes des travailleurs en insertion correspond à cette orientation. Nous avons également un grand besoin d'intérimaires, étant donné la saisonnalité de notre production. Avec l'ETI Alter, il s'agit d'une collaboration historique, nos cadres dirigeants ayant participé en 1995 à sa fondation. Nous n'y avons plus de rôle actif aujourd'hui, mais continuons d'utiliser ses services de travail temporaire d'insertion. Nous avons employé 96 intérimaires en 2007. Nous les formons à nos métiers en interne pour pouvoir assurer la polyvalence, certains revenant régulièrement chez nous. Diversifier les profils dans nos équipes, c'est apporter à notre entreprise d'autres savoirs, d'autres visions. Cette expérience professionnelle qualifiante permet aux personnes en insertion d'être ensuite embauchées par d'autres entreprises du territoire. Parmi les salariés mis à disposition chez Stalaven ces trois dernières années, Alter a pu réaliser 59 sorties positives en emploi, dont 15 au sein du Groupe. Deux de ces personnes occupent aujourd'hui des postes à responsabilité.



Je veux améliorer mes procédures de tutorat et d'accueil des salariés

Vous savez que les procédures d'accueil de vos nouveaux salariés sont perfectibles et que les personnes recrutées en alternance ne sont pas satisfaites. Mais comment créer une dynamique d'insertion professionnelle ? L'adhésion à un GEIQ vous permet de comparer vos pratiques à celles de vos homologues et de disposer d'un regard expert concernant la transmission des savoirs, mais également de la culture de votre entreprise aux nouveaux arrivants. En mettant en œuvre un tutorat et un accompagnement particulier pour les salariés du GEIQ, vous allez rapidement acquérir une expérience transférable à tous les salariés embauchés dans votre entreprise.



« Un formidable outil d'intégration »

Jean-Marc Benedetti, directeur général de l'entreprise de transport Audureau, filiale du groupe Antoine



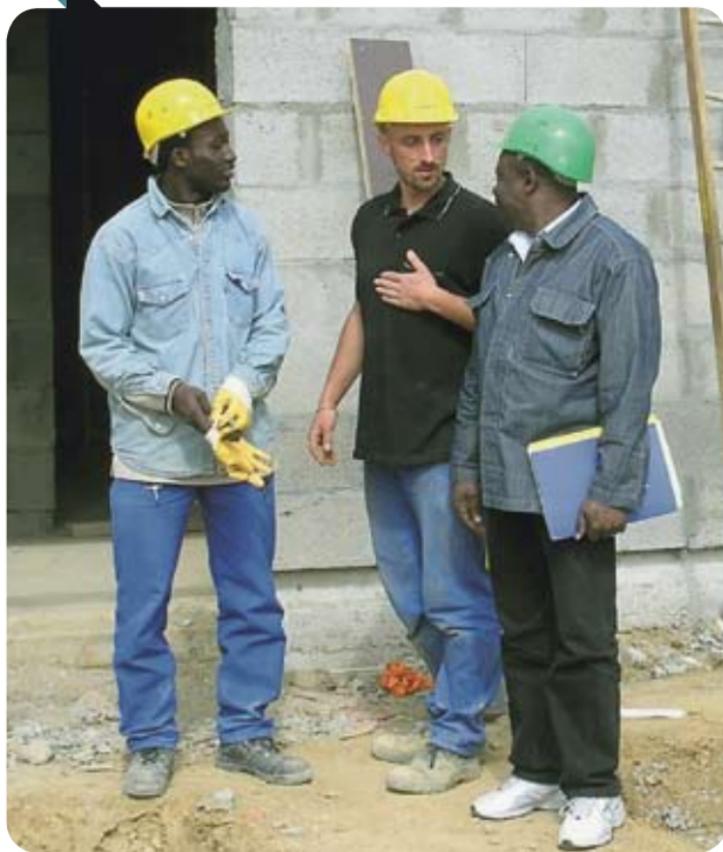
Se regrouper en GEIQ a permis aux petites sociétés de transport, comme aux plus grandes, d'échanger autour de leurs pratiques et de leurs expériences en matière de ressources humaines, que l'entreprise ait ou non de service dédié. Le tutorat mis en place par le GEIQ pour la formation des chauffeurs poids lourds a donné des résultats probants. Les entreprises adhérentes ont toutes, depuis, changé leur politique d'intégration. La formule a été adoptée pour tous les nouveaux personnels, quels qu'ils soient, car c'est un formidable outil d'intégration.

Le tuteur a un rôle plus large que celui de la formation : il explique au nouveau venu le fonctionnement de l'entreprise, lui donne des repères, et lui permet de se sentir tout de suite intégré. Lorsque cette mission est confiée à un salarié, cela crée une relation de confiance avec sa hiérarchie, il participe aux réunions d'information et d'évaluation du rythme de l'apprentissage. Il se sent valorisé et reconnu au sein de l'entreprise. C'est pourquoi je trouve important de panacher les profils et de permettre à des jeunes, des moins jeunes, des femmes, de se porter volontaires. La reconnaissance du travail accompli ne s'exprime pas seulement par des augmentations de salaires : la considération, le respect, les conditions de travail, la formation, jouent un rôle important dans la vie professionnelle de tout un chacun.



Je veux mieux gérer mon alternance et mes formations sur les bas niveaux de qualification

Quelle que soit la taille de votre entreprise, vous pouvez être confronté à des problèmes de recrutement mais également à l'inexistence de formation adaptée à vos besoins. En adhérant à un GEIQ, en mutualisant vos demandes, il est possible de trouver une solution. Grâce au GEIQ, vous pouvez modifier l'offre de formation sur votre territoire et mettre en place des parcours dont le contenu et le calendrier correspondent à la réalité de vos métiers.



« Le GEIQ a créé une formation adaptée à nos besoins »

Fabrice Oger, président de la SAS BEC Construction - Groupe Fayat, à Montpellier



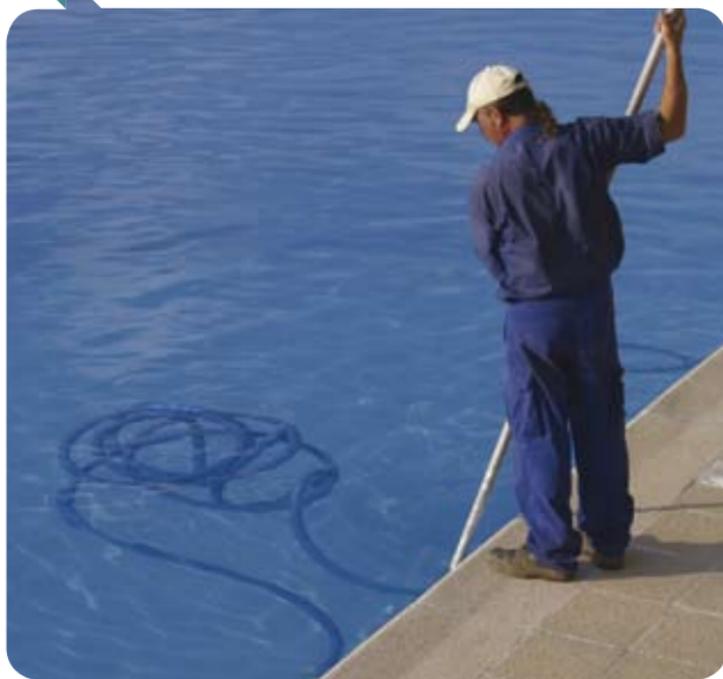
Dans l'Hérault comme dans les autres départements, les entreprises de gros œuvre ont besoin de plus de 1 000 personnes, quand l'Éducation nationale n'en forme qu'une soixantaine ! Au sein du GEIQ Bâtiment et travaux publics, nous avons mis en place une formation de coffreur-bancheur, qui n'existait pas. Il a fallu huit ans de négociations pour la faire aboutir, et obtenir, il y a deux ans, la validation d'un titre professionnel, délivré par le ministère du Travail. Le titre de "Coffreur-bancheur par contrat de professionnalisation" est reconnu comme équivalent du CAP "Maçonnerie" ou "Constructeur professionnel et béton armé". Plus rapide que le CAP (12 mois au lieu de 36), la formation s'appuie sur un accompagnement professionnel fort, au rythme de deux semaines en école et six en entreprise, avec tuteur sur chantier et accompagnement social par les permanents du GEIQ. Sur les 60 à 70 personnes formées depuis, 85 % ont été embauchées en CDI dans l'entreprise où elles effectuaient leur formation. C'est une réussite tellement forte que beaucoup d'entreprises se tournent vers ce système. Cela permet aussi de renouveler nos effectifs, voire de baisser l'âge moyen : chez BEC Construction, il était de 46 ans en 1999, il est de 38 aujourd'hui, cela mesure le dynamisme de l'entreprise.



Je veux transformer mon entreprise en entreprise d'insertion

Doté de fortes compétences pédagogiques, vous souhaitez attirer et former de nouveaux salariés votre métier. Vous pouvez le faire en favorisant l'emploi dans votre entreprise de personnes en difficulté et participer ainsi à la redynamisation de votre territoire. En deux ans, vous constituerez la main-d'œuvre nécessaire à votre développement ou à celui de votre filière.

Votre Union régionale des entreprises d'insertion (UREI) étudiera avec vous les possibilités et conditions d'un conventionnement par l'Etat de votre entreprise en entreprise d'insertion (EI), vous apportant son savoir-faire et son expérience dans tous les domaines concernés (diagnostic de faisabilité, dossier de demande de conventionnement auprès de la DDTEFP, organisation et mise en place de la fonction de tutorat et d'accompagnement socioprofessionnel).



« Gagner en valeur humaine »

Franck Frinquant, dirigeant de Clean Piscines 46, à Cahors



Je voulais m'inscrire dans le cadre de l'insertion. J'avais eu une expérience malheureuse en me lançant dans une autre entreprise, et connu les difficultés pour retrouver un emploi, les démarches difficiles avant que les banques me fassent à nouveau confiance. Je me suis installé comme artisan. Une fois mon entreprise bien assise, j'ai présenté mon projet à l'Union régionale des entreprises d'insertion de Toulouse, mes motivations, le détail des démarches déjà effectuées auprès des gens en difficulté. Sur ses conseils, j'ai transformé mon entreprise en EURL pour qu'elle soit statutairement compatible.

Ils m'ont aidé à monter le projet et à le défendre auprès de la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Clean Piscines a été conventionnée pour quatre postes en insertion en 2007. L'UREI a continué de nous épauler pour mettre en place les postes conventionnés, nous former au recrutement, au suivi du personnel, pour établir un partenariat constructif avec l'ANPE. Lorsque l'activité nécessite que j'embauche du renfort en CDD, cela est pris en compte l'année d'après pour obtenir des postes conventionnés supplémentaires. C'est un domaine qui vaut la peine, et qui motive tout le personnel. Ça marche, et on gagne énormément en valeur humaine.



Je veux m'associer à une logique de développement des compétences sur mon territoire

Pour s'adapter à l'évolution du contexte économique, les entrepreneurs ont l'obligation de mettre en place une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Les entreprises d'insertion (EI) travaillent en partenariat avec les institutions de l'emploi, les organismes de formation et les entreprises. Elles engagent une véritable réflexion sur les compétences, afin qu'elles soient en adéquation avec les besoins de leur bassin d'emploi. Par convention avec l'Etat, elles sont chargées de préparer leurs salariés à une insertion durable dans une entreprise ordinaire, et offrent de fait un véritable service de recrutement à leurs clients.



« J'aurais du mal à m'en passer »

Patrick Archen, directeur de l'entreprise Lorval, filiale de Sita, à Fameck (Moselle)



A l'ouverture du centre de tri, en 2000, nous avons recherché de la main-d'œuvre et nous sommes rapprochés de l'entreprise d'insertion Valoprest. Cette collaboration est un grand soulagement, car les encadrants de Valoprest s'occupent non seulement des prestations de tri, mais de tout le suivi. Il ne nous reste que la gestion du site. En cas de congés ou de remplacements, je fais appel à eux. Régulièrement, je leur indique nos perspectives d'évolution et nos besoins en termes d'emploi et de compétences. Nous avons ici des manœuvres, des caristes qui ont passé le permis de conduire Caces, ainsi qu'un chef d'équipe de production. Valoprest les prépare à passer des CAP par la validation des acquis de l'expérience, leur fait suivre des formations auprès de l'Afpa ou du Greta.

Aujourd'hui, 10 de nos salariés sont issus de l'insertion, sur 27 personnes au total. Les salariés en insertion, embauchés pour deux ans, représentent 80 % de notre personnel. Ce sont des travailleurs compétents, souvent plus volontaires que d'autres ouvriers, et notre centre de tri est parmi ceux qui affichent la meilleure productivité. J'avoue que j'aurais du mal à m'en passer, car cela présente une grande flexibilité du point de vue de la production.



Je souhaite créer un GEIQ

Plus de 15 GEIQ se créent chaque année, pourquoi pas sous votre impulsion ? Il vous est possible de fonder un GEIQ s'il n'existe pas déjà sur votre territoire. Au-delà de la simple adhésion, le GEIQ est une véritable entreprise qui nécessite une importante implication de la part de ses dirigeants. La création d'un GEIQ est toujours une aventure collective et passe nécessairement par la mobilisation d'autres entreprises. Il vous faudra pour cela les convaincre, mais aussi négocier avec l'OPCA, avec votre branche, et parfois avec l'Etat et les collectivités locales.



« Une volonté commune »

*Sylvie Blin, directrice de Ouest Nettoyage au Mans
et présidente du GEIQ Propreté du Mans*



Un GEIQ fonctionne comme une entreprise. Pour qu'il réussisse, il nécessite un engagement fort de la part des entrepreneurs adhérents et une volonté commune de trouver des solutions efficaces. Il faut savoir laisser de côté le fait que nous soyons tous concurrents les uns des autres, et se réunir autour d'une table pour travailler intelligemment. Au moment de la création du GEIQ Propreté du Mans en 1999, nous étions cinq entreprises de propreté à nous regrouper, pour faire face ensemble aux problèmes de recrutement et de revalorisation de métiers peu attractifs. Nous avons été soutenus par notre syndicat professionnel, le fonds d'insertion de la branche (FARE) et par le CNCE-GEIQ. Après l'étude de faisabilité, et le recrutement d'un coordinateur, des partenariats ont été organisés avec l'ANPE, le conseil général, les missions locales, les organismes de formation... Sur les 30 salariés suivis par le GEIQ aujourd'hui, près de 80 % seront embauchés dans les entreprises. Cette main-d'œuvre issue du GEIQ connaît les avantages et les inconvénients du métier, a reçu une formation, acquis une expérience et une maturité professionnelle. D'autres entrepreneurs nous ont rejoints, car ils ont compris que c'est un outil efficace. Je pense que des secteurs en tension, comme l'hôtellerie-restauration par exemple, auraient tout intérêt à créer leurs propres GEIQ.



Je veux investir dans le développement économique d'une EI ou d'une ETTI

Les entreprises d'insertion, en poursuivant leur objectif social, se positionnent sur les mêmes marchés que les entreprises classiques. Ayant l'ambition d'être tout aussi professionnelles et efficaces, elles développent des outils et des pratiques innovantes. Vous voulez bénéficier de ces innovations, participer au développement de l'emploi, développer vos avantages face à la concurrence, ou encore fédérer votre personnel autour d'un projet porteur de sens ? Les avantages sont nombreux à investir dans une EI.



« Un avantage concurrentiel certain »

*Jean-François Connan, directeur développement durable et insertion,
Groupe Adecco*



Nous étions déjà engagés depuis longtemps sur la problématique de l'insertion, l'emploi des travailleurs handicapés, des jeunes sans qualification... Nous connaissions les avantages du travail temporaire comme outil d'accès ou de retour à l'emploi, mais aussi ses limites. Après avoir investi dès 1993 dans des entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI), nous avons cherché un partenaire avec une assise plus importante. Adecco est ainsi entré en 1996 dans le capital de la filiale intérim du Groupe ID'EES, qui offrait différentes activités, sur plusieurs territoires. Cet investissement et ce partenariat répondaient à plusieurs motivations. Ces ETTI construisent des trajectoires d'insertion en utilisant le même champ d'activité qu'Adecco, et représentent un espace d'innovation indéniable. Grâce à l'accompagnement renforcé des intérimaires, la majorité de leurs clients disent pouvoir intégrer plus facilement les personnes en insertion. Nous avons gagné là un avantage concurrentiel certain : aucune autre major de travail temporaire n'a suivi cette voie, hormis Adia qui fait partie du Groupe Adecco. Cela nous permet de coproduire avec de nouveaux interlocuteurs : service public de l'emploi, collectivités territoriales, prescripteurs sociaux... Plus de 15 000 personnes ont ainsi retrouvé le chemin de l'emploi depuis 1993. Du côté de nos collaborateurs, il y a une fierté d'appartenance, qui dynamise notre culture d'entreprise. Quand les entreprises et les EI font ce chemin les unes vers les autres, elles découvrent des zones de collaboration mais aussi de ressemblance.



Je souhaite m'impliquer dans la gouvernance d'une EI

L'insertion est un métier à part entière : l'entreprise d'insertion innove sans cesse en proposant des modèles nouveaux de recrutement, de développement des compétences et de gestion du personnel, qui bénéficient aux salariés comme aux entreprises. Pour mener à bien sa mission de passerelle vers l'emploi durable, elle doit être en phase avec le monde économique qui l'entoure.

En tant que chef d'entreprise classique, vous avez une expertise à lui apporter pour développer sa capacité à faire face à la concurrence et à s'adapter aux évolutions du marché. Vous participerez ainsi à faire d'un projet porteur de sens, une entreprise viable et pérenne, et contribuez au développement économique et social de votre territoire.



« Apporter ma pierre à l'édifice »

*Jean-Michel Piro, directeur de l'hypermarché Auchan à Aubagne (13)
et membre du conseil d'administration du groupe d'insertion La Varappe
Développement*



Une entreprise d'insertion, c'est d'abord une entreprise, qui se confronte à un marché, à une concurrence. Si elle veut réussir son objectif noble, il lui faut réussir tout court ! Il est important que son conseil d'administration soit ouvert à différentes typologies d'administrateurs. Je suis membre du conseil d'administration de La Varappe Développement depuis sept ans, avec huit autres chefs d'entreprises classiques, sur 12 membres au total. Cette implication est un bénévolat, et ne peut se concevoir que comme ça. Nous sommes les uns et les autres responsables d'entreprises plutôt grandes, connues et reconnues sur le territoire.

Notre rôle est d'apporter un regard extérieur, d'orienter les choix stratégiques de l'entreprise d'insertion, afin de garantir sa pérennité et son développement. C'est aussi lui faire bénéficier de nos réseaux, pour trouver des marchés, des employeurs potentiels, des aides financières. L'entreprise a obtenu, par exemple, un soutien de La Fondation Auchan pour la jeunesse, qui s'investit sur ces questions depuis bientôt 15 ans. La Varappe Développement a réalisé pas moins de 147 sorties positives d'emploi en 2007, soit près de 60 % des salariés accueillis : participer à aider des personnes à retrouver le chemin de l'emploi et de la société, c'est apporter ma pierre à l'édifice.



Je suis prêt à envisager une joint-venture avec une EI

La sous-traitance n'est pas le seul moyen de collaborer avec une entreprise d'insertion. Vous pouvez également choisir de regrouper vos ressources respectives afin de mener ensemble une activité. Cette joint-venture pourra se faire sous la forme d'une association momentanée, ou de la création d'une société commune ou encore de prise de participations croisées dans le capital, avec toujours la garantie d'agir sur la création d'emploi.



« La complémentarité est la clé du succès »

Philippe Decaluwé, président de Coolrec France à Lesquin, filiale du groupe néerlandais Van Gansewinkel



La loi européenne “éco-taxé” de 2005 a fait éclore un nouveau marché de collecte, recyclage et élimination des déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE). L'entreprise d'insertion Envie2e Nord, filiale du Groupe Vitamine T, était chargée de réindustrialiser le site de l'ancienne usine Brandt-Selnor, et de reclasser notamment d'anciens salariés. Il lui fallait un partenaire industriel et une maîtrise technique, et Coolrec était intéressé par la démarche sociale.

Notre joint-venture a pris la forme d'une participation croisée, le Groupe Vitamine T détenant 10% de Coolrec France, et notre Groupe Van Gansewinkel détenant 17% d'Envie2e Nord. Cela permet à chacun d'avoir un regard sur l'activité. Notre plateforme commune de traitement des DEEE a été la première à fonctionner en France, avec une montée en charge des activités de 81% dès les trois premiers mois et 10 000 tonnes de produits traités en 2007. Nous avons 90 salariés sur le site, et nos équipes sont parfaitement coordonnées. Les 65 salariés d'Envie2e Nord effectuent le traitement manuel de première dépollution. Coolrec assure le traitement industriel avec, entre autres, un broyeur coûtant plus de trois millions d'euros.

Le succès incontestable de notre collaboration vient de notre complémentarité. Envie2e n'aurait pas eu la capacité technologique et financière de mener seule ce projet. Et Coolrec France n'aurait pas eu des retombées aussi positives pour l'emploi, avec la renommée qui en découle.





**Des acteurs
pour vous
accompagner**

Les têtes de réseau

CNEI Comité national des entreprises d'insertion

Le Comité national des entreprises d'insertion est né le 23 mars 1988, à l'initiative de responsables d'entreprises d'insertion, soucieux de mettre en commun leurs expériences et leur énergie pour promouvoir leur action sur le plan national et développer l'ensemble du mouvement afin de sortir les personnes en grande difficulté de l'assistanat.

Aujourd'hui, le CNEI est une fédération comptant 600 entreprises, qui emploient près de 40 000 personnes, dans 30 métiers. Relais politique et technique du comité national, proches du terrain, les 22 Unions régionales des entreprises d'insertion (UREI ou URSIE) sont le maillon essentiel du développement du réseau des entreprises d'insertion. Opérationnelles sur tout le territoire, leur principal objectif est de regrouper les EI d'une même région pour faciliter l'insertion sociale et professionnelle des personnes en difficulté. Elles jouent un rôle primordial, en particulier dans le lancement et la survie des projets, d'espace d'échanges, d'informations et de formation dans les régions.

Toute entreprise souhaitant se rapprocher des entreprises d'insertion de son territoire et évoquer avec ces dernières des pistes de collaboration peut contacter l'UREI de sa région. Forte de son expertise du territoire et de ses enjeux, ainsi que de sa connaissance de ses adhérents, cette dernière saura vous orienter vers les entreprises d'insertion et entreprises de travail temporaire d'insertion les plus pertinentes pour répondre à votre demande.

CNEI

www.cnei.org • cnei@cnei.org

18-20, RUE CLAUDE TILLIER - 75012 PARIS

UNIONS RÉGIONALES

www.cnei.org/UREI/localisation/urei_info.html



CNCE GEIQ

Comité national de coordination
et d'évaluation des GEIQ

Le CNCE-GEIQ a été créé en 1994 à l'initiative des premiers GEIQ pour garantir l'éthique et la qualité de fonctionnement des groupements. Ayant déposé la marque GEIQ à l'INPI, le CNCE labellise chaque année toutes les structures désireuses d'utiliser cette marque. De même, chaque structure en création doit respecter un cahier des charges qui repose notamment sur trois principes : la gestion pleine et entière d'un GEIQ par des entreprises désireuses de recruter, la qualité des parcours d'insertion et de qualification devant déboucher sur l'emploi durable, la mobilisation d'une formation qualifiante reconnue par les entreprises.

Cette labellisation annuelle permet au CNCE d'analyser objectivement les conditions de succès et de réussite des dispositifs et ainsi de conseiller et d'orienter efficacement les porteurs de projets. Elle a également permis aux GEIQ de mobiliser des partenariats spécifiques avec des OPCA (OPCALIA, FAF propreté, OPCA Bâtiment...) et des branches professionnelles.

Cette démarche qualité permet de réunir au sein du conseil d'administration du CNCE non seulement des chefs d'entreprises impliqués dans les GEIQ, mais également le MEDEF, la CFDT, des fédérations professionnelles (FFB, FEPSA, CAPEB), un OPCA (OPCA 2) et un réseau spécialiste de l'insertion (FNARS).

Si vous avez un projet de création de GEIQ, n'hésitez pas à contacter le CNCE ou les deux comités régionaux labellisés (Aquitaine et Pays de la Loire) du réseau.

CNCE-GEIQ

www.geiq.net • cncegeiq@geiq.net

5, RUE D'ALSACE - 75010 PARIS



LE MEDEF Premier réseau d'entrepreneurs de France

Au total, le réseau MEDEF fédère plus de 700 000 entreprises, de tous secteurs et de toutes tailles, qui emploient plus de 15 millions de salariés. Son efficacité, sa performance et sa représentativité sont renforcées par sa double dimension : branches professionnelles et Medef territoriaux.

Un réseau de proximité : 155 MEDEF territoriaux répartis dans les départements, régions, DOM/TOM qui rassemblent, accompagnent, représentent les entrepreneurs de terrain. Les Medef territoriaux sont déjà nombreux à participer aux actions d'insertion sur leur territoire, directement, au travers de GEIQ, en coopération avec une EI ou encore une ETTI. **Les raisons de s'engager ne manquent pas** : répondre aux besoins de recrutement des entreprises, à la préoccupation sociétale des dirigeants, adopter une vision prospective des enjeux des entreprises.

Les 85 branches professionnelles du MEDEF regroupent, à travers 600 syndicats primaires, **les entreprises d'une même profession**. Industrie, commerce, services, elles couvrent l'ensemble de l'activité économique et sont chargées de promouvoir les professions qu'elles représentent, de préparer leur avenir et d'animer le dialogue social. Elles ont également la responsabilité de la défense des intérêts sectoriels de leur profession auprès des pouvoirs publics. Beaucoup d'entre elles conduisent des politiques d'insertion volontaristes.

A qui s'adresser ?

Consultez la carte du réseau et l'annuaire des fédérations sur www.medef.fr

Fédérations

http://www.medef.fr/site/core.php?pag_id=436

MEDEF territoriaux

http://www.medef.fr/site/core.php?pag_id=2003



« La voie de l'avenir »

*Pascal Gautheron,
président du MEDEF Côte-d'Or et vice-président du MEDEF Bourgogne*



Sur notre territoire, les entreprises rencontraient des difficultés à recruter du personnel pour des postes très variés. Et les entreprises d'insertion par l'activité économique exprimaient leurs difficultés à transférer leurs salariés vers un emploi classique à l'issue de leur période d'insertion. En 2005, nous avons, avec d'autres partenaires ^[1], signé une convention avec l'UREI Bourgogne ^[2] pour une étude sur la qualification et l'insertion des publics en difficulté et sur les besoins des entreprises en matière d'emploi. Conclusion : les entreprises classiques n'ont pas connaissance de l'offre ou ne sont pas sollicitées, alors même qu'elles peinent à recruter pour des postes techniques.

Nous avons réfléchi aux mesures permettant de rapprocher ces deux univers. Le MEDEF Côte-d'Or a décidé en 2007, d'héberger l'UREI Bourgogne au sein de la Maison des entreprises à Dijon, afin de renforcer notre partenariat et favoriser la création de liens avec les branches professionnelles. Nous travaillons aujourd'hui à intensifier les échanges entre les chefs d'entreprise d'insertion et ceux du secteur marchand, à favoriser la mise en place de nouveaux partenariats, et à améliorer la communication des entreprises d'insertion et des entreprises d'insertion par le travail temporaire (EITT) sur leurs métiers, leur fonctionnement, leurs modalités de travail...

Construire des réponses conjointes à des appels d'offres, créer des filiales communes, des passerelles et favoriser l'accès à l'emploi des salariés en insertion, c'est la voie dans laquelle s'est engagé le MEDEF Côte-d'Or afin de répondre aux difficultés de recrutement.



[1] en partenariat avec la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, le Conseil régional de Bourgogne, le Conseil général de Côte-d'Or, le Grand Dijon, la Caisse des Dépôts et Consignations, le FASILD.

[2] Union régionale des entreprises d'insertion.



Vos branches professionnelles

Le GEIQ, un outil de recrutement

Pour faire face au développement de l'activité et au renouvellement de la main-d'œuvre, le Bâtiment devra recruter chaque année 100 000 à 120 000 personnes sur les 10 prochaines années. Les entreprises du secteur accueillent aujourd'hui des jeunes diplômés, des jeunes sans qualification et des demandeurs d'emploi en reconversion et, de tout temps, se sont investies pour faciliter le retour à l'emploi de personnes en difficulté.

Afin de les aider dans cette tâche, la FFB a participé, dès 1993, à la création de Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ).

Placé sous la responsabilité directe des entrepreneurs, le GEIQ assure une réelle fonction de gestion des ressources humaines, d'organisation de la formation, de suivi de l'intégration professionnelle et d'accompagnement social.

Au sein du GEIQ, toutes les conditions sont réunies pour que les salariés réussissent leur parcours. Les résultats sont là pour en témoigner avec 82 % des contrats terminés débouchant sur une qualification, 72 % de personnes retrouvant un emploi stable et restant fidèles à l'entreprise qui a su leur offrir une seconde chance.

C'est pourquoi, lors de la signature de différents protocoles d'accord avec les Ministre en charge du Logement et de la Ville et en charge de l'Emploi, je me suis engagé à recruter 10 000 jeunes Bâtitseurs et demandeurs d'emploi, issus des quartiers sensibles. Je savais que je pouvais compter sur l'appui des GEIQ existants et appeler à leur développement pour que tous les départements en soient pourvus.

Avec le soutien des GEIQ, j'ai la volonté d'offrir des perspectives d'avenir à tous ceux qui ont la volonté de s'en sortir, permettant aux entreprises de faire face aux marchés à venir.

Christian Baffy

PRÉSIDENT DE LA FÉDÉRATION FRANÇAISE DU BÂTIMENT



Entreprises du travail temporaire d'insertion, une complémentarité naturelle

De par notre métier, nous sommes forcément à l'intersection entre chercheurs d'emploi et entreprises et de la même manière forcément en rapport avec le monde de l'insertion.

Nous avons signé, en septembre 2003, un accord de partenariat avec le Comité national des entreprises d'insertion. Par ailleurs, les entreprises de travail temporaire d'insertion sont représentées à notre conseil d'administration au niveau national, mais aussi dans les territoires.

Nous estimons que nos entreprises, outre leur rôle de « dynamique vers l'emploi » qu'elles exercent à travers la mise à disposition de personnel – notamment à l'égard de jeunes sans qualification –, sont en mesure d'aider les publics accueillis par les ETTI à parfaire leur parcours d'insertion, à partir du moment où l'évolution de leur capacité d'embauche et de leur autonomie sociale le leur permet.

Au regard de cette complémentarité, il est important de renforcer les collaborations au plan national et au plan local entre ces deux catégories d'acteurs pour mieux appréhender et accompagner l'évolution de la profession et le développement des ETTI. Cela a été le cas à plusieurs reprises ces dernières années, sur des dossiers importants, comme le « motif de recours » ou plus récemment au sein du Grenelle de l'Insertion : l'appui mutuel et la mise en réseau ont permis tant aux ETT qu'aux ETTI de faire valoir leurs arguments et de coordonner leurs prises de position. C'est une relation d'hommes à hommes, mais aussi une relation de réseau à réseau, c'est important.

Aujourd'hui, nous partageons nombre d'enjeux avec les ETTI, ce rapprochement est donc incontournable, stratégiquement, économiquement et socialement !

François Roux

DÉLÉGUÉ GÉNÉRAL DU PRISME (PROFESSIONNELS DE L'INTÉRIM, SERVICES ET MÉTIERS DE L'EMPLOI)



Les GEIQ, au service de l'insertion et de la qualification dans les entreprises de propreté

La branche professionnelle, par l'intermédiaire du FARE (Fonds d'action pour la réinsertion et l'emploi), a incité les entreprises à se regrouper pour créer les GEIQ. Le premier GEIQ propreté a été créé à Amiens en 1997.

Au nombre de 13, répartis sur le territoire, les GEIQ constituent aujourd'hui un élément clé de la politique d'emploi et de formation de la branche. Plus de 2000 parcours ont ainsi pu être réalisés avec de très bons résultats : 77 % de qualifications obtenues et 70 % d'emploi dans nos entreprises.

La propreté est un secteur dynamique, avec une croissance de l'emploi positive et continue depuis 8 ans. Les besoins en recrutement sont estimés à 19 000 par an dont 5 400 correspondant à un niveau de certification professionnelle reconnue (CQP ou diplôme de l'Education nationale). Depuis quelques années, le secteur s'oriente vers une approche de services à plus forte valeur ajoutée, élargissant son champ d'activités à des prestations de multiservices.

Les exigences de qualité incitent les entreprises à accroître le niveau de qualification de leurs salariés. Car le capital humain est essentiel dans ce secteur. Les situations de travail proposées sont diversifiées et font appel à des compétences techniques, des capacités d'organisation, d'autonomie et d'adaptation. Les possibilités d'évolution sont réelles pour des personnes motivées et compétentes, et pourtant le secteur pâtit d'un manque important d'attractivité, particulièrement auprès des jeunes.

Outils d'entreprises pilotés par les entreprises, les GEIQ sont pour nous une réponse particulièrement adaptée pour répondre à ces besoins en personnel, pour qualifier et insérer durablement des personnes éloignées de l'emploi. Peu de dispositifs permettent d'obtenir de tels résultats.

Florence Cerrone

PRÉSIDENTE DU FARE



Entre les EI et FEDEREC, de nombreux points de convergence

Les métiers de la récupération et du recyclage ont de tout temps été des activités de main-d'œuvre offrant une chance aux plus bas niveaux de qualification jusqu'aux plus élevés. Les premières entreprises industrielles de tri intégraient déjà un fort volet social à la fin du XIX^e siècle !

Aujourd'hui encore, nos adhérents n'ont pas oublié qu'ils sont au cœur du développement durable : respectueux de l'environnement par nature, créant de la valeur ajoutée économique, ils sont soucieux de la dimension sociale. Nous comptons parmi eux de nombreuses entreprises d'insertion et nous nous en réjouissons !

Les liens unissant le CNEI et FEDEREC traduisent cette complémentarité. S'il reste d'actualité, cet accord, signé en 2003, est à compléter : il existe en effet aujourd'hui de nombreux points de convergence entre nos entreprises.

Avec les partenaires sociaux de notre branche au sein de la CPNEFP, nous avons conçu des certificats de qualification professionnelle accessibles aux premiers niveaux de classification pour permettre aux populations moins favorisées d'obtenir pour certains leur premier diplôme !

Les déchets électriques et électroniques, les véhicules hors d'usage, les pneumatiques usagés sont autant de nouvelles filières capables de donner de l'activité d'insertion dans un cadre parfaitement légitime sur les plans économiques et environnementaux.

Et bien sûr, il nous reviendra d'intégrer les travailleurs issus de l'insertion dans nos entreprises en leur offrant de véritables parcours professionnels !

Pascal Sécula

PRÉSIDENT DE FEDEREC (FÉDÉRATION DES ENTREPRISES DU RECYCLAGE)





A yellow speech bubble with a tail pointing downwards and to the left, containing the text 'Mieux comprendre'.

**Mieux
comprendre**

Les entreprises d'insertion sont trop aidées, ce ne sont pas de vraies entreprises.

Les EI réalisent près de 80 % de leur chiffre d'affaires par la commercialisation de leurs produits. Elles perçoivent une aide aux postes d'insertion, qui « *finance l'encadrement et l'accompagnement social des personnes en insertion et compense leur moindre productivité* » (circ. DGEFP 99-17). Par ailleurs, les EI paient les mêmes impôts et charges que toute entreprise. Elles emploient leurs salariés en insertion sous CDD, un contrat de travail de droit commun qui n'est pas exonéré de charges et dont la seule particularité est d'être renouvelable deux fois et extensible à 24 mois.

Les entreprises d'insertion, les entreprises de travail temporaire d'insertion et les GEIQ font de la concurrence déloyale aux entreprises classiques.

Entreprises d'insertion et GEIQ sont présentes sur le marché respectant les conditions économiques qui s'appliquent à tous : les prix, la qualité du service, la satisfaction du client, les délais... Ces exigences sont maintenues alors que les EI, ETII et GEIQ recrutent et forment principalement des personnes qui présentent des difficultés d'accès à l'emploi. Les entreprises d'insertion sont soumises au même régime fiscal que toute société commerciale (TVA, charges, impôts sur les bénéfices) ! Dès 1994, le Conseil de la Concurrence a tranché contre ce soupçon de concurrence déloyale entre entreprises et entreprises d'insertion.



Une entreprise d'insertion vend des produits et des services de moins bonne qualité et moins chers qu'une entreprise traditionnelle.

L'entreprise d'insertion est une entreprise comme les autres, située de plain-pied dans le secteur concurrentiel, qui vend ses produits et services au prix du marché. Elle est donc au moins aussi professionnelle que ses concurrents, et ses prestations sont d'aussi bonne qualité que les leurs.

Les activités proposées par les entreprises d'insertion et les GEIQ ne sont pas en adéquation avec les besoins des entreprises.

Les entreprises d'insertion exercent leur activité sur le marché normal et elles doivent, comme toutes les entreprises, s'adapter au marché ou disparaître. Une coopération plus étroite avec les entreprises classiques peut faciliter cette adaptation, c'est pourquoi les entreprises d'insertion y sont particulièrement ouvertes. Quant aux GEIQ, ils sont constitués par des entreprises classiques qui font en sorte de résoudre par l'insertion leurs difficultés de recrutement. Ils sont donc, par définition, adaptés à leurs « clients ».

En travaillant avec les GEIQ, on est dans l'obligation de recruter à la sortie.

Chaque année, près de 70 % des salariés des GEIQ sortent vers l'emploi. Ces salariés, qui ont obtenu des éléments de qualification validés, sont la plupart du temps fidèles et motivés. En outre, si l'entreprise n'est pas obligée de recruter les salariés qu'elle a accueillis, une entreprise n'adhère à un GEIQ que si elle souhaite recruter.



Les personnes qui travaillent dans des EI, des ETTI ou des GEIQ ne sont pas employables.

Ces structures s'adressent à des personnes sans emploi durablement exclues du marché du travail qui rencontrent des difficultés sociales et/ou professionnelles. Ces personnes font l'objet d'un agrément par l'ANPE, qui leur permet de s'inscrire dans un parcours d'insertion par l'activité économique vont alors enclencher une dynamique de réinsertion. La principale mission de ces entreprises est d'augmenter l'employabilité de leurs publics par l'apprentissage de savoir-être, mais aussi de savoir-faire. Si certaines personnes ne sont pas immédiatement autonomes, elles le deviennent rapidement.

Ce n'est pas de la responsabilité des entreprises de participer à des activités d'insertion.

Dans une logique gagnant-gagnant, l'entreprise en tant qu'acteur de l'emploi, peut jouer un rôle en faveur de plus d'équité sociale. De plus, en collaborant avec les entreprises d'insertion, entreprises de travail temporaire d'insertion ou les GEIQ, l'entreprise peut satisfaire ses besoins en recrutement, entre autres dans les secteurs d'activité en tension, tout en contribuant à une politique interne de diversité. Elle démontre, par ses collaborations avec ces structures, son engagement dans la vie sociale. Valorisation externe de son image, facteur de motivation pour ses salariés, son engagement solidaire s'inscrit dans une conception innovante de l'entrepreneuriat.

Les GEIQ ne vivent que grâce aux subventions.

Les subventions représentent en moyenne 8 % du total des produits du réseau. Ces financements permettent de renforcer l'accompagnement des publics ainsi que le temps passé au recrutement dans des zones sensibles. Ainsi, un GEIQ se finance quasi exclusivement par la facturation aux entreprises adhérentes et aux OPCA.



Les publics des EI, des ETI et des GEIQ ne pourront jamais obtenir une qualification nécessaire à l'embauche dans mon entreprise.

En 2006, dans les GEIQ, 86 % des contrats terminés ont abouti à l'obtention d'une qualification reconnue par les entreprises. En mettant en œuvre plus d'un million d'heures de formation par an, les GEIQ ont développé un savoir-faire qui leur permet de répondre aux besoins des entreprises adhérentes.

Les entreprises d'insertion et les ETI mettent en œuvre, elles aussi, des politiques actives de formation qualifiante ou préqualifiante pour leurs salariés en insertion.

Les entreprises ne savent ni accueillir ni accompagner le public en insertion.

Dans la majorité des cas, les personnes issues de parcours d'insertion n'ont pas besoin d'un accompagnement spécifique, mais, comme tout salarié, d'un accueil favorisant leur intégration dans l'entreprise.

Pour la minorité des publics nécessitant un accompagnement supplémentaire après leur sortie, il existe, pour l'entreprise classique qui les recrute, des dispositifs d'accueil non coûteux favorisant leur intégration, comme par exemple le parrainage et le tutorat. Les adhérents des GEIQ, en acceptant de mettre en place ce tutorat, optimisent les chances de succès des parcours de qualification.



Quelques définitions pour y voir plus clair...

Accompagnement professionnel

Le passage dans une entreprise d'insertion, une ETTI ou un GEIQ s'inscrit dans un parcours d'insertion qui vise à terme l'accès au marché ordinaire de travail.

L'accompagnement professionnel va de la définition d'un projet professionnel à l'aide à la recherche d'emploi, en passant par des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience.

Accompagnement social

L'accès à l'emploi suppose de lever certains freins au parcours d'insertion, en mettant en place un accompagnement social qui permet de répondre aux difficultés de logement, santé, famille, surendettement, addictions ou justice.

Agrément des publics

Cet agrément, délivré par l'ANPE, valide le fait que les personnes orientées vers les EI ou ETTI relèvent bien de ces catégories :

- Publics sans qualification ou formation.
- Publics rencontrant divers freins d'accès à l'emploi (mobilité...) mais dont les habiletés ne sont pas mises en cause.
- Publics durablement éloignés du marché de l'emploi du fait de problèmes sociaux (santé, isolement social...).

ANRU (Agence nationale pour la rénovation urbaine)

L'ANRU a été créée dans le but de simplifier et d'accélérer les démarches des collectivités locales et des bailleurs sociaux désireux de mettre en œuvre des projets de rénovation urbaine. Au lieu de s'adresser comme auparavant à divers organismes financiers et administratifs, l'Agence devient leur interlocuteur unique et leur offre la garantie de ses financements, avec un programme de maîtrise d'ouvrage et un calendrier précis.



CDD-EI

Contrat à durée déterminée signé par les salariés en insertion lors de l'arrivée en entreprise d'insertion. Il équivaut à un CDD classique, avec pour seule particularité un renouvellement possible à deux reprises, dans une durée limitée à 24 mois maximum.

CDIAE (Conseil départemental de l'insertion par l'activité économique)

L'article 16 de la loi d'orientation, relative à la lutte contre les exclusions du 29 juillet 1998, a institué dans chaque département un conseil départemental de l'insertion par l'activité économique. Cette instance a pour mission :

- De déterminer les actions à mener pour promouvoir l'insertion des personnes en grande difficulté sociale par l'activité économique.
- D'élaborer un plan départemental pluriannuel qui soit en cohérence avec les autres dispositifs à vocation sociale.
- De donner un avis au Préfet pour l'agrément des associations intermédiaires et des entreprises d'insertion qui emploient des personnes en difficulté et qui, à ce titre, reçoivent des aides de l'Etat et du département.
- D'établir la répartition d'un fonds d'Etat spécifique annuel attribué au secteur de l'insertion par l'activité économique dans le département.

CI-RMA

Ce contrat (CI-RMA) vise à faciliter l'insertion professionnelle des allocataires du RMI, de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation de parent isolé (API) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) qui rencontrent des difficultés particulières d'accès à l'emploi. La personne embauchée bénéficie d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire, à temps partiel (20 heures minimum par semaine) ou à temps plein, d'une durée de 6 mois minimum (ou de trois mois pour certains bénéficiaires) renouvelable. Le CI-RMA peut également être conclu en



contrat à durée indéterminée. Il peut aussi être couplé à un contrat de professionnalisation.

Clause d'insertion

Les clauses d'insertion ou clauses sociales impliquent pour les entreprises attributaires d'un marché soumis à clauses, de réserver une part des heures de travail générées par le marché à une action d'insertion. Il existe plusieurs types de clauses d'insertion, celles pouvant être activées via l'article 14, l'article 30 et l'article 53 du Code des Marchés Publics.

Charte nationale des GEIQ

Cette charte nationale sert de base à la labellisation annuelle de tous les GEIQ et repose sur trois principes :

- Le pilotage plein et entier des GEIQ par les entreprises adhérentes, désireuses de satisfaire leurs besoins de recrutement.
- La qualité des parcours d'insertion et de qualification.
- La non diminution du coût du travail (l'utilisation d'un GEIQ n'est en aucun cas un moyen d'obtenir de la main-d'œuvre à faible coût).

La labellisation annuelle repose ainsi sur 17 critères quantitatifs et 7 critères qualitatifs.

CNIAE

Le Conseil national de l'insertion par l'activité économique, créé par la loi n° 91-1 du 3 janvier 1991, est placé auprès du Premier ministre. A la demande du Gouvernement et notamment du ministre chargé de l'emploi et du Haut-commissaire aux solidarités actives contre la pauvreté, le CNIAE assure :

- Une fonction de conseil et de veille sur les politiques de l'emploi et de l'insertion des personnes durablement éloignées de l'emploi.
- Une fonction de concertation entre les acteurs concourant ainsi au développement et à la consolidation du secteur professionnel de l'insertion par l'activité économique.
- Une fonction de représentation institutionnelle du secteur.



Ses 42 membres désignés pour trois ans par le Premier ministre.

Concurrence déloyale

La concurrence déloyale désigne un abus de pratique commerciale d'une entreprise par rapport à une autre. Elle est punissable sur le fondement de l'article 1382 du code civil français (responsabilité délictuelle) et expose au paiement de dommages et intérêts pour réparer le préjudice subi.

Conventionnement

Chaque EI ou ETTI est conventionnée annuellement par la DDTEFP. La convention détermine les conditions d'exercice de l'activité et des aides financières aux structures. La procédure de conventionnement permet de vérifier la qualité du travail effectué par les structures.

Economie sociale et solidaire

Nouvelle génération d'initiatives d'économie sociale, le plus souvent portées par des citoyens ou des associations locales et qui cherchent à promouvoir des formes de solidarités externes ou d'utilité sociale (aide à l'insertion, création d'activités, éducation, etc.) – alors que les entreprises plus traditionnelles d'économie sociale visaient la solidarité interne entre leurs sociétaires ou leurs membres. Elle recouvre aussi des formes de partenariats plus poussées avec les secteurs public et privé et déborde de l'économie sociale. Une synthèse entre ces deux générations – qui recourent aux mêmes formes juridiques – tend à se faire sous le nom d'économie sociale et solidaire.

Engagement sociétal

L'engagement sociétal des entreprises regroupe les initiatives qui favorisent le développement des territoires où elles sont implantées et une plus grande équité sociale.

Entrepreneur social

Un entrepreneur social est porteur d'un projet économique au



service d'un intérêt collectif et/ou d'une finalité sociale. Ce type de projet est fortement ancré dans son territoire et généralement inscrit dans le champ de l'économie sociale et solidaire. Il peut s'agir par exemple d'entreprises d'insertion, d'entreprises adaptées...

EI (entreprise d'insertion)

Entreprise de production de biens ou de services, se situant dans le secteur concurrentiel marchand, mais dont la finalité est avant tout sociale : accueillir et accompagner des personnes en situation d'exclusion pour construire et finaliser avec elles un parcours personnalisé de requalification sociale et professionnelle, fondé sur la mise en situation de travail, véritable passerelle vers une intégration durable, l'autonomie et la citoyenneté.

Inscrites dans le champ concurrentiel, elles assument toutes les contraintes et les devoirs inhérents à la forme entrepreneuriale, que ce soit en terme de respect du droit des salariés (contrats de travail, niveau des salaires, application des conventions collectives, représentation du personnel, etc.) ou de respect des règles de la concurrence, et ce quel que soit le secteur d'activité.

Chaque entreprise d'insertion doit signer une convention avec l'Etat, qui lui permet de bénéficier d'une aide au poste pour chaque poste en insertion (9 681 euros par ETP annuel) et l'engage à mettre en œuvre l'accompagnement social et professionnel nécessaire à la réalisation de son projet social.

ETTI (entreprise de travail temporaire d'insertion)

Relève du cadre du travail temporaire et utilise des offres d'emploi de ce secteur proposées à des personnes en grandes difficultés d'accès à l'emploi.

Ces entreprises doivent être agréées et obtenir une garantie financière auprès d'un organisme habilité (banque ou compagnie d'assurance). Elles doivent disposer d'un personnel d'encadrement compétent – à raison de 1 pour 12 salariés en équivalent plein temps. Elles doivent avoir l'agrément et une convention comme pour les entreprises d'insertion.



Forme juridique

Dépend de la structure choisie par l'entreprise d'insertion. Elle peut opérer sous statut associatif (loi 1901) ou sous statut commercial (SARL, SA, SAS, SCOP, etc.). Actuellement, 52 % des EI et 65 % des ETTI sont sous statut commercial.

GEIQ (Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification)

Les Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) regroupent des entreprises qui, pour résoudre leurs problèmes de recrutement, parient sur le potentiel des personnes en difficulté d'accès à l'emploi. Ils embauchent en contrat de professionnalisation des publics spécifiques (jeunes sans qualification, demandeurs d'emploi de longue durée, bénéficiaires du RMI...), puis les mettent à disposition auprès des entreprises adhérentes. L'accompagnement social et professionnel, l'adaptation de la formation aux besoins des entreprises et des salariés, la médiation entre tuteurs, salariés et organismes de formation font réussir des contrats en alternance, qui sans le GEIQ, auraient échoué. Ils rendent ainsi accessibles les contrats en alternance à des publics que les entreprises n'auraient pu embaucher « en direct ».

La marque GEIQ étant déposée à l'INPI, seules les structures labellisées par le CNCE-GEIQ ont le droit d'utiliser le nom GEIQ. Depuis décembre 2005, le CNCE-GEIQ a rejoint par décret, le Conseil national de l'insertion par l'activité économique.

OPCA (Organismes paritaires collecteurs agréés)

Les OPCA sont des organismes créés par les partenaires sociaux, agréés par l'Etat, auxquels adhèrent les entreprises. Celles-ci leur versent tout ou partie de leurs contributions au financement de la formation professionnelle.

Les OPCA peuvent être autorisés à collecter les contributions versées par les entreprises au titre de contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation, du droit individuel à la formation (DIF) et du plan de formation. En contrepartie,



ces organismes développent des services au bénéfice des entreprises adhérentes ou des salariés (conseil, information, aide à l'élaboration de projets de formation..) et prennent en charge le financement des actions de formation.

Parcours d'insertion

Programme ou protocole en étapes, où les compétences sociales à acquérir par la personne sont des préalables au développement de compétences professionnelles.

PLIE

Le Plan local pour l'insertion et l'emploi a pour objet de faciliter l'accès à l'emploi de personnes en grande difficulté d'insertion sociale et professionnelle dans le cadre de parcours individualisés.

Plateforme de coordination, le PLIE mobilise l'ensemble des acteurs intervenant avec l'Etat et le service public de l'emploi. Dans le cadre de l'exécution des clauses sociales d'un marché public, il organise la concertation des intervenants responsables de l'exécution des programmes présentés : collectivités locales, entreprises et organismes socioprofessionnels, structures d'insertion par l'activité.

Qualirei

Le CNEI s'est engagé, depuis 2000, dans une démarche de labellisation des pratiques sociales de ses membres, Qualirei. Il est d'abord conçu comme un moyen de communication externe : il s'agit de prouver aux pouvoirs publics ou autres partenaires économiques la cohérence de l'accompagnement social mis en œuvre par la structure labellisée.

C'est également un outil de management et de progrès interne : il permet de constater, prévenir et corriger d'éventuels écarts aux bonnes pratiques, afin d'améliorer la qualité de l'accompagnement.

Plus de 150 entreprises sont engagées dans la démarche et 70 labels Qualirei ont déjà été décernés.



RSA

Le revenu de solidarité active (RSA) est un dispositif expérimental qui rend attractif le retour au travail pour les personnes qui bénéficient d'un minimum social et reprennent un emploi. Le RSA est destiné à répondre à trois objectifs :

- supprimer les effets de seuil qui font que, dans le système actuel, le retour au travail des allocataires de minima sociaux peut ne pas se traduire par une augmentation de leurs ressources ;
- améliorer la situation des travailleurs pauvres pour leur permettre d'accroître leurs revenus, par un mécanisme qui ne pèse pas sur le coût du travail ;
- simplifier des dispositifs complexes, éclatés, régis par des règles peu lisibles, afin de rendre les prestations plus prévisibles.

RSE (responsabilité sociale des entreprises)

Intégration volontaire des préoccupations sociales et écologiques des entreprises à leurs activités commerciales et à leurs relations avec toutes les parties prenantes internes et externes.

Tutorat

Le tutorat est une relation entre deux personnes dans une situation formative : un professionnel et une personne en apprentissage d'un métier dans son environnement. Le tuteur est chargé d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider cette personne pendant la durée de son contrat et veille à son emploi du temps. Il existe plusieurs situations de tutorat suivant les publics auxquels il s'adresse et les dispositifs dans lesquels il s'inscrit :

- contrat d'insertion par l'emploi,
- contrat d'apprentissage (« Maître d'apprentissage »),
- stages en entreprise sous statut scolaire.

ZUS

Une zone urbaine sensible (ou ZUS) est un territoire infraurban défini par les pouvoirs publics français pour être la cible prioritaire de la politique de la ville.



Entreprises et insertion Collaborer et coproduire sur le territoire

est coédité par

le MEDEF, le CNEI et le CNCE-GEIQ, avec le concours d'IMS Entreprendre pour la Cité, et le soutien du Crédit Coopératif.

Coordination

Matthieu Grosset (CNEI)

Ont collaboré à ce document

Jean-François Connan, Valérie Corman, Sophie Quentin (MEDEF) - Cédric Crespel, Jean-Marie Hugues, Marie-Hélène Ben Aljia (CNEI) - Arnaud Farhi (CNCE-GEIQ) - Patricia Charrier (IMS Entreprendre pour la Cité).

Réalisation

PRESSCODE  **un autre regard, une communication durable**

Sous la direction de Gilles Dumoulin

Témoignages d'entrepreneurs et secrétariat de rédaction : Magali Jourdan
Conception graphique : Matthieu Lifschitz

Presscode est une entreprise de presse, d'édition et de création graphique spécialisée dans la fabrication de supports de communication (publications, plaquettes, brochures, dépliant, logos et chartes graphiques, sites Internet, etc.). Le vaste champ d'action de Presscode lui permet d'être un partenaire privilégié, de la phase de conseil jusqu'à l'analyse des actions. Presscode est une entreprise d'insertion du Groupe Alterna Développement, membre du Groupe SOS.

Presscode - 26, La Canebière - 13001 Marseille - www.presscode.fr

Impression



ALPE est une entreprise d'insertion, labellisée Qualiirei pour ses pratiques sociales.

Elle propose l'ensemble de la gamme des prestations d'imprimerie :

pao, reprographie, impression offset, conditionnement, routage.

ALPE, certifié Imprim'Vert, promeut un développement durable.

ALPE SARL - 3-5-7, rue Albert Marquet - 75020 Paris - www.alpesarl.com

Tél. : 01 49 23 70 60 - Fax : 01 49 23 70 65 - e-mail : info@alpesarl.com



Ce document a été imprimé sur papier 100% recyclé avec des encres végétales.

Avec le soutien de :

