

ESPAGNE BELGIQUE HONGRIE



R.E.S.P.E.C.

RENTABILITE DES ENTREPRISES SOCIALES,
PREVISION, EMPLOIS ET COMPETENCES



Programme de l'Union Européenne pour l'emploi et la solidarité PROGRESS
Ligne d'apprentissage mutuel dans le domaine des Compétences et de l'Emploi
VP/2012/009

Le contenu de cette publication n'engage que ses auteurs. La commission européenne n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations contenues dans cette publication.

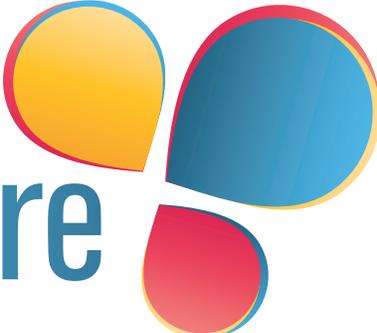
La présente publication a été soutenue dans le cadre du programme de l'UE pour l'emploi et la solidarité sociale PROGRESS (2007-2013).

Ce programme est mis en œuvre par la Commission européenne. Il a été établi pour appuyer financièrement la poursuite des objectifs de l'Union européenne dans les domaines de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances, et contribuer ainsi à la réalisation des objectifs de la stratégie Europe 2020 dans ces domaines.

Le programme, qui s'étale sur sept ans, s'adresse à toutes les parties prenantes susceptibles de contribuer à façonner l'évolution d'une législation et de politiques sociales et de l'emploi appropriées et efficaces dans l'ensemble de l'UE-27, des pays de l'AELE-EEE ainsi que des pays candidats et pré-candidats à l'adhésion à l'UE.

Pour de plus amples informations, veuillez consulter: [http:// ec.europa.eu/progress](http://ec.europa.eu/progress)

sommaire



INTRODUCTION	3
L'EXCLUSION SOCIALE	4
RELATION AVEC LES POLITIQUES PUBLIQUES	7
LES ENTREPRISES SOCIALES D'INSERTION: UNE RÉPONSE EFFICACE FACE À L'EXCLUSION SOCIALE	8
LE PROJET R.E.S.P.E.C.	11
1. TITRE DU PROJET	11
2. BRÈVE DESCRIPTION DU PROJET	11
3. PARTENAIRES DU PROJET	12
4. LIGNE DIRECTRICE DU PROJET	13
MODÈLES D'ENTREPRISES SOCIALES D'INSERTION (ESI) EN EUROPE	15
1. LES TROIS TERRITOIRES REPRESENTÉS	15
2. ENVIRONNEMENT RÉGLEMENTAIRE DES ESI	15
3. PARTICULARITÉ DES ESI	16
4. PUBLICS CONCERNÉS (SELON LA RÉGLEMENTATION DU PAYS)	19
5. RÉSEAUX RÉGIONAUX D'ESI	20
6. SITUATION ET BESOINS ACTUELS DES ESI	21
MESURE DE L'IMPACT SOCIO-ÉCONOMIQUE DES ESI	24
1. BÉNÉFICE SOCIAL DES ESI DE CASTILLE ET LEÓN-ESPAGNE(2013)	25
2. BÉNÉFICE SOCIAL DES ESI DE WALLONIE-BELGIQUE (2013)	26
3. SIMULATION DU BÉNÉFICE SOCIAL DES ESI À BUDAPEST-HONGRIE	27

CONDITIONS FAVORABLES À LA CRÉATION D'EMPLOIS POUR LES PERSONNES EN EXCLUSION SOCIALE DANS LES ESI ET DANS LES ENTREPRISES CLASSIQUES 30

1. AIDES FINANCIÈRES À LA CRÉATION D'EMPLOIS D'INSERTION 30

2. ACCÈS DES ESI AUX MARCHÉS PUBLICS AVEC CLAUSES SOCIALES. 34

- Lutter contre l'exclusion sociale : Un objectif commun 34
- Les clauses sociales et les entreprises sociales d'insertion 34
- Directives européennes sur les marchés publics 35
- Volonté politique et commandes publiques 36
- Bénéfice des clauses sociales 38
- Bonnes pratiques sur l'accès des ESI aux marchés publics 35
- Freins au développement des clauses sociales dans les marchés publics 40

3. LES ESI DANS LES SECTEURS D'AVENIR 42

4. COLLABORATION ENTRE LES ESI ET LES ENTREPRISES « CLASSIQUES ». 43

CONDITIONS FAVORABLES AU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

DES PERSONNES EN EXCLUSION SOCIALE DANS LES ESI 45

1. GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES 45

2. PARCOURS DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES. 46

3. OUTILS DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES 47

4. MODALITÉS DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES 48

5. L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL ET PROFESSIONNEL:
CONDITION INDISPENSABLE AUX ESI 51

- Définition 51
- Bonne pratique en Espagne: Manuel d'Accompagnement 52
- Bonne pratique en Belgique: Job coaching 55
- Fonctions du personnel d'accompagnement 56
- La motivation: moteur du développement des compétences. 58
- Reconnaissance /validation des compétences professionnelles 59
- Financement des coûts du personnel d'accompagnement 59

PRÉVISION DES EMPLOIS 61

CRÉATION D'EMPLOIS POUR LES PERSONNES DÉFAVORISÉES EN HONGRIE 66

CONCLUSION 70

ANNEXES 71

introduction

Nous pouvons observer que le nombre de personnes en situation ou risque d'exclusion sociale en Europe est de plus en plus important. Dans la stratégie Europe 2020, Les dirigeants européens se sont engagés à réduire d'au moins 20 millions le nombre de personnes touchées par la pauvreté et l'exclusion d'ici à 2020. Pour atteindre cet objectif, la Commission européenne a mis en place une plateforme européenne contre la pauvreté et l'exclusion sociale. En plus de cette plateforme européenne et de l'objectif de réduction de la pauvreté, les objectifs sociaux de la stratégie Europe 2020 sont également soutenus par les critères fixés en matière d'emploi comme c'est le cas avec l'initiative «Une stratégie pour des compétences nouvelles et des emplois». Selon la Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen du 16 décembre 2010, « Pour les personnes capables de travailler, trouver un emploi est le moyen le plus sûr de sortir de la pauvreté », « l'inclusion active des personnes les plus en marge du marché du travail figure en bonne place parmi les priorités européennes et nationales. Nous disposons désormais d'un ensemble de principes communs pour aider les personnes à disposer de l'accès au marché du travail dont elles ont besoin. Ces principes tiennent compte de la nécessité de stratégies intégrées associant des systèmes performants d'aide aux revenus, des marchés du travail favorisant l'insertion et des services sociaux appropriés».

Nous avons orienté notre projet sur ces bases en regroupant emploi, compétences et exclusion sociale.

Il est donc primordial et nécessaire de créer des emplois pour les personnes en exclusion sociale et de développer et d'actualiser leurs compétences afin de favoriser au maximum leurs chances d'une transition souple et rapide vers l'emploi. Face à la forte réduction des budgets publics, il faut par conséquent optimiser l'utilisation des ressources. Un des mécanismes qui a déjà démontré son efficacité et qui représente en lui-même un **pont entre le monde du travail, la formation et l'intégration sociale et professionnelle est l'«Entreprise Sociale d'Insertion par l'activité économique»**. En plus d'être rentable et de permettre aux administrations publiques d'économiser énormément en termes de dépenses sociales, l'essence même de ces entreprises sociales est de créer des emplois et de développer les compétences des personnes en exclusion sociale dans le but de favoriser leur insertion sur le marché du travail (dans les entreprises classiques ou dans les propres entreprises sociales d'insertion lorsque celles-ci sont finalistes).

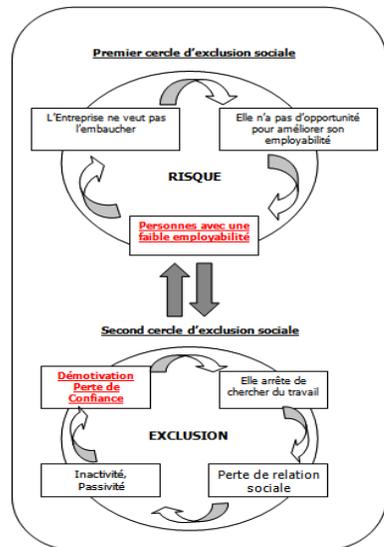
L'EXCLUSION SOCIALE

Selon les dernières données d'Eurostat du 5 décembre 2013, « En 2012, 124,5 millions de personnes, représentant 24,8% de la population, étaient menacées de pauvreté ou d'exclusion sociale dans l'UE, contre 24,3% en 2011 et 23,7% en 2008. La réduction du nombre de personnes confrontées dans l'UE au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale est l'un des objectifs clés de la stratégie Europe 2020 ». Cette tendance est en plus marquée par de très fortes disparités entre les pays. En prenant en compte le pourcentage de personnes relevant d'au moins un des trois critères (risque de pauvreté ou d'exclusion sociale), on observe qu'en Belgique, 21,6% de personnes en situation ou risque d'exclusion sociale, tandis que l'Espagne et la Hongrie se situent au dessus de la moyenne européenne avec respectivement 28,2% et 32,4%.

Au sens de l'UE, le Risque de pauvreté ou d'exclusion sociale répond à trois critères:

- Les personnes à risque de pauvreté.
- Les personnes en situation de privation matérielle sévère.
- Les personnes vivant dans des ménages à très faible intensité de travail.

Plus concrètement, l'Exclusion Sociale, est définie par la Fondation Europe (1995) comme étant le "processus par l'intermédiaire duquel les individus ou groupes se trouvent totalement ou partiellement exclus d'une participation complète dans la société dans laquelle ils vivent". Au sein de l'Union Européenne, certaines personnes se confrontent à des obstacles que les empêchent de participer pleinement à la vie sociale, et se retrouvent privées de considérables options fondamentales pour le développement humain.



SOURCE : ELABORATION PROPRE-FECLEI

CERCLES VICIEUX DE L'EXCLUSION SOCIOPROFESSIONNELLE

Il persiste un chômage structurel important de personnes qui ont une problématique personnelle spéciale et qui nécessitent des mesures supplémentaires par rapport à celles qui sont uniquement de formation: Il s'agit des **personnes qui se trouvent en situation d'exclusion sociale**.

Les observations et données actuelles démontrent que les mesures traditionnelles de formation et de protection sociale sont insuffisantes pour lutter contre l'exclusion sociale. C'est la raison pour laquelle **il est nécessaire de développer d'autres formes d'organisation de travail et des programmes innovateurs et réellement efficaces**, comme le sont **les formules d'insertion par l'activité économique (par l'emploi) et les entreprises sociales d'insertion par le travail (ESI)**.

RELATION AVEC LES POLITIQUES PUBLIQUES

Durant ces dernières années, l'Union Européenne et les États membres ont acquis une plus grande conscience du rôle central que jouent l'emploi et la politique sociale comme caractéristiques distinctives d'une société développée. Cependant, même si beaucoup d'opportunités ont été créées, grâce à la stimulation de l'emploi et de la mobilité selon ce qui était prévu dans le cadre de la stratégie de Lisbonne pour la croissance et l'emploi, **il continue d'exister trop de personnes inactives ou au chômage et isolées socialement. Dans le contexte actuel marqué par la rapidité des changements technologiques, la globalisation, le vieillissement et la crise internationale, la société européenne se transforme et les régions et personnes qui ne suivent pas le rythme se retrouvent marginalisées.**

Dès mars 2000, le Conseil Européen de Lisbonne incorpore le soutien en faveur de l'intégration sociale pour réussir son objectif stratégique, pendant la prochaine décennie, afin de devenir l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale. Ensuite, le traité établissant une constitution pour l'Europe, publié le 16 décembre 2004 au journal officiel de l'UE, inclut entre les objectifs de l'Union, **la recherche du plein emploi et la lutte contre l'exclusion sociale et la discrimination** (art. I-3) et stipule qu'il soutiendra et complètera les actions des États membres dans le domaine, entre autres, de **l'intégration des personnes exclues du marché du travail (art. III-210)**. Puis, avec la stratégie de Lisbonne renouvelée (2005), le conseil européen a décidé de concentrer les efforts sur la réalisation d'une **croissance plus forte et durable et la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité**. Dans le cadre de l'Agenda social et suite aux conclusions de l'année 2010 en tant qu'année européenne de lutte contre l'exclusion sociale et la pauvreté, l'UE insistait de nouveau sur l'inclusion sociale et en particulier **l'intégration des chômeurs les plus éloignés du marché du travail**.

Actuellement, l'Union Européenne évolue dans le cadre de la stratégie Europe 2020, une stratégie pour la croissance intelligente, durable et inclusive. Trois des quatre lignes directrices intégrées de la stratégie Europe 2020 sont les suivantes :

- Accroître la participation des femmes et des hommes sur le marché du travail, diminuer le chômage structurel et promouvoir la qualité de l'emploi
- Développer une main d'œuvre qualifiée en mesure de répondre aux besoins du marché du travail et promouvoir l'éducation et la formation tout au long de la vie
- Promouvoir l'inclusion sociale et lutter contre la pauvreté

En ce qui concerne la croissance inclusive, l'UE vise à encourager une économie à fort taux d'emploi favorisant la cohésion sociale et territoriale, et formule une des initiatives phares dans le domaine de

l'emploi: «**Une stratégie pour des compétences nouvelles et des emplois**» et communique sur le «**Paquet emploi** » intitulé «**Vers une reprises génératrice d'emplois** ».

En lien avec la politique européenne pour l'emploi, on observe clairement le rôle clé que jouent les **Entreprises Sociales d'Insertion (ESI)** pour promouvoir l'intégration des personnes défavorisées sur le marché du travail et lutter contre les discriminations dont elles font l'objet. Ces ESI favorisent l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, la création d'emplois, l'esprit d'entreprise et la réduction des disparités régionales et locales en termes d'emploi et de chômage.

LES ENTREPRISES SOCIALES D'INSERTION : UNE RÉPONSE EFFICACE FACE À L'EXCLUSION SOCIALE

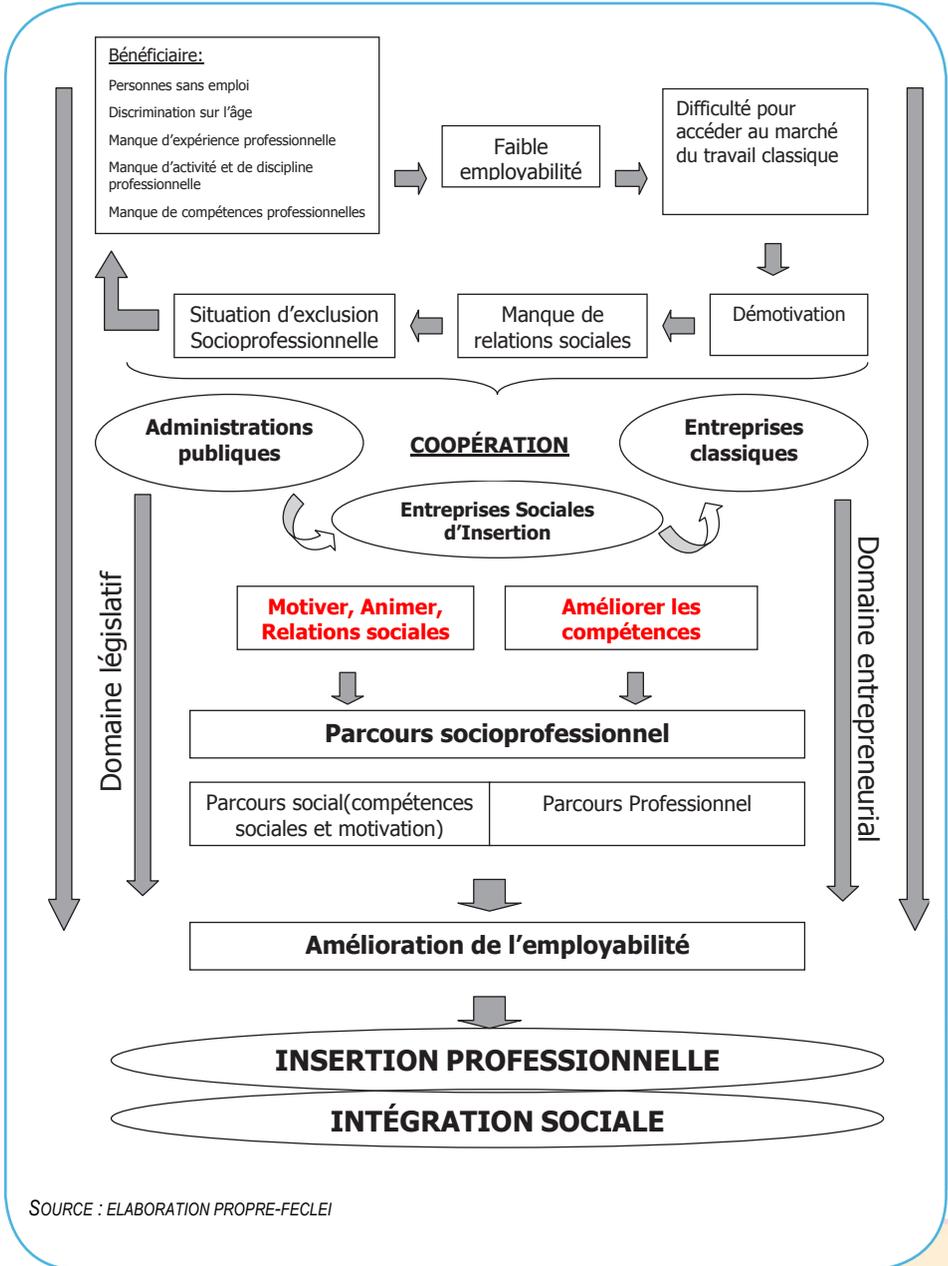
Même s'il existe une diversité au niveau des cadres légaux, des statuts ou encore des modèles (tremplin ou permanent) d'entreprises sociales d'insertion en Europe, nous pouvons en définir une base commune : Les entreprises sociales d'insertion sont des structures marchandes du tiers secteur, qui réalisent des activités économiques de production de biens et services, et dont l'objet social consiste en l'intégration de personnes défavorisées et gravement défavorisées sur le marché du travail.

Les membres du Réseau européen d'entreprises sociales d'insertion (ENSIE), ont ainsi défini les fondements identitaires des entreprises sociales d'insertion:

- L'intégration sociale et professionnelle des individus qui souffrent de handicaps sociaux et professionnels en raison de leur exclusion et de leur rôle marginal dans la société ;
- Le choix de mener les activités au sein même du système économique, lequel joue souvent un rôle important dans le phénomène de l'exclusion;
- Une forte dimension pédagogique, notamment par la mise en œuvre de programmes éducatifs conçus pour le développement du potentiel individuel (au niveau professionnel et citoyen) au sein de l'entreprise.

Les entreprises sociales d'insertion sont **des formules de l'économie sociale qui ont déjà démontré leur efficacité** partout en Europe et leur rôle est fondamental dans la construction d'une société inclusive qui lutte contre la pauvreté et les inégalités sociales, l'une des priorités essentielles de l'Union Européenne. De plus, ce sont des entreprises qui réinvestissent leurs bénéfices dans l'amélioration de leurs

PROCESSUS D'INCLUSION SOCIALE ET D'INTEGRATION SUR LE MARCHE DU TRAVAIL



SOURCE : ELABORATION PROPRE-FECLEI

structures productives et d'insertion. Ce qui fait de l'entreprise sociale d'insertion une formule efficace contre l'exclusion sociale, c'est qu'elle permet non seulement de créer des emplois et d'offrir des opportunités sur le marché du travail, mais aussi de **développer considérablement les compétences professionnelles des travailleurs et leur potentiel citoyen**. Par rapport aux aides publiques classiques, les ESI apportent donc une plus-value en matière de compétences et d'empowerment des personnes rencontrant des difficultés à la fois sociales et professionnelles.

En résumé, les ESI rassemblent à la fois rentabilité sociale et économique, elles participent au marché et sont compétitives, elles génèrent de la richesse et des emplois de qualité, elles contribuent au développement économique local, elles défendent les valeurs démocratiques, de solidarité et favorisent la construction d'une société plus juste, plus inclusive et équitable. Elles constituent donc un acteur clé du paysage économique et social et se situent le plus souvent au cœur des relations avec les administrations publiques et les entreprises classiques. Le rôle des administrations publiques est, dans ce sens, fondamental pour soutenir le développement des entreprises sociales d'insertion, et pour mettre en place des formules de coopération avec d'autres organisations et entreprises privées.

Étant donné les conditions actuelles de l'économie, la situation du marché du travail et l'objectif de contribuer à l'augmentation du taux d'emploi des hommes et des femmes en Europe d'ici l'année 2020, il devient plus que nécessaire dans nos sociétés de développer des mesures pour favoriser les processus de formation, le développement des compétences et l'insertion des publics en situation d'exclusion sociale. Actuellement on constate que même des personnes qui n'avaient jamais vécu une situation d'exclusion sociale auparavant se retrouvent dans les structures d'insertion étant donné la conjoncture. Il devient donc indispensable de réagir de manière urgente à cette situation et d'envisager des collaborations efficaces entre acteurs publics, privés et entreprises sociales d'insertion.

Cette problématique doit être abordée par le biais d'actions de collaboration et de coopération entre secteurs mais aussi entre les différentes régions européennes. Ainsi, **ce projet s'inscrit dans une logique d'identification et d'échanges de bonnes pratiques, expériences et succès et dans l'apprentissage de connaissances significatives quant aux différents modèles d'entreprises sociales d'insertion favorisant la création d'emplois et le développement des compétences des personnes en exclusion sociale**.

LE PROJET R.E.S.P.E.C.

1. TITRE DU PROJET

Le titre **RESPEC**, en référence au « respect et à l'égalité », valeurs fondamentales dans nos sociétés, signifie « **Rentabilité des Entreprises Sociales, Prévision, Emplois et Compétences** ».

2. BRÈVE DESCRIPTION DU PROJET

Dans le cadre de ce projet, nous avons développé des actions d'apprentissage mutuel entre trois pays européens pour mettre en œuvre les dimensions de « compétences et emplois » appliquées au domaine de l'exclusion sociale et plus concrètement dans le cadre des Entreprises Sociales d'Insertion (ESI). En effet, l'essence même d'une entreprise sociale d'insertion est de créer des emplois et de développer de façon continue les compétences des personnes en exclusion sociale afin de favoriser leur insertion sur le marché du travail.

L'objectif principal est l'**identification, l'échange et la diffusion de bonnes pratiques** et d'expériences de succès dans le domaine de l'Économie Sociale et en particulier des **entreprises sociale d'insertion** dans le but de favoriser la **création d'emplois** pour les publics en situation ou risque d'exclusion sociale, la **prévision et le développement de leurs compétences** et promouvoir leur intégration sur le marché du travail.

Le projet a duré douze mois (janvier-décembre 2014). Il a regroupé trois pays européens, l'Espagne, la Belgique et la Hongrie, et il a impliqué 5 partenaires actifs dans le domaine de l'emploi et de l'inclusion sociale. Les principaux acteurs sont:

- **Organisations à but non lucratif représentant les entreprises sociales d'insertion socioprofessionnelles au niveau régional et européen** spécialisées dans le développement des compétences, de la formation, de l'insertion et de l'emploi.
- **Organisations à but non lucratif de l'Économie sociale**, actives dans le domaine de l'emploi, de la formation, de l'orientation, et de l'inclusion sociale des publics en exclusion sociale, au niveau local et régional.

Une des forces de notre projet s'observe par le fait que ces trois pays participants sont représentatifs de la situation européenne, montrant différents niveaux d'expériences dans le cadre de la lutte contre l'exclusion sociale et dans le domaine des entreprises sociales d'insertion.

3. SOCIOS DEL PROYECTO



FECELEI-Asociación para el Fomento de las Empresas de Inserción en Castilla y León (Réseau d'entreprises sociales d'insertion de la Communauté Autonome de Castille et León-Espagne).

Finalité: Promouvoir la création et la consolidation des entreprises d'insertion, en tant qu'entreprises d'économie sociale, qui constituent un outil de formation par le travail, pour permettre l'accès au marché du travail classique des groupes de personnes en situation ou en risque grave d'exclusion sociale, par le biais de la réalisation d'un travail rémunéré. **Travailleurs:** 198 travailleurs dont 104 en processus insertion (11 entreprises sociales d'insertion).

Fundación Lesmes (Burgos-Espagne)

Finalité: Favoriser l'intégration socioprofessionnelle des personnes en situation ou risque d'exclusion sociale. Organisation promotrice de 3 entreprises d'insertion.

Travailleurs: 47 travailleurs + 68 travailleurs dans les 3 ESI, dont 37 en processus d'insertion

ENSIE- European Network of Social Integration Enterprises (Réseau Européen d'Entreprises Sociales d'Insertion)

Finalité: ENSIE a pour objectifs la représentation et le développement dans l'Union Européenne de réseaux et de fédérations d'entreprises sociales d'insertion en Europe.

Travailleurs: ENSIE représente plus de 2500 entreprises et environ 400 000 travailleurs dans 20 pays d'Europe.

RES- Réseau d'Entreprises Sociales (Wallonie -Belgique)

Finalité: Promouvoir, soutenir et rassembler des entreprises sociales qui visent la création et le maintien de l'emploi à travers une activité économique de production de biens ou de prestation de services par des personnes précarisées sur le marché du travail.

Travailleurs: plus de 600 travailleurs (39 structures sociales parmi lesquelles 19 entreprises d'insertion wallonnes).

Galileo Progetti (Budapest-Hongrie)

Finalité: Entreprise sociale Italo-hongroise à but non lucratif dont l'objectif est de promouvoir la coopération internationale, la mobilité et les échanges de bonnes pratiques entre la Hongrie et d'autres pays européens dans le secteur social, en particulier au niveau de l'éducation, du soutien à l'emploi, de l'égalité des chances pour les personnes en risque d'exclusion sociale.

4. LIGNE DIRECTRICE DU PROJET

1- Contexte:

- Le fort chômage et le nombre élevé de personnes en exclusion sociale en Europe
- Forte réduction des budgets publics

2- Observation:

Efficacité des entreprises sociales d'insertion (ESI) dont l'objectif est l'insertion sociale et professionnelle des personnes en exclusion sociale. Les ESI sont un instrument efficace des politiques actives d'emploi.

3- Synergie/Collaboration Européenne:

Il existe des modèles, des bonnes pratiques et des expériences de succès en Europe en termes de création d'emplois et de développement des compétences des personnes en exclusion sociale par le biais des entreprises sociales d'insertion. C'est pourquoi les principaux thèmes de travail, tout comme l'annonce le titre du projet R.E.S.P.E.C., sont les suivants:

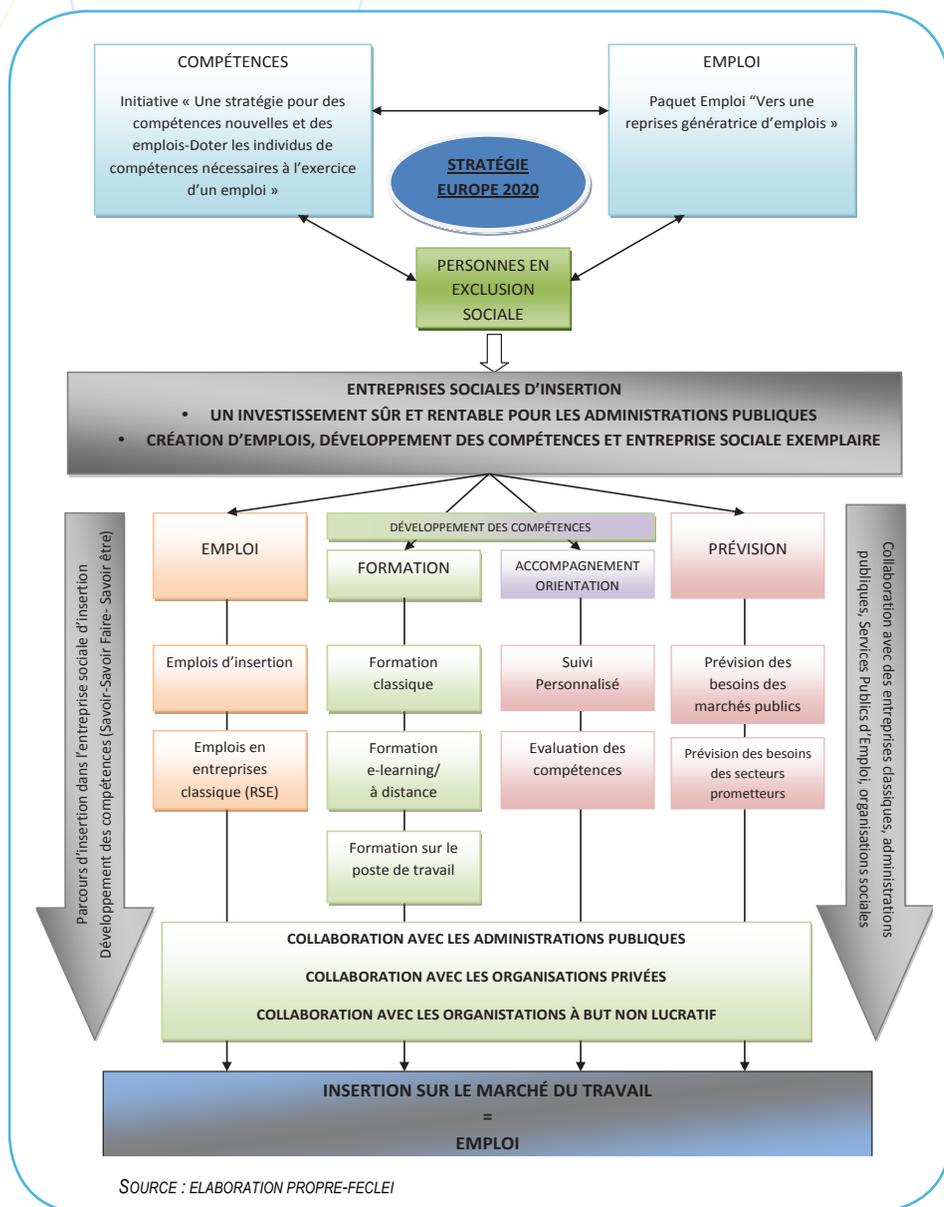
- **MESURE DE L'IMPACT SOCIO-ECONOMIQUE DES ESI:** Non seulement les ESI génèrent un retour sur investissement très important pour les administrations publiques, mais elles leurs permettent aussi d'économiser en terme de dépenses sociales, en convertissant des percepteurs potentiels de prestations sociales et autres services en contribuant et consommateurs.
- **ECHANGE DE BONNES PRATIQUES SUR LES CONDITIONS FAVORABLES A LA CREATION D'EMPLOIS POUR LES PERSONNES EN RISQUE D'EXCLUSION SOCIALE**
 - Aides financières nécessaires
 - Collaboration entre les ESI et les Administrations publiques: Marchés publics et clauses sociales
 - Activités de succès des ESI dans les secteurs prometteurs
 - Collaboration entre les ESI et les entreprises classiques
- **ECHANGE DE BONNES PRATIQUES SUR LES CONDITIONS FAVORABLES AU DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES DES PERSONNES EN RISQUES D'EXCLUSION SOCIALE**
 - Parcours d'insertion, accompagnement social et professionnel
 - Formation accréditée
- **PREVISION D'EMPLOIS POUR LES PERSONNES EN RISQUE D'EXCLUSION SOCIALE**
 - Possibles marchés publics incluant des clauses sociales facilitant l'accès des ESI
 - Possibles nouvelles activités dans les secteurs prometteurs pour les ESI

La réalisation des actions et le partage d'expériences se sont réalisés de la façon suivante :

- Trois rencontres (Budapest en Hongrie, Liège en Belgique et Burgos en Espagne).
- Une étude du contexte et de l'exclusion sociale sur chaque territoire.
- Comparaison des modèles d'ESI entre l'Espagne, la Belgique et la Hongrie.
- La mesure de l'impact socio-économique des ESI (étude du bénéfice social).
- Trois enquêtes qualitatives menées par chaque partenaire auprès des ESI de leur réseau, portant sur les conditions favorables à la création d'emplois, au développement des compétences et à la prévision d'emplois pour les personnes défavorisées.

- La visite d'entreprises sociale et d'ESI dans les pays accueillant une rencontre : Fondation IT (HU), Le Cortigroupe (BE), Ceislabor, GRM et Reusad (ES).
- L'organisation d'une table ronde avec des entrepreneurs et administrateurs d'ESI lors de la rencontre en Belgique.
- Réalisation d'une conférence finale, élaboration d'une publication, création d'un site web.

DOMAINES D'ACTION DU PROJET R.E.S.P.E.C.



MODÈLES D'ENTREPRISES SOCIALES D'INSERTION (ESI) EN EUROPE

Pour comprendre en quoi les entreprises sociales d'insertion (ESI) représentent un acteur clé dans la création d'emplois et le développement des compétences, nous devons d'abord analyser ce qu'elles sont et qui sont les bénéficiaires principaux. Dans le cadre de notre projet, nous nous sommes centrés sur les modèles d'ESI en comparant la situation actuelle entre la Castille et León (Espagne), la Wallonie (Belgique) et Budapest (Hongrie).

Le modèle d'entreprise sociale d'insertion est lui-même une approche novatrice qui démontre son efficacité pour construire un pont entre la formation et l'emploi, afin d'atteindre l'objectif final qui est l'insertion sur le marché du travail de groupes vulnérables, soit par le biais des ESI tremplin, soit directement dans les ESI finalistes.

1. LES TROIS TERRITOIRES REPRESENTÉS

Espagne - Communauté Autonome de Castille et León	2.517.157 habitants
Belgique - Région wallonne	3.546.329 habitants
Hongrie - Budapest (Aire urbaine)	2.530.167 habitants

2. ENVIRONNEMENT RÉGLEMENTAIRE DES ESI

ESI Castille et León	<ul style="list-style-type: none"> • Au niveau national : loi 44/2007, du 13 décembre 2007, concernant la réglementation du régime des entreprises d'insertion. • En Castille et León : décret 34/2007, du 12 avril, qui régule le procédé de qualification des ESI et crée leur registre administratif. • L'organisme responsable est la Direction Générale d'Economie Sociale de Castille et León.
ESI Wallonie	<ul style="list-style-type: none"> • Décret du 19 décembre 2012 relatif à l'agrément et à l'octroi de subventions aux entreprises d'insertion (publié au moniteur belge le 21/01/2013). • Arrêté du 31 janvier 2013 (publié au moniteur belge le 07/03/2013). • L'agrément « entreprise d'insertion » est accordé pour 2 ans. Il peut être renouvelé pour 4 ans. Après cette période de 6 ans, il est renouvelé par tacite reconduction pour des périodes de 4 ans.
ESI Budapest	Le statut d'entreprise d'insertion n'existe pas. Les lois et décrets qui existent en Espagne et en Belgique concernant les ESI peuvent servir de base à l'élaboration d'une loi nationale sur les entreprises d'insertion en Hongrie.

3. PARTICULARITÉ DES ESI

DÉFINITION DES ESI

ESI Castille et León	<p>Une entreprise d'insertion est une société marchande ou société coopérative qui, dûment qualifiée par les organismes autonomiques compétents en la matière, réalise une activité économique de production de biens ou de services, dont l'objectif social a pour but l'intégration et la formation socioprofessionnelle de personnes en situation d'exclusion sociale comme transition à l'emploi classique (Loi 44/2007, du 13 décembre 2007)</p> <ul style="list-style-type: none">- les 3 premières années, minimum de 30% de travailleurs en insertion.- À partir de la 4ème année, minimum de 50% de travailleurs en insertion
ESI Wallonie	<p>Les entreprises d'insertion doivent être dotées d'une finalité sociale, être productrices de biens et/ou services, tout en poursuivant parallèlement un but « social » précis d'insertion durable et de qualité de travailleurs défavorisés ou gravement défavorisés (cf. définition du public cible). Les ESI s'engagent à compter, dans les quatre ans qui suivent l'agrément, au moins 50% de travailleurs défavorisés ou gravement défavorisés parmi les personnes occupées dans les liens d'un contrat de travail</p>
ESI Budapest	<p>Le statut d'entreprise d'insertion n'existe pas.</p>

AIDES FINANCIÈRES EXISTANTES POUR LES ESI

ESI Castille et León	<p>Les ESI peuvent avoir accès à différentes aides</p> <ol style="list-style-type: none">Bonifications à la sécurité sociale pendant la durée du contrat (3 ans maximum) <p>Compétences propres à chaque CCAA</p> <ol style="list-style-type: none">Subventions pour le maintien des postes de travail pour l'insertion socioprofessionnelle (ETP : Equivalent Temps Plein), en concept de compensation économique des surcoûts dérivés du parcours d'insertionAides à l'investissementAides à la réalisation de l'accompagnement pour l'insertion socioprofessionnelleAides aux structures associatives qui représentent les ESI en concepts de coûts de promotion et de fonctionnement <p>Castille et León : Aide annuelle pour financer partiellement les coûts salariaux des travailleurs en situation ou risque d'exclusion sociale dans les ESI qualifiées au registre (décret 34/2007, de 12 Avril) <input type="checkbox"/> 50% du salaire minimum interprofessionnelle par travailleur en insertion à temps complet (ETP)</p>
-----------------------------	--

ESI Wallonie

a) L'aide "Economie d'insertion sociale" (SINE) favorise, grâce à l'utilisation active des allocations de chômage, la réinsertion de chômeurs très difficiles à placer dans l'économie sociale d'insertion. Les employeurs qui engagent des travailleurs-SINE peuvent bénéficier d'une réduction de cotisations sociales ONSS et d'un subside salarial :

- **Réductions de cotisations sociales** de 1.000 euros pendant 10 trimestres, 20 trimestres ou même pour une durée illimitée, selon la catégorie et l'âge du demandeur d'emploi (aide liée à la personne).

- **Allocation de réinsertion:** L'employeur peut également déduire mensuellement du salaire 500 euros, directement versés par l'ONEM. Cette aide dure quatre ans et est dégressive.

Conditions	Période de chômage	Reductions ONSS	Allocations de réinsertion (même durée que Réd. ONSS)
Moins de 45 ans	+ 312 jours dans les 18 mois	1 000 euros le trimestre de l'engagement + 10 trimestres	500 euros / mois
Moins de 45 ans	+ 624 jours dans les 36 mois	1 000 euros le trimestre de l'engagement + 20 trimestres	500 euros / mois
45 ans et plus	+ 156 jours dans les 9 mois	1 000 euros : durée illimitée	500 euros / mois

b) Le décret du 19 décembre 2012 met en place 3 types d'aides :

- **Subvention pour le recours à un secrétariat social:** Une subvention annuelle pour le recours à un secrétariat social agréé ou à un service de GRH dépendant d'un pouvoir local (pour les ESI dépendant d'un pouvoir local). 1500€/an.

- **Subvention européenne des accompagnateurs sociaux(AS):** Annuellement, l'entreprise d'insertion agréée peut bénéficier d'une subvention dans le cadre d'un mandat pour la gestion d'un S.I.E.G.(Service d'intérêt économique général) 50.000€ par ETP (maximum de 2 ETP accompagnateurs sociaux).

Montant	Nombre minimum de travailleurs TD/TGD	Accompagnateur social subventionnable
25.000,00 eur	8	un mi-temps
50.000,00 eur	26	minimum un mi temps maximum un temps plein
75.000,00 eur	45	minimum deux mi-temps maximum un et demi ETP
100.000,00 eur	60	au minimum deux mi-temps maximum deux ETP

Cette subvention doit se conformer au règlement européen de minimis pour les S.I.E.G. Ainsi, l'entreprise agréée ne pourra recevoir la subvention pour le mandat S.I.E.G. que dans la mesure où le montant total des aides de minimis qu'elle a reçues n'excède pas 500.000,00 EUR sur une période de 3 exercices fiscaux.

ESI Wallonie	<p>- Subvention de la Région Wallonne visant à favoriser l'insertion des travailleurs défavorisés ou gravement défavorisés: La subvention s'élève à 18.000,00 EUR maximum pour un travailleur défavorisé (TD) et à 36.000,00 EUR maximum pour un travailleur gravement défavorisé (TGD). Subvention sur 4 ans (4x 25%). L'octroi de la subvention oblige l'entreprise à maintenir le travailleur dans les liens d'un contrat de travail pendant les 4 ans du paiement de la subvention et pendant les 3 années qui suivent.</p> <p>Il est possible que l'entreprise d'insertion bénéficie également d'autres aides à l'emploi, comme l'aide à la promotion de l'emploi (APE).</p>
ESI Budapest	<p>N'existant pas le statut d'entreprises d'insertion, il n'y a pas d'aides spécifiques à ce type d'entreprises.</p> <p>Il existe une aide au poste pour les organisations qui emploient des personnes défavorisées en recherche d'emplois (Loi CVI/2011) qui pourrait servir de base pour mettre en place des aides financières pour les ESI (Cf. simulation du calcul du bénéfice social des ESI en Hongrie).</p>

FORME(S) JURIDIQUE(S) DES ESI

ESI Castille et León	<ul style="list-style-type: none"> - Société limitée (la majeure partie) - Société coopérative d'initiative sociale - Société de travailleurs
ESI Wallonie	<ul style="list-style-type: none"> - Société coopérative à responsabilité limitée (comme dans la plupart des cas) ; - Société anonyme à finalités sociale ; - Groupement d'intérêts économiques (GIE).
ESI Budapest	Le statut d'entreprise d'insertion n'existe pas.

PROPRIÉTAIRE(S) DU CAPITAL SOCIAL DE L'ESI

ESI Castille et León	Une ESI doit être soutenue et participée par une ou plusieurs organisations promotrices qui possède(nt) au moins 51% du capital social. Ce sont des organisations à but non lucratif, parmi lesquelles celles de droit public, les associations à but non lucratif et les Fondations, dont l'objet social contemple l'insertion sociale de personnes spécialement défavorisées, et qui sont donc à l'origine de la constitution d'ESI.
ESI Wallonie	Ce sont la plupart du temps des coopératives, où des parts sont prises, selon la nature des projets, par des personnes physiques, des initiatives publiques, ou des investisseurs (qui ne peuvent reprendre leurs parts avec un bénéfice maximum de 6%). L'entreprise d'insertion est obligée d'informer les travailleurs quant à la possibilité d'acheter des parts de l'entreprise ; donc le travailleur peut, s'il le souhaite, devenir investisseur de son entreprise.
ESI Budapest	Le statut d'entreprise d'insertion n'existe pas.

ESI FINALISTE/TREMLIN

ESI Castille et León	Entreprises Tremplin (Le parcours d'insertion dure au maximum 3 ans et au minimum 6 mois)
ESI Wallonie	Entreprises Finalistes (principalement). Les TD et TGD doivent être engagés à mi-temps minimum (CDI ou CDD débouchant dans les 6 mois sur un CDI)
ESI Budapest	Le statut d'entreprise d'insertion n'existe pas.

4. PUBLICS CONCERNÉS (SELON LA RÉGLEMENTATION DU PAYS)

ESI Castille et León	<p>Selon la loi nationale, les entreprises d'insertion peuvent embaucher les personnes en situation d'exclusion sociale sans emploi et inscrites au service public d'emploi, avec de spéciales difficultés pour leur intégration sur le marché du travail parmi l'un de ces publics :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Allocataires du RMI (Revenu Minimum d'Insertion) ou de d'autres prestations similaires • Personnes qui ne peuvent pas avoir droit à ces prestations, pour: <ul style="list-style-type: none"> - Ne pas répondre à la période exigée de résidence (recensement). - Avoir atteint la période maximum de prestation. • Jeunes de plus de dix-huit ans et les moins de trente ans, provenant d'Institutions de Protections des mineurs. • Personnes avec des problèmes de dépendance à la drogue ou à d'autres troubles d'addiction qui se trouvent en processus de réhabilitation ou de réinsertion sociale. • Internes des centres pénitentiers dont la situation pénitentiaire leur permet d'accéder à un emploi, ainsi que ceux qui sont en liberté conditionnelle et les anciens détenus. • Mineurs internes dont la situation leur permet d'accéder à un emploi, ainsi que ceux qui se trouvent en situation de liberté surveillée et les anciens internes. • Personnes dérivées des centres d'accueil alternatifs autorisés. • Personnes dérivées de programmes autorisés de prévention et d'insertion sociale. <p><i>La situation d'exclusion des personnes qui appartiennent à l'un des publics antérieurement cités, doit être accréditée par les services sociaux publics compétents.</i></p>
ESI Wallonie	<p>Public considéré par l'ONSS fortement éloigné de l'emploi (demandeurs d'emploi de longue durée, peu qualifiés à la base)</p> <ul style="list-style-type: none"> • «Travailleur défavorisé» (TD) <ul style="list-style-type: none"> - pas titulaire d'un diplôme secondaire supérieur ou assimilé (BAC) - inscrit comme demandeur d'emploi inoccupé

ESI Wallonie	<ul style="list-style-type: none"> - répond à l'une des 7 conditions: bénéficiaire d'une aide sociale depuis au moins 6 mois ; avoir plus de 50 ans ; être chef de famille monoparentale ; avoir le sexe sous-représenté dans son secteur d'activité ; peut être victime de discrimination ; avoir une décision d'octroi de l'AWIPH (Agence wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées) ; avoir été « article 60 » (aide du CPAS). • «Travailleur gravement défavorisé» (TGD) - pas titulaire d'un diplôme secondaire supérieur ou assimilé (BAC) - inscrit comme demandeur d'emploi inoccupé - 24 mois d'allocations de chômage ou du RIS (revenu d'intégration sociale) ou d'aucun revenu
ESI Budapest	<p>Concernant la population en situation d'exclusion social, il y a un gros problème en Hongrie dans la mesure où la moitié de la population est en dessous du seuil de pauvreté (en exclusion sociale).C'est pourquoi la définition concrète des personnes défavorisées doit donc être plus ouverte.</p> <p>Les publics défavorisés:</p> <p>Femmes, Jeunes (premier emploi), adultes de plus de cinquante ans, personnes avec peu ou sans formation, personnes à capacité de travail réduite.</p>

5. RÉSEAUX RÉGIONAUX D'ESI

ESI Castille et León	<p>FECLEI- association à but non lucratif, constituée à Burgos le 8 mars 2001, pour promouvoir la création et la consolidation des entreprises d'insertion en Castille et León. FECLEI appartient et participe activement aux réseaux suivants:</p> <p>FAEDEI (Réseau national d'ESI)/ EAPN Castille et León / Projet FIARE-Banque Éthique</p>
ESI Wallonie	<p>Le Réseau d'Entreprises Sociales (RES) regroupe 39 structures d'économie sociale (la moitié environ sont des ESI), en mettant en avant les valeurs éthiques des entreprises sociales (entreprises dont le but est de générer un bénéfice social ou environnemental : entreprises d'insertion, entreprises de formations par le travail, organismes d'insertion socioprofessionnelle). Un autre objectif du RES est de soutenir ces entreprises au niveau de la gestion des ressources humaines et de l'accompagnement social.</p> <p>La fédération Atout EI, visant à regrouper juridiquement les ESI (celle-ci regroupe environ 150 entreprises d'insertion). Cette fédération représente également ce type d'entreprises au niveau politique.</p>
ESI Budapest	<p>/</p>

6. SITUATION ET BESOINS ACTUELS DES ESI

ESI Castille et León (Espagne)		Année 2013	
N° d'entreprises d'insertion	10		
N° total de salariés	192	N° ETP totaux	96,61
N° de salariés en insertion	96	N° ETP insertion	49,44
Activités des entreprises d'insertion	<p><u>Activités actuelles</u>: blanchisserie industrielle, construction, jardinerie, réformes et rénovation, charpenterie, services de nettoyage et d'entretien, service traiteur, gestion des cafétérias de maisons de retraites, collecte/tri sélectif des déchets et gestion des points propres.</p> <p><u>Nouvelles activités 2013-2014</u>: Fabrication et vente de Morcilla, Contrôle des fléaux/désinfection</p>		

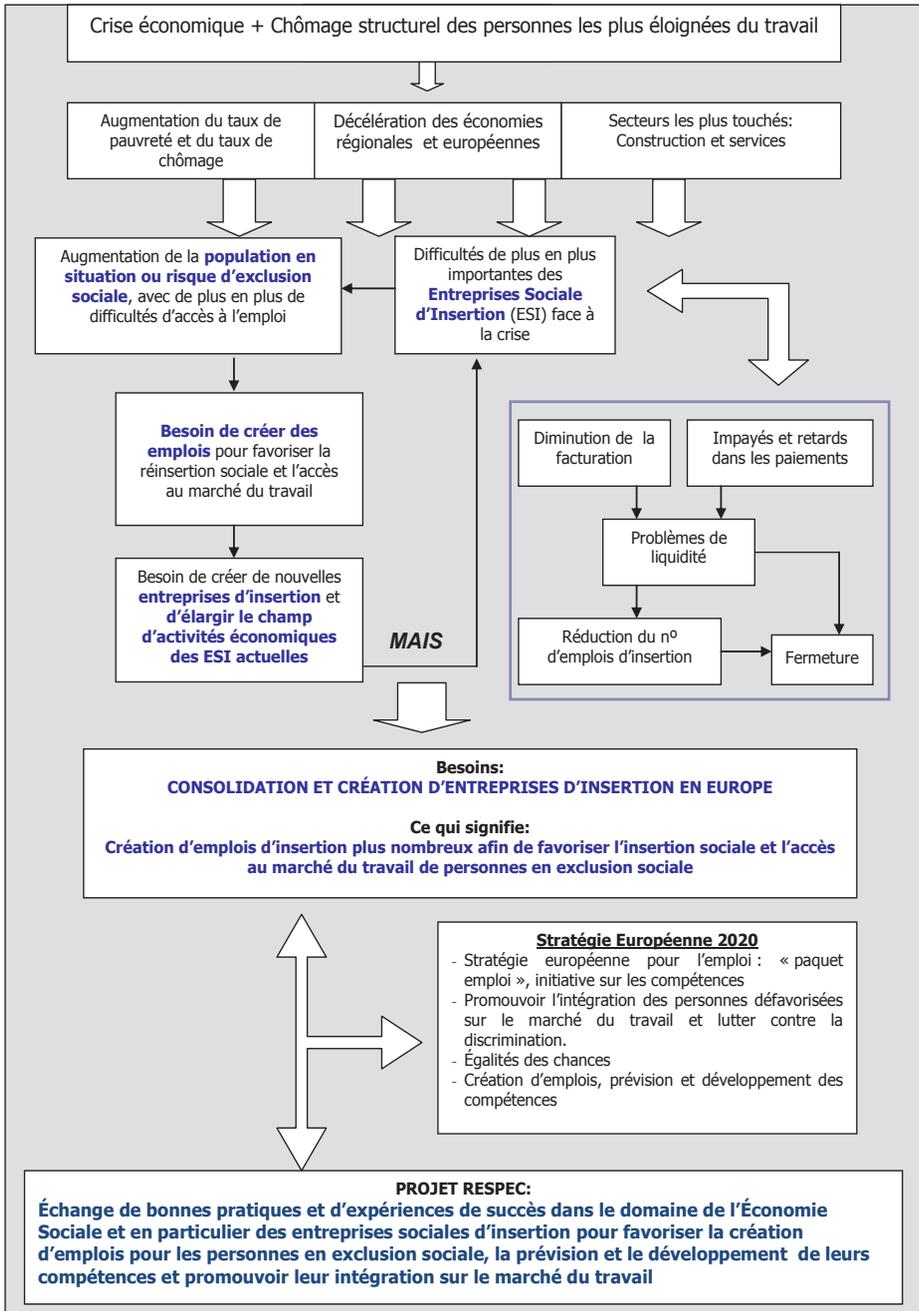
ESI Wallonie (Belgique)- Chiffres d'Atout EI		Année 2013	
N° d'entreprises d'insertion	150 (parmi lesquelles 19 font aussi parties du RES)		
N° total de salariés	4.852	N° ETP totaux	3.455
Activités des entreprises d'insertion	<ul style="list-style-type: none"> - 62% (soit 89 entreprises) sont consacrées aux Titres Services (Aides ménagères, repassage) – TS : Titre-Service Exclusifs ; - 9% au TR (tri et recyclage) ; - 6% au SEP (services aux entreprises et aux particuliers) ; - 6% au TSM (Titre-Service Mixte) ; - 6% sont actifs dans le secteur du bâtiment ; - 11% le sont dans des secteurs divers. 		

ESI Budapest (Hongrie)	Le statut d'entreprise d'insertion n'existe pas.
------------------------	--

BESOINS ACTUELS/ PRINCIPALES DIFFICULTÉS

ESI Castille et León	<p>Même si en général nos ESI résistent bien à la crise par rapport aux entreprises classiques, on se rend compte que le secteur des services est très fortement touché.</p> <p><u>Besoin de développer de nouvelles activités:</u></p> <ul style="list-style-type: none">- fabrication et ventes de produits- services du secteur environnemental (Voir Prévision des Emplois)- services qu'il est possible de mettre en place dans le cadre des marchés publics/clauses sociales. (Voir Prévision des Emplois)
ESI Wallonie	<p>En rapport aux entreprises de l'économie classique, les ESI résistent bien à la crise. Depuis 2014, le nombre d'ESI est passé de 173 à 150. Certains voient le Titre Service amené à disparaître, ce notamment dû à sa récente augmentation (étant passé de 8,5€ à 9€ par heure de travail (pour les 400 premières heures de travail), depuis le 1^e janvier 2014.</p> <p><u>Besoin de développer de nouvelles activités :</u></p> <ul style="list-style-type: none">- fabrication et ventes de produits- services du secteur environnemental (Voir Prévision des Emplois)- services qu'il est possible de mettre en place dans le cadre des marchés publics clauses/sociales. (Voir Prévision des Emplois). <p><u>Difficultés des ESI:</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Les stéréotypes, dont elle est victime, qui sont dus à la méconnaissance d'une majorité. Elle est souvent assimilée à une ETA (Entreprise de Travail Adapté) qui emploie un public porteur de handicaps.- Faire des partenariats avec des entreprises de l'économie classique, pour qui l'ESI est parfois vue comme un concurrent déloyal. Cela a pour effet de ne pas permettre à l'ESI de répondre à des marchés publics (manque de clauses sociales).
ESI Budapest	<p>Mettre en place des outils/dispositifs qui favorisent l'insertion sur le marché du travail des personnes en exclusion sociale (pas uniquement les publics porteurs de handicaps), et qui par conséquent permettent la création d'emplois et le développement de leurs compétences. Les ESI, comme en Espagne ou en Belgique, sont des modèles d'entreprises sociales qui seraient très utiles en Hongrie.</p>

BESOINS ACTUELS DES ENTREPRISES SOCIALES D'INSERTION



MESURE DE L'IMPACT SOCIO-ÉCONOMIQUE DES ESI

Un des aspects sur lesquels nous voulons insister s'adresse principalement aux pouvoirs publics : la rentabilité du travail des entreprises sociales d'insertion. Nous utilisons le terme de « bénéfice social » car les ESI ont un objectif clairement social qui est en plus très rentable économiquement parlant.

OBJECTIF

L'objectif est de faire prendre conscience aux pouvoirs publics que la contribution des entreprises d'insertion à l'économie n'est pas une charge pour la collectivité, mais un gain, et surtout une façon de favoriser l'usage efficient des ressources publiques.

Avec cette étude auprès des ESI en Castille et León, en Wallonie et la simulation faite à Budapest, nous avons cherché à mesurer l'impact socio-économique de ces entreprises sociales. Nous avons observé sur nos territoires la différence entre l'argent public investi dans les entreprises sociales d'insertion et le retour sur investissement pour les administrations publiques en termes de charges sociales, taxes et impôts, et aussi les coûts évités en termes de prestations/d'aides sociales comme par exemple le revenu d'intégration (Belgique) ou le revenu de garantie de citoyenneté (Castille et León-Espagne).

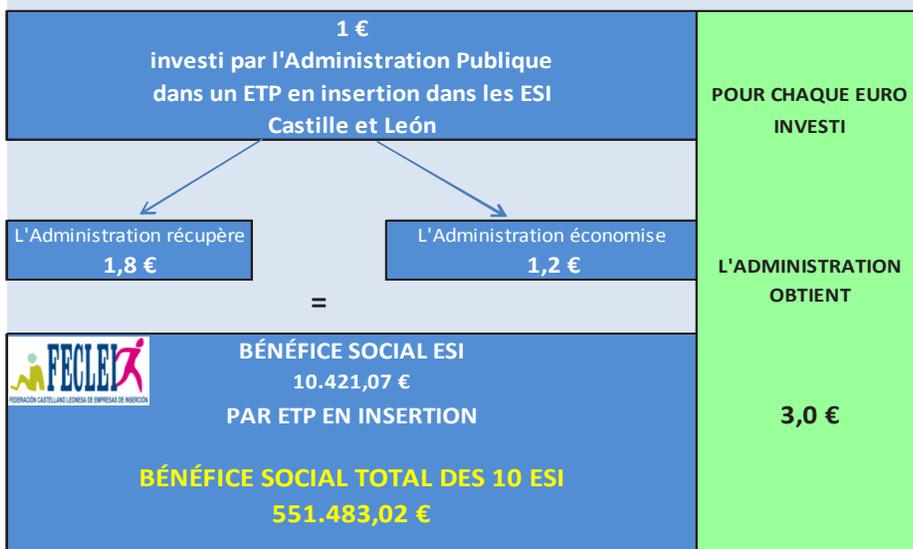
INDICATION

- Les réalités et les modèles d'ESI sont différents, c'est pourquoi il faut réaliser une étude sur chaque territoire et propre à chaque réalité.
- L'étude porte uniquement sur les éléments qui différencient les entreprises d'insertion du reste des entreprises classiques:
 - Le calcul porte uniquement sur les coûts qui se réfèrent aux personnes défavorisées/très défavorisées dans les ESI : on les appelle « travailleurs en insertion » dans les ESI de Castille et León (car elles sont de ESI tremplin) et « travailleurs subsidiés » dans les ESI wallonnes (qui sont finalistes).
 - Seules les aides financières spécifiques aux entreprises sociales d'insertion sont prises en compte dans le calcul.
- On ne calcule pas en nombre de salariés mais en "Equivalent Temps Plein" (contrat à plein temps durant toute l'année). À titre d'exemple dans les ESI de Castille et León, 104 travailleurs en insertion représentent 52,92 ETP.
- Concernant Budapest (Hongrie), nous avons réalisé une simulation du calcul du bénéfice social dans la mesure où le statut d'entreprise sociale d'insertion n'existe pas.
 - Une simulation fondée sur le modèle d'ESI en Castille et León (Espagne), en les appliquant à la réalité du territoire hongrois (salaire minimum et dépenses en protection sociale en Hongrie).
- TI : Travailleur en Insertion
ETP : Équivalent Temps Plein

1. BÉNÉFICE SOCIAL DES ESI DE CASTILLE ET LEÓN-ESPAGNE (2013)

- 10 ESI participantes (100% des ESI de Castille et León en 2013),
- 198 travailleurs (95,67 ETP), parmi lesquels 104 sont en insertion (52,92 ETP en insertion). ETP : Équivalent Temps Plein.

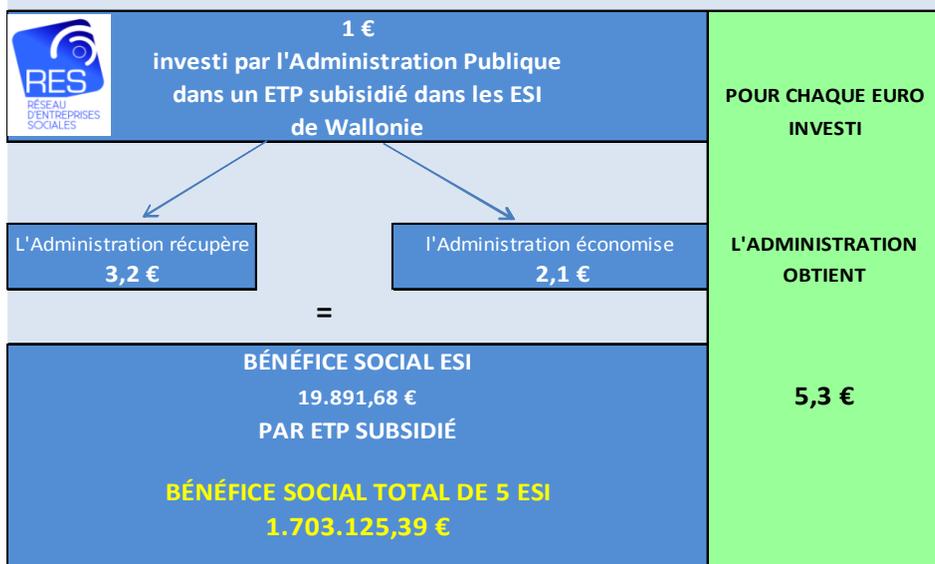
BÉNÉFICE SOCIAL- ENTREPRISES SOCIALES D'INSERTION (ESI) CASTILLE ET LEÓN (ESPAGNE)			
Les données sont annuelles			
Année 2013		ESI participantes: 10	
Total ETP d'insertion (ETP: Équivalent Temps Plein) annuel	52,92	Total TI	104
Total ETP (ETP d'insertion et ETP permanents) annuel	95,67	Total T	198
Moyenne du Salaire brut annuel d'un ETP d'insertion	13.872,23 €		
1- SUBVENTIONS DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE POUR LES ESI		Par ETP insertion (€)	Total ETP insertion (€)
Total subventions ESI (A)		5.316,93	281.372,15
2- RETOUR SUR INVESTISSEMENT POUR L'ADMINISTRATION (Cotisations sociales, impôts sur les bénéfiques, TVA, autres impôts et taxes)		Par ETP insertion (€)	Total ETP insertion (€)
Retour à l'administration (B)		9.347,87	494.689,49
3- COÛT RÉEL ETP INSERTION		Par ETP insertion (€)	Total ETP insertion (€)
Coût réel ETP insertion (A -B)		-4.030,94	-213.317,34
4- COÛTS ÉVITÉS EN DÉPENSES DE PROTECTION SOCIALE		Coût d'une personne en exclusion sans emploi	Calcul en fonction du n° d'ETP insertion dans l'ESI
Estimation du coût direct annuel d'une personne en exclusion sociale et sans emploi (basé sur la Rente Garantie de Citoyenneté)			
Coûts évités (C)		6.390,13	338.165,68
5- BÉNÉFICE SOCIAL		Par ETP insertion (€)	Total ETP insertion (€)
BÉNÉFICE SOCIAL DES ESI C-(A-B)		10.421,07	551.483,02



2. BÉNÉFICE SOCIAL DES ESI DE WALLONIE-BELGIQUE (2013)

- 5 ESI participantes
- 328 travailleurs (211,13 ETP), parmi lesquels 110 sont en insertion (85,62 ETP en insertion). ETP : Équivalent Temps Plein

BÉNÉFICE SOCIAL- ENTREPRISES SOCIALE D'INSERTION (ESI) WALLONIE (BELGIQUE)			
Les données sont annuelles			
Année: 2013		ESI participantes: 5	
Total ETP subsidiés (Equivalent temps plein) annuel	85,62	Total TS	110
Total ETP (subsidés et non subsidiés) annuel	211,73	Total T	328
Moyenne du Salaire brut annuel d'un ETP subsidié	22.115,32 €		
1- SUBVENTIONS DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE POUR LES ESI		Par ETP subsidié (€)	Total ETP subsidiés (€)
Total subventions ESI (A)		4.615,55	395.183,71
2- RETOUR SUR INVESTISSEMENT POUR L'ADMINISTRATION		Par ETP subsidié (€)	Total ETP subsidiés (€)
Cotisations sociales et impôts sur le revenu (TVA et autres impôts non inclus)			
Retours à l'administration (B)		14.698,91	1.258.520,75
3- COÛT RÉEL ETP SUBSIDIÉ		Par ETP subsidié (€)	Total ETP subsidiés (€)
Coût réel ETP subsidié (A -B)		-10.083,36	-863.337,04
4- COÛTS ÉVITÉS EN DÉPENSES DE PROTECTION SOCIALE		Coût d'une personne en exclusion sans emploi	Calcul en fonction du n° d'ETP insertion dans l'ESI
Estimation du coût direct annuel d'une personne en exclusion sociale et sans emploi (basé sur le revenu d'intégration d'une personne isolée)			
Coûts évités (C)		9.808,32	839.788,36
5- BÉNÉFICE SOCIAL		Par ETP subsidié (€)	Total ETP subsidiés (€)
BÉNÉFICE SOCIAL DES ESI C-(A-B)		19.891,68	1.703.125,39



3. SIMULATION DU BÉNÉFICE SOCIAL DES ESI À BUDAPEST-HONGRIE

Comme il n'existe pas d'entreprises sociales d'insertion en Hongrie, nous avons réalisé une simulation en utilisant l'information suivante:

- 10 entreprises d'insertion (ESI)
- Une moyenne par ESI de 5 travailleurs en insertion et 4 professionnels
- Un total de 90 travailleurs (45 ETP) dont 50 travailleurs en insertion (25 ETP en insertion)
- Un salaire brut annuel correspondant au salaire minimum pour des personnes peu qualifiées de 327,4€ /mois.
- Subvention : aide au poste (ETP en insertion): 70% du salaire minimum
- Subvention : aide à l'accompagnement social: 21% du salaire d'un éducateur social

Au niveau des subventions, nous avons pris en compte l'aide financière que l'Etat accorde actuellement aux organisations qui emploient des personnes défavorisées en recherche d'emplois (moyenne de 269,2€ par mois- Loi CVI/2011).

En effet, les deux subventions prises en compte dans le calcul des subventions sont les suivantes :

- Aide au poste (ETP en insertion) :
→ 70% du salaire minimum pour les personnes non qualifiées (70% de 327,4€ = 229,2€/mois).
- Aide à l'accompagnement social :
→ 21% du salaire brut d'un éducateur social à mi-temps.
→ Pour une moyenne de 5 travailleurs en insertion dans une ESI, on compte un accompagnateur social à mi-temps. Le salaire moyen d'un professionnel de l'accompagnement à mi-temps est environ en Hongrie de 190,3/mois (21% de 190,3€= 40€/mois).

Ces 2 subventions correspondraient donc à un total de 269,2€ par mois, soit le même montant moyen subventionné par l'État dans le cadre du soutien à l'embauche des personnes défavorisées (Loi CVI/2011).

Ces aides de l'Etat ne seraient donc pas supérieures à ce qui existe actuellement, mais elles faciliteraient la création d'entreprises d'insertion et par conséquent elles permettraient de créer des emplois et de développer les compétences des personnes défavorisées dans le cadre d'un parcours d'insertion. Pour l'ESI, ces aides permettraient de couvrir une partie des surcoûts dus au travail de l'accompagnateur social et à l'embauche de travailleurs en insertion qui sont environ trois fois moins productifs que des salariés dans des entreprises « classiques ». De plus, le salaire des travailleurs en insertion serait au moins au niveau du salaire minimum, et non inférieur, ce qui leur apporterait une certaine autonomie économique.

Ce modèle permettrait tout de même à l'Etat d'avoir un retour sur investissement. C'est donc une relation « gagnant-gagnant », aussi bien pour l'Etat, que pour les ESI et pour les propres personnes défavorisées embauchées. Il faut profiter des modèles qui fonctionnent.

2013	Castille et León (Espagne) Calcul de 10 ESI	Wallonie (Belgique)- Calcul de 5 ESI	Budapest (Hongrie)- Estimation 10 ESI	
	N° Travailleurs en insertion (ETP)	52,92	85,62	25
A	Subventions ESI	281.372,15€	395.183,71€	80.742,00€
B	Retour sur investissement (TVA, Charges sociales, Taxes et impôts)	494.689,49€	1.258.520,75€	60.405,30€
A - B	Coût Réel des ETP insertion	-213.317,34€	-863.337,04€	20.337,60€
C	Coûts évités (dépenses sociales)	338.165,68€	839.788,36€	22.050,50€
(C) - (A-B)	BÉNÉFICE SOCIAL	551.483,02€	1.703.125,39€	1.712,40€

Dans le cadre de l'estimation en Wallonie et à Budapest, et du fait de certaines informations manquantes, nous n'avons pas inclut l'impôt sur les bénéfiques, la TVA, et autres impôts dans le calcul du retour sur investissement pour l'administration publique. Le retour sur investissement réel serait donc supérieur aux montants indiqués dans les estimations.

- Les chiffres parlent d'eux-mêmes. Il est clair que les entreprises d'insertion représentent un **outil efficace et rentable pour lutter contre l'exclusion sociale**. D'une part, elles apportent un **retour sur investissement** pour les administrations publiques qui serait de plusieurs millions d'euros dans toute l'Europe du fait des flux économiques générés (TVA dégagée, charges sociales, taxes et impôts) et, d'autre part, elles leurs permettent **d'économiser en matière de dépenses en protection sociale**, dans la mesure où les potentiels bénéficiaires de prestations et des services d'aides sociales se convertissent en contribuables et consommateurs.
- De plus, les **ESI participent** non seulement au **développement local**, mais aussi elles sont à but non lucratif, ce qui signifie que les bénéfices qu'elles obtiennent dus à leurs activités, elles les réinvestissent dans leurs structures productives et d'insertion.
- **Elles représentent donc pour les administrations publiques une grande opportunité d'atteindre, tout comme les ESI, leur double objectif «économique et social».**

En plus de l'impact social des ESI, elles ont un impact économique très positif pour les administrations publiques et la société en général.

MESURER L'IMPACT SOCIO-ÉCONOMIQUE DES ESI À L'ÉCHELLE DE L'EUROPE:

le bénéfice social des ESI se traduirait en plusieurs millions d'euros.

CONDITIONS FAVORABLES À LA CRÉATION D'EMPLOIS POUR LES PERSONNES EN EXCLUSION SOCIALE DANS LES ESI ET DANS LES ENTREPRISES CLASSIQUES

Après avoir démontré que les entreprises sociales d'insertion sont très rentables pour les administrations publiques et pour la société en général, nous pouvons observer que plus on créera des emplois pour les personnes en exclusion sociales dans les ESI, plus l'impact social et le retour sur investissement seront importants. Les administrations publiques ont un rôle important à jouer dans la création d'emplois pour les personnes en exclusion. En ce sens, et pour lutter contre l'exclusion sociale, les ressources publiques peuvent être utilisées de façon plus efficiente en investissant davantage dans les ESI. Investir dans les ESI ne signifie pas uniquement en termes d'aides financières, mais aussi en favorisant leur accès aux marchés publics par le biais de l'utilisation des clauses sociales.

COMMENT CRÉER PLUS D'EMPLOIS POUR LES PERSONNES EN EXCLUSION SOCIALE

Réponse: En renforçant les conditions favorables déjà existantes, en les améliorant et en développant de nouvelles.

Arguments: Améliorer les aides financières et avoir davantage d'activités économiques.

- Améliorer les aides financières à la création d'emplois d'insertion dans les ESI
- Favoriser l'accès des ESI aux marchés publics : marchés réservés, clauses sociales
- Favoriser l'accès des ESI aux secteurs prometteurs qui représentent un fort potentiel de création d'emplois
- Améliorer la collaboration entre les ESI et les entreprises classiques

1. AIDES FINANCIÈRES À LA CRÉATION D'EMPLOIS D'INSERTION

Favoriser la création d'ESI et compenser les coûts supplémentaires dus à la moindre productivité des travailleurs en insertion(TI) et aux surcoûts des professionnels de l'accompagnement socioprofessionnels des TI.

Si les entreprises sociales d'insertion permettent de créer un grand nombre d'emplois, elles doivent faire face à des coûts supplémentaires dus à leur double objectif « économique et social ». En effet, elles doivent compenser non seulement les coûts des professionnelles de l'accompagnement, mais aussi les coûts de productivité dans la mesure où le personnel en insertion est environ trois fois moins productif qu'un employé « normalisé ». Par conséquent, pour soutenir la création d'emplois d'insertion et compenser les surcoûts, les ESI peuvent obtenir des subventions à l'embauche ou autres qui existent dans les politiques générales, aussi bien au niveau national que régional. Mais ces aides sont souvent insuffisantes. De plus, il existe des différences entre les pays et régions par rapport aux types d'aides, voir l'absence total d'aide.

ESI : Aides financières existantes sur les trois territoires représentés

	ETP d'Insertion (ETP : Equivalent Temps Plein)	Personnel Responsable		Création d'ESI/ investissements	Autres lignes	Bonification à la Sécurité sociale	Particularité
		Accompagnement social	Direction ou production				
Castille et León (Espagne) Décret 34/2007, du 12 avril, régle le procédé de qualification des ESI et crée leur registre administratif	Niveau régional Aide annuelle pour financer partiellement les coûts salariaux des travailleurs en situation ou risque d'exclusion sociale dans les ESI qualifiées au registre – 50% du salaire minimum interprofessionnelle					Niveau National Bonifications à la sécurité sociale pendant la durée du contrat (3 ans max), 850€ par ETP insertion/an	
Wallonie (Belgique) Décret du 19 décembre 2012 relatif à l'agrément et à l'octroi de subventions aux entreprises d'insertion	Niveau régional Favoriser l'insertion des travailleurs défavorisés ou gravement défavorisés : La subvention s'élève à 18.000,00 EUR maximum pour un travailleur défavorisé (TD) et à 36.000,00 EUR maximum pour un travailleur gravement défavorisé (TGD). → Subvention sur 4 ans (4x 25%) → L'octroi de la subvention oblige l'entreprise à maintenir le travailleur dans les liens d'un contrat de travail pendant les 4 ans du paiement de la subvention et pendant les 3 années qui suivent.	Niveau régional Le Gouvernement peut octroyer à l'entreprise d'insertion mandatée de la gestion d'un S.I.E.G. une subvention destinée à une mission d'accompagnement social des travailleurs défavorisés ou gravement défavorisés. → 50.000€/an/ETP (maximum de 2 ETP accompagnateurs sociaux) → En fonction du nombre de TD/TGD dans l'ESI			Niveau régional Recours à un secrétariat social : Une subvention annuelle pour le recours à un secrétariat social agrégé ou à un service de GRH dépendant d'un pouvoir local (pour les ESI dépendant d'un pouvoir local). 1500€/an.	Niveau fédéral L'aide "Economie d'insertion sociale" (SINE) : Réduction de cotisations sociales de 1 000 euros pendant 10 trimestres, 20 trimestres ou même pour une durée illimitée, selon la catégorie et l'âge du demandeur d'emploi	Pas d'impôts sur les Sociétés. Réserve immunisée (pour les ESI)
Budapest (Hongrie)	Pas d'aides spécifiques car il n'existe aucune loi ou décret spécifique pour la reconnaissance des ESI						

À la question: « Considérez-vous que ces aides répondent aux besoins des ESI pour pouvoir maintenir et continuer de créer des emplois d'insertion ? »

100% des participants (responsables d'ESI) ont répondu "non"

• Entreprises sociales d'insertion-tremplin- Castille et León (Espagne)

« Ces aides ne répondent pas à la totalité des besoins des entreprises d'insertion. Il existe d'autres types d'aides que définit la Loi nationale sur les ESI qui n'ont pas été mises en place: financement des investissements, aides au personnel d'accompagnement ».

Les responsables d'ESI qui ont participé coïncident sur le fait que les aides actuelles ne répondent pas à la totalité des besoins des ESI, qui apparaissent pourtant dans la loi nationale d'ESI, parmi lesquelles ils insistent surtout sur les aides au professionnel de l'accompagnement comme c'est le cas dans les ESI de la région wallonne en Belgique, et au financement des investissements.

« Premièrement, l'aide ne couvre que 50% du salaire minimum interprofessionnel des travailleurs en insertion et qui ne sont pas en arrêt de travail, sans prendre en compte la convention collective du secteur et aussi car elle couvre à peine une petite partie du personnel non productif, comme les éducateurs ».

« Les aides ne sont pas suffisantes car elles n'envisagent pas de soutenir, entre autres choses, le surcoût du personnel d'accompagnement, ni la quantité désignée pour les aides au financement des coûts des travailleurs en insertion est suffisante ».

« Les coûts salariaux des travailleurs qui sont à moins de 50% du temps complet, prévus dans la convention correspondante, ne sont pas pris en compte. Les indemnités, frais de déplacements, situations d'incapacité temporaire ou similaires ne sont pas non plus admises dans la subvention ».

• Entreprises d'Insertion- Finalistes- Wallonie (Belgique)

Les responsables d'ESI coïncident sur le fait que les subsides s'obtiennent seulement pendant quatre ans alors qu'un pourcentage important des travailleurs défavorisés ou très défavorisés n'arrive pas à atteindre un niveau de productivité suffisant après les quatre ans.

« La disparition du subside ESI par rapport à du personnel qui ne se stabilise pas toujours ; problème à termes ».

« Les ESI régionales ne reçoivent des subsides que pendant 4 ans pour les travailleurs défavorisés or certains de ceux-ci ont un déficit permanent de productivité, que j'estime à 20% des effectifs »

« Les titres-service représentent un secteur où le personnel ne migre pas vers le secteur traditionnel. Les équipes voient les subsides ESI et SINE de manière inéquitable. De plus, c'est un secteur où le chiffre d'affaire est fixé par l'État. »

Propositions des responsables d'ESI pour continuer de créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité

«Appliquer tous les aspects de la loi nationale d'entreprise d'insertion en Castille et León ».

La limite des aides relevant des minimis devrait prendre en compte le numéro d'emplois à temps plein pour que ça ne soit pas un frein à la création d'emplois »

«Ça serait positif que les ESI de Castille et León, puissent avoir un traitement fiscal spécial, comme par exemple une réduction de l'impôt sur les bénéfices, comme nous l'avons vu avec le ESI de nos collègues belges ».

« Un soutien du secteur est primordial si l'on veut maintenir les emplois créés ».

Territoire	Observations	Propositions
Castille et León (Espagne)	<p>Ces aides sont utiles mais ne sont pas suffisantes pour couvrir les coûts salariaux des travailleurs en insertion</p> <p>Les aides actuelles ne répondent pas à la totalité des besoins des ESI. Il existe d'autres aides que contemple la loi nationale sur les ESI qui pour le moment ne sont pas mises en place en Castille et León : par exemple le financement pour les investissements et pour couvrir les surcoûts des professionnels de l'accompagnement.</p> <p>Les résultats sur la mesure de l'impact socio-économique des ESI démontrent que si l'administration publique augmente les aides financières, les ESI pourront créer plus d'emplois et le retour sur investissement sera d'autant plus élevé.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Augmenter les aides aux postes d'insertion de 50% du salaire minimum interprofessionnel à 75%. • Mettre en place une aide pour couvrir les surcoûts des professionnels de l'accompagnement : <ul style="list-style-type: none"> - Accompagnement à l'insertion - Accompagnement à la production • Avoir un traitement fiscal spécial pour les ESI comme par exemple la réduction de l'impôt sur les bénéfices (comme c'est le cas en Belgique)
Wallonie (Belgique)	<p>Les ESI régionales ne reçoivent des subsides que pendant 4 ans pour les travailleurs défavorisés or certains de ceux-ci ont un déficit permanent de productivité, estimé à environ 20%.</p> <p>Le secteur des titres-services est un secteur où le personnel ne migre pas vers le secteur traditionnel, ce qui représente un problème à termes. De plus, c'est un secteur où le chiffre d'affaire est fixé par l'État.</p>	<p>Maintenir les subsides au-delà de la limite de 4 ans pour les travailleurs défavorisés qui présentent un déficit permanent de productivité.</p>
Budapest (Hongrie)	<p>Les entreprises sociales d'insertion n'existent pas en Hongrie</p>	<p>Mettre en place une loi au niveau national qui reconnaît les ESI et l'accès à des aides financières comme c'est le cas dans d'autres pays européens.</p>

2. ACCÈS DES ESI AUX MARCHÉS PUBLICS AVEC CLAUSES SOCIALES

• LUTTER CONTRE L'EXCLUSION SOCIALE : UN OBJECTIF COMMUN

- Les gouvernements européens, les administrations publiques nationales, régionales et locales veulent agir pour lutter contre le chômage et pour favoriser le retour à l'emploi durable des personnes les plus éloignées du marché du travail.
- Comme on a pu le voir antérieurement, les entreprises sociales d'insertion sont justement un des instruments qui a prouvé son efficacité dans cette lutte d'un point de vu social et aussi économique car elles apportent aux administrations publiques un gain important en termes de retour sur investissement (cotisations sociales, impôts sur le revenu, TVA, impôts sur les bénéfices et autres taxes) et de coûts de protection sociales évités.

Si ces structures unissaient davantage leurs efforts, les résultats économiques et sociaux seraient d'autant plus importants.

• LES CLAUSES SOCIALES ET LES ENTREPRISES SOCIALES D'INSERTION

- Les marchés publics, et concrètement les clauses sociales, représentent un levier efficace de développement économique et social qui impliquent des politiques de « coût zéro ».
- Les ESI sont un instrument efficace de développement durable (rentabilité économique, création d'emplois, participation au développement local et respect de l'environnement).



En effet, une pratique qui devrait se développer davantage est de favoriser l'accès des ESI aux marchés publics par le biais de l'inclusion de considérations sociales favorables à l'insertion socioprofessionnelle des personnes défavorisées. L'un des mécanismes essentiels est la réservation de marché pour les organisations dont l'objet est l'intégration socioprofessionnelle, comme c'est le cas des ESI.

Elles sont clairement des politiques actives d'emploi qui, en plus, ont un effet pédagogique sur la société et améliorent la coresponsabilité des entrepreneurs et des autres acteurs sociaux. **Utiliser la commande publique afin de lutter contre l'exclusion sociale**, un grave problème que nous concerne tous, **ne pourra jamais se considérer comme de la compétence déloyale**, d'autant plus que les ESI sont à but non lucratif car elles réutilisent les bénéfices pour l'amélioration de leurs structures de production et d'insertion. De plus, dans notre société actuelle, l'emploi se présente plus que jamais comme le principal

mécanisme pour l'intégration sociale. C'est d'ailleurs dans ce sens que le définissait déjà en 1994 le Livre Blanc sur la politique sociale européenne en insistant sur la nécessité de mettre en place de nouveaux mécanismes de solidarité. Cette idée était aussi reprise dans le Livre Vert sur les marchés publics dans l'Union Européenne (« Pistes de réflexion pour l'avenir »; 1996).

• DIRECTIVES EUROPÉENNES SUR LES MARCHÉS PUBLICS

- Jusqu'à présent, les marchés publics se basent le plus souvent sur des critères objectifs (conditions techniques et de prix) et sur l'application de certains principes (libre concurrence et publicité), mais en général ils ne prennent pas en compte les **critères d'ordre éthique, social et solidaire**.
- Le 28 mars 2014, les nouvelles directives sur la «passation des marchés publics » et sur les « concessions » ont été publiées au journal officiel de l'Union européenne (JOUE) et sont entrées en vigueur le 17 avril dernier. Dès leur publication, les Etats Membres ont 24 mois pour mettre en œuvre les dispositions en droit national.

- La directive 2014/24/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2014 sur la passation des marchés publics et abrogeant la directive 2004/18/CE ;

- La directive 2014/25/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2014 relative à la passation de marchés par des entités opérant dans les secteurs de l'eau, de l'énergie, des transports et des services postaux et abrogeant la directive 2004/17/CE ;

- La nouvelle directive 2014/23/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2014 sur l'attribution de contrats de concession.

Textuellement, le second paragraphe de la directive 2014/24/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2014 sur la passation des marchés publics et abrogeant la directive 2004/18/CE: «Les **marchés publics** jouent un rôle essentiel dans la stratégie Europe 2020, exposée dans la communication de la Commission du 3 mars 2010 intitulée «*Europe 2020, une stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive*» (ci-après dénommée «**Stratégie Europe 2020 pour une croissance intelligente, durable et inclusive**»), dans la mesure où ils constituent l'un des instruments fondés sur le marché à utiliser pour parvenir à une croissance intelligente, durable et inclusive, tout en garantissant **l'utilisation optimale des fonds publics**. À cette fin, les règles de passation des marchés publics adoptées en application de la directive 2004/17/CE du Parlement européen et du Conseil, ainsi que de la directive 2004/18/CE du Parlement européen et du Conseil devraient être révisées et modernisées pour accroître l'efficacité de la dépense publique, en facilitant notamment la participation des petites et moyennes entreprises (PME) aux marchés publics, et pour permettre aux acheteurs de mieux utiliser **l'instrument des marchés publics au service d'objectifs sociétaux communs**».

Bruxelles cherche à éviter le « dumping social » et montre sa volonté de prendre en compte des objectifs sociétaux dans les procédures de passation des marchés publics, comme par exemple l'emploi, la responsabilité sociale, la protection de l'environnement, et d'autres considérations sociales et environnementales.

VOLONTÉ POLITIQUE ET COMMANDES PUBLIQUES

Le poids des **commandes publiques dans l'UE représente environ 19% du PIB**, ce qui fait de l'administration publique un acteur économique de premier ordre.

Actuellement, la commande publique se base surtout sur des critères objectifs (conditions techniques et de prix) et l'application de certains principes (libre concurrence et publicité), sans prendre en compte d'autres principes encore plus importants de caractère éthique, social et solidaire, comme l'insertion socio-professionnelle des personnes défavorisées.

Il convient d'exiger à l'administration publique l'efficacité et l'efficience dans la dépense publique dans la mesure où :

- Elle est **gestionnaire des fonds et budgets publics**: elle doit donc stimuler les effets sociaux et d'emploi.
- Elle est **consommatrice**: Elle doit donc promouvoir un objectif éthique dans ses achats et un impact social.
- Elle doit servir de **référence et de modèle** pour d'autres acteurs économiques et sociaux appelés à exercer leur responsabilité sociale d'entreprises.
- Elle possède la **compétence législative et exécutive**: Elle peut donc définir ses propres normes.
- Elle doit favoriser **l'intérêt public** et promouvoir les conditions favorables au progrès social et économique, de manière plus équilibrée.

• BÉNÉFICE DES CLAUSES SOCIALES

POUR LES PERSONNES EN SITUATION DÉFAVORISÉE

- Accès au **marché du travail**.
- Rémunération **économique**.
- **Auto-estime**, responsabilité et dignité. Acquisition des habitudes et attitudes.
- Elles établissent un cadre de **relation sociale** et interpersonnelle.
- **Qualification professionnelle**. Formation et capacitation.
- Droit aux **subsides** et prestations chômage.
- Accès au système de **prestations** de la Sécurité Sociale pour retraite, invalidité ou incapacité.

PARA LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

- **Amélioration** de la capacité et de l'efficacité des **dispositifs publics d'emploi** et des **services sociaux**.
- Augmentation de la **rentabilité de l'investissement public** pour mettre en place de nouvelles formes de solidarité, d'égalité des chances et de cohésion sociale.
- Favoriser la **durabilité** des politiques d'emploi, l'insertion professionnelle et l'inclusion sociale.
- Atteinte des **objectifs sociaux** par le biais des commandes publiques.
- Diminuer les politiques d' « assistantat » et augmenter les politiques **productives**.
- Impact positif sur **l'opinion des citoyens** concernant les actions du secteur public.

- Amélioration de la **coopération**.
- Application transversale du principe de **solidarité**.
- Contribution aux piliers fondamentaux de l'**État-providence**, comme le droit au travail et la cohésion sociale.
- Placer l'administration publique dans des positions **innovatrices** et exemplaires.

POUR LES ENTREPRISES COMMERCIALES

- Les programmes de clauses sociales permettent de proposer des **personnes formées** pour l'exercice de leur fonction et la décision finale concernant la personne à embaucher reste entre les mains de l'entreprise
- Orienter l'élaboration des stratégies de **responsabilité sociale des entreprises**.
- Au niveau externe: captation et fidélisation des clients. Positionnement et amélioration de l'image de marque. Amélioration des relations (agents sociaux, citoyenneté et administrations).
- Au niveau interne: Identification et compromis des travailleurs. Amélioration du climat social qui s'observe ensuite sur la productivité et la qualité. Amélioration de la communication interne. Favorise la culture d'entreprise. Valeur ajoutée.

POUR LA SOCIÉTÉ

- Réduction de la **fracture sociale** existante entre les personnes incluses et exclues socialement.
- Avancer vers une coresponsabilité sociale entre les administrations publiques, les agents sociaux et les entreprises classiques, en créant un **partenariat** dans lequel personne ne perd sa spécificité mais des objectifs communs sont partagés et ils bénéficient à l'ensemble.
- **Sensibiliser** la population sur des modèles inclusifs et la situation des personnes en situation de pauvreté et d'exclusion sociale.
- Favoriser le **développement local**, améliorer la qualité de vie et intervenir dans les zones les plus négligées.
- Augmenter le potentiel du **Tiers-Secteur** pour sa valeur génératrice de cohésion sociale.

BÉNÉFICES ÉCONOMIQUES

- Faciliter par le biais de l'insertion professionnelle la **réduction du chômage** et l'augmentation de la population active, ce qui influence donc la rente familiale et le produit intérieur brut.
- Réduire le **budget public** destiné aux personnes en risque d'exclusion (économie en terme de protection sociale): salaires minimums ou rentes basiques, subsides ou prestations, centres d'accueil, ressources, dépenses et professionnels du travail, sociaux, de la santé, des services correctionnels, etc.
- Augmentation de l'**entrée d'argent pour les Finances Publiques**, par le biais des apports de la personne incorporée professionnellement au niveau des cotisations sociales, de l'impôt sur le revenu, ainsi que sa contribution proportionnelle concernant le paiement de son entreprise au niveau de l'impôt sur les bénéfices ou l'impôt sur la valeur ajoutée entre autres.

BONNES PRATIQUES SUR L'ACCÈS DES ESI AUX MARCHÉS PUBLICS

À continuation, quelques expériences de succès sur la mise en place de marchés publics qui incluent des clauses sociales :

Nom de l'ESI	GRM ENTREPRISES D'INSERTION S.L.U.				
Organisme promoteur	Fundación Lesmes (propriétaire de 100% du capital social)				
Date de constitution	05/12/2001				
Lieu	Burgos (Espagne)				
Contact	grm@fundacionlesmes.org				
Forme juridique	Société Limitée Unipersonnelle				
Type d'entreprise	Tremplin				
Secteur d'activité	Collecte sélective de déchets				
N° Total de travailleurs	14	N° total ETP (Équivalent Temps Plein)	7,54		
N° Travailleurs en insertion (TI)	8	N° total ETP Insertion (Équivalent Temps Plein)	4		
Principaux profils des Travailleurs en insertion	Personnes en situation ou risque d'exclusion social accréditées par les services sociaux: sans-abris, addictions, anciens détenus, minorités ethniques, immigrants, femmes et jeunes en risque, chômeurs de longue durée				
Recettes (ventes)	90,72%	Clients publics	44 %	Clients privés	56 %
Subventions publiques :	9,16 % de la facturation totale				
Concurrence dans le secteur	Forte				
MARCHÉ PUBLIC ET CLAUSES SOCIALES					
Secteur d'activité	Activités environnementales: prestation de services des points propres de la ville de Burgos				
Mode de passation	Procédure ouverte par le biais de plusieurs critères				
Pouvoir adjudicateur	Mairie de Burgos (Castille et León-Espagne)				
Objet du contrat et clauses sociales	<p>L'objet du contrat est la gestion, le control et le fonctionnement correct des points propres de Burgos en tant que centres gratuits de Tri sélectif de résidus</p> <p>La clause sociale s'observe sur la ponctuation: "<i>Projet technique d'insertion socioprofessionnelle, jusqu'à 22 points. Le projet global d'insertion, pour offrir des alternatives aux personnes appartenant aux collectifs en risque d'exclusion sociale, avec l'objectif d'améliorer leurs opportunités d'accès à l'emploi et leur insertion socioprofessionnelle, sera évalué.</i></p> <p><i>Le projet technique d'insertion devra inclure nécessairement la formation sur le poste de travail, les prises d'habitudes professionnelles et sociales des personnes embauchées.</i></p> <p><i>Il faudra définir la méthode mise en place pour les parcours d'insertion de chacun des travailleurs, en indiquant les objectifs globaux, prévus durant toute la période du contrat avec la mairie, et embaucher un professionnel d'accompagnement.</i></p>				
Accès direct au marché ou indirect (sous-traitance)	direct	Depuis quand votre ESI a accès à ce marché public avec clauses sociales	2012		
Observations	Le projet technique d'insertion représente 22 points sur 100 (22%)				

Nom de l'ESI	MIRAVERINTEGRACIÓN PUENTE LADRILLO S.L .		
Organisme promoteur	Association Antonio Romo		
Date de constitution	2005		
Lieu	Salamanca		
Contact	charo@miraverintegracion.com		
Forme juridique	Société Limitée		
Type d'entreprise	Tremplin		
Secteur d'activité	Services (nettoyage, aide aux personnes dépendantes)		
N° Total de travailleurs	21	N° total ETP (Équivalent Temps Plein)	14,17
N° Travailleurs en insertion (TI)	11	N° total ETP Insertion (Équivalent Temps Plein)	7,49
Principaux profils des Travailleurs en Insertion	minorités ethniques, immigrants, femmes et jeunes en risque, chômeurs de longue durée		
Recettes (ventes)	91,62%	Clients publics	87,5 % Clients privés 12,45%
Subventions publiques	8,38 %		
Concurrence dans le secteur	Forte		
MARCHÉ PUBLIC ET CLAUSES SOCIALES			
Secteur d'activité	Prestation de services de nettoyage		
Mode de passation	Adjudication directe		
Pouvoir adjudicateur	Mairie de Salamanca (Castille et León-Espagne)		
Objet du contrat et clauses sociales	L'objet du contrat est la clause sociale car il porte sur la mise en place d'un projet d'insertion socioprofessionnelle avec des personnes en situation ou risque d'exclusion par le biais de la réalisation d'activités de nettoyage/entretien, dans le cadre d'un processus d'insertion personnel		
Accès direct au marché ou indirect (sous-traitance)	direct	Depuis quand votre ESI a accès à ce marché public avec clauses sociales	2008
Observations	<p>La possibilité de formaliser le contrat de services avec l'ESI est conditionnée à l'accord unanime de tous les groupes politiques locaux. Ce qui est innovant, c'est que l'objet du contrat entre l'ESI Miraverintegración Puente Ladrillo et la mairie de Salamanca porte sur la mise en place d'un projet d'insertion socioprofessionnelle avec des personnes en situation ou risque d'exclusion par le biais de la réalisation d'activités de nettoyage/entretien.</p> <p>Le service inclut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Parcours personnalisés d'insertion socioprofessionnelle, en incluant l'accompagnement social pendant le processus d'insertion. 2) Entretien/nettoyage des espaces municipaux prévus dans le contrat 		
Observations du pouvoir adjudicateur	Les personnes de la mairie qui ont mis en place ces contrats publics sont satisfaites car elles soutiennent les ESI, et les politiciens le sont aussi car en Castille et León, Salamanca est la première ville qui ouvre les marchés publics à cette modalité.		

Nom de l'ESI	LA ENCINA SERVICIOS INTEGRADOS S.L.U.				
Organisme promoteur	Cáritas de Salamanca (100% du capital social de l'ESI)				
Date de constitution	17/07/2000				
Lieu	Salamanca				
Contact	laencina_ei@infonegocio.com				
Forme Juridique	Société Limitée Unipersonnelle				
Type d'entreprise	Tremplin				
Secteur d'activité	Jardinerie				
N° Total de travailleurs	19	N° total ETP (Équivalent Temps Plein)	19		
N° Travailleurs en insertion (TI)	9	N° total ETP Insertion (Équivalent Temps Plein)	9		
Principaux profils des TI	Anciens Toxicomanes, anciens détenus, jeunes immigrés et femmes avec des charges familiales				
Recettes (ventes)	75,05%	Clients publics	57,51%	Clients privés	42,49%
Subventions publiques	7,01%				
Concurrence dans le secteur	Forte				
MARCHÉ PUBLIC ET CLAUSES SOCIALES					
Secteur d'activité	Prestation de services de jardinerie				
Mode de passation	Adjudication directe				
Pouvoir adjudicateur	Mairie de Salamanca				
Objet du contrat et clauses sociales	L'objet du contrat est la clause sociale car il porte sur la mise en place d'un projet d'insertion socioprofessionnelle avec des personnes en situation ou risque d'exclusion par le biais de la réalisation d'activités de conservation, d'entretien et d'amélioration de jardins/espaces verts dans le cadre d'un processus d'insertion personnel				
Accès direct au marché ou indirect (sous-traitance)	direct	Depuis quand votre ESI a accès à ce marché public avec clauses sociales			2007
Observations	La possibilité de formaliser le contrat de services avec l'ESI est conditionnée à l'accord unanime de tous les groupes politiques locaux. Le service inclut les prestations de : 1) Parcours personnalisés d'insertion socioprofessionnelle, en incluant l'accompagnement social pendant le processus d'insertion. 2) Conservation, entretien et amélioration des espaces verts, dans le cadre d'un processus d'insertion personnel				

FREINS AU DÉVELOPPEMENT DES CLAUSES SOCIALES DANS LES MARCHÉS PUBLICS

Parmi les principaux freins au développement des clauses sociales dans les marchés publics, les responsables d'entreprises d'insertion qui ont répondu au questionnaire d'échange de bonnes pratiques relèvent en particulier les aspects suivants :

- Le manque de connaissance de ce type d'entreprises de la part pouvoirs adjudicateurs
- Le manque de connaissance sur les clauses sociales

- La croyance que les clauses sociales sont contre la libre concurrence compétitive, en oubliant l'intérêt général.
- La propre législation puisque jusqu'à présent elle ne rend pas compatible à 100% l'incorporation de clauses sociales et les marchés réservés dans la commande publique.
- L'impact de la globalisation, qui est arrivé partout sans contempler les droits des personnes et sans respecter l'indépendance des pays et de leurs entreprises et cela crée l'idée qu'il faut être très compétitif économiquement, ce qui représente un grand frein pour les ESI.
- La croyance que la rentabilité économique ne porte que sur le prix
- Beaucoup de discours sur la lutte contre le chômage et l'exclusion sociale, mais en même temps, il n'existe pas toujours la volonté ni le compromis politique, alors que des outils clés comme les entreprises sociales d'insertion et l'incorporation de clauses sociales dans les marchés publics existent.

L'administration possède donc entre ses mains un très bon instrument pour soutenir l'emploi des personnes défavorisées en offrant la possibilité aux entreprises sociales d'insertion d'accéder aux marchés publics par le biais des clauses sociales et des marchés réservés.

Les entreprises d'insertion ont déjà démontré leur efficacité au niveau de la qualité des services qu'elles offrent. Elles pourraient ainsi créer plus d'emploi d'insertion, proposer plus de formation, plus de parcours de développement des compétences et au final atteindre un plus haut niveau d'insertion.

Pourtant, on observe que les clauses sociales dans les marchés publics ne s'utilisent encore que très peu.

FAVORISER L'ACCÈS DES ESI AUX MARCHÉS PUBLICS (MARCHÉS RÉSERVÉS/CLAUSES SOCIALES): le retour sur investissement serait d'autant plus important si les administrations publiques collaboraient davantage avec les ESI en facilitant leur accès aux marchés publics en y incluant des considérations sociales.

- **Développer la réservation de marchés pour les ESI,**
- **L'objet du contrat peut être directement la mise en place d'un projet d'insertion socioprofessionnel avec des personnes en situation ou risque d'exclusion sociale (défavorisées/gravement défavorisées) par le biais de la réalisation d'une activité, dans le cadre d'un processus d'insertion personnel.**
- **La réservation de marchés pour les ESI ne porte pas atteinte à la compétitivité du marchés car:**
 - Les ESI réalisent un travail d'intérêt général
 - Les ESI sont un instrument efficace des politiques actives d'emploi

3. LES ESI DANS LES SECTEURS D'AVENIR

Les emplois verts constituent une voie de réorientation stratégique très intéressante pour les entreprises sociales d'insertion. Un pourcentage important de ces entreprises sociales ont déjà réorienté leur activité et ont choisi de le faire dans des emplois « verts » : agriculture, recyclage, énergies renouvelables ou encore entretien d'espaces verts. Les emplois verts combinent un double avantage : d'une part, ils permettent de diversifier sans trop de difficulté les activités des structures d'insertion et de faciliter l'insertion des bénéficiaires sur le marché du travail « verdissant » et, d'autre part, ils ne nécessitent, dans la plupart des cas, que peu d'investissements.

À continuation, nous citons quelques exemples d'ESI de succès qui ont incorporé des éléments environnementaux dans les processus d'insertion socioprofessionnel, en profitant de cette nouvelle niche d'emploi: amélioration du traitement des déchets urbains et d'autres activités en lien avec l'environnement comme le tri sélectif, le nettoyage des rivages de fleuves, des décharges non contrôlées et des zones dégradées avec des actions d'éducation et de sensibilisation environnementale.

Nom de l'ESI	RECOL'TERRE		
Date de constitution	30/90/1996		
Lieu	Vivegnis, (Wallonie-Belgique)		
Contact	Salvatore.vetro@terre.be		
Forme juridique	Société Anonyme à Finalité Sociale (SAFS)		
Secteur d'activité	Récolte-recyclage		
Réseau territorial	RES (Réseau d'Entreprises Sociales)		
N° Total de travailleurs	38	N° ETP totaux	38
N° Travailleurs d'insertion	27	N° ETP insertion	27
Principaux profils des travailleurs d'insertion	Chômeurs de longue durée Minorités ethniques		
Recette des ventes	97,41%		
Subventions publiques	2,59 %		
Description	Transport et collecte sélective des recyclables d'origine ménagère (papier-carton, PMC et verre) ainsi que du transport de conteneurs de recyparcs vers les différents lieux de recyclage (Les conteneurs pleins sont transportés et vidangés dans les centres de recyclage)		
Avantages de l'activité	Marché à haute densité de main-d'œuvre Possibilité d'engager des personnes défavorisées Possibilité de progression dans le groupe et dans les fonctions proposées « <i>Nous étions les premiers sur le marché</i> »		
Observations	Il y a beaucoup de concurrence, surtout avec les grands groupes internationaux et les pouvoirs publics		

Nom de l'ESI	GRM ENTREPRISE D'INSERTION S.L.U.		
Organisme promoteur	Fundación Lesmes (propriétaire de 100% du capital social)		
Date de constitution	05/12/2001		
Lieu	Burgos (Castille et León- Espagne)		
Contact	grm@fundacionlesmes.org		
Forme juridique	Société limitée		
Secteur d'activité	Collecte sélective de déchets. Activités environnementales: prestation de services des points propres de la ville de Burgos		
Réseau territorial	FECLEI (Réseau d'ESI de Castille et León)		
N° Total de travailleurs	21	N° total ETP	14,17
N° Travailleurs en insertion	11	N° total ETP insertion	7,49
Principaux profils des travailleurs d'insertion	Minorités ethniques, immigrants, femmes et jeunes en risque, chômeurs de longue durée		
Recette des ventes	90,72%		
Subventions publiques	9,16 %		
Description (objectifs, produits/services)	<ul style="list-style-type: none"> - Gestion des points propres de la ville, récolte et recyclage, classification et traitement des déchets - Collecte sélective - Destruction des fichiers et documents. - Nettoyage des rivières et zones dégradées, par exemple sur le chemin de Saint-Jacques de Compostelle 		
Observations	À la fin de l'année 2001, cette entreprise fut créée pour répondre à la demande croissante d'améliorer le traitement des déchets urbains et des autres activités en lien avec l'environnement, une nouvelle niche d'emploi importante.		

Ces activités, en plus d'être respectueuses de l'environnement, ont l'avantage d'être intensives en main d'œuvre peu qualifiée, ce qui permet d'offrir des emplois à des personnes défavorisées.

4. COLLABORATION ENTRE LES ESI ET LES ENTREPRISES « CLASSIQUES »

Tout comme l'indique l'initiative phare « une stratégie pour des compétences nouvelles et des emplois », il est nécessaire de rassembler les deux concepts pour que ce soit réellement efficace : « Compétences » et « Emploi ». Par conséquent, en plus de la formation et du développement des compétences des personnes qui souffrent d'exclusion sociale, il faut que le marché soit en mesure de proposer des emplois. C'est la raison pour laquelle, et surtout pendant cette période de crise, la collaboration avec les entreprises classiques est indispensable pour obtenir l'insertion sociale et professionnelle, qui représente le but ultime des entreprises sociales d'insertion (en particulier pour les ESI tremplin). Malheureusement, cette relation reste encore trop peu développée. Seulement quelques unes ont mis en place de nouvelles formules qui commencent à donner leur fruit :

Par le biais du programme Accéder de la « Fundación Secretariado Gitano » (promoteur de l'ESI), nous maintenons une collaboration étroite (par convention) avec différentes entreprises de la province qui travaillent dans de nouveaux secteurs. C'est dans ces entreprises que l'on réussit à insérer les travailleurs à la fin de leur parcours d'insertion pour qu'ils commencent leur développement professionnel sur le marché du travail ordinaire.
ESI Uzipen Castilla león- (Espagne)

“Dans un premier temps, nous faisons connaître l'entreprise, ce que nous faisons, comment nous le faisons, et nous garantissons à l'entreprise en question que si elle embauche des travailleurs de notre ESI, elle pourra compter sur une personne formée, avec expérience, et que nous nous compromettons à réaliser un suivi durant les six premiers mois de travail de cette nouvelle personne ».ESI MiraverIntegración- Salamanca (Espagne)

Quelques propositions:

Stage d'insertion (ESI-Entreprises classiques)

Mettre en place des « stages d'insertion » par le biais de contrats de collaboration entre l'entreprise sociale d'insertion et les autres entreprises ou organismes, dans lesquels sont établies les conditions et compromis d'embauche d'un certain nombre de participants. En effet, en rendant possible la mise à disposition de salariés en insertion au sein des entreprises classiques, il est beaucoup facile de garantir l'intégration sur le marché du travail de ces personnes.

Financer des actions de suivis (ESI-Administrations publiques)

Pour les salariés en insertion des ESI finalistes qui souhaitent obtenir un autre emploi et dans le cadre des ESI tremplin, il est primordial de continuer de suivre les travailleurs en insertion qui ont réalisé leur insertion définitive sur le marché du travail classique, pour garantir le succès de l'insertion sur le moyen/long terme.

En ce sens, lorsque l'insertion définitive du travailleur en insertion sur le marché du travail se produit, il serait nécessaire de financer la réalisation, par l'entreprise sociale d'insertion, d'actions de suivi, d'accompagnement et de consolidation de l'apprentissage. (Ce suivi compléterait les actions de formation/stages professionnels réalisés au sein de l'entreprise classique).

CONDITIONS FAVORABLES AU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES PERSONNES EN EXCLUSION SOCIALE DANS LES ESI

1. GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES

Les ESI sont non seulement un modèle d'entreprises du point de vue social (insertion des personnes défavorisées), et économique (retour sur investissement et coûts évités pour les pouvoirs publics), mais aussi du point de vue professionnel avec la gestion des compétences (parcours d'insertion, accompagnement personnalisé, orientation). En effet, les ESI appliquent un système de gestion des emplois et des compétences que seules les plus grandes entreprises et multinationales ont, en général, l'habitude d'utiliser, avec la principale différence qu'elles le réalisent avec des personnes défavorisées et gravement défavorisées. En Ressources Humaines, on parle de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (GPEC) dont une des caractéristiques est la mise en place de parcours de professionnalisation avec les travailleurs. D'ailleurs, ce système de gestion fait parti maintenant du programme d'enseignement des plus grandes Business School d'Europe qui forment les managers des grandes entreprises nationales et internationales. On se rend compte que dans ce domaine les ESI excellent et vont même encore plus loin car elles travaillent non seulement sur le développement des compétences professionnelles et socioprofessionnelles mais aussi personnelles, c'est-à-dire les compétences basiques que toute personne a besoin pour pouvoir réussir l'exercice d'une citoyenneté active.

Compétences et GPEC

G.Loboterf («*Construire les compétences individuelles et collectives*», Editions d'Organisation, 2004) définit les compétences comme « l'ensemble des savoirs, savoirs faire et savoir être mise en œuvre dans une situation donnée, se manifestant par des faits et actes observables, et permettant d'atteindre un résultat, de réaliser une action, de résoudre un problème. C'est un savoir agir opérationnel. Quant à la GPEC, c'est la conception, la mise en œuvre et le suivi de politiques et de plans d'actions cohérents visant à réduire de façon anticipée les écarts entre les besoins et les ressources humaines de l'entreprise (en termes d'effectifs et de compétences) en fonction de son plan stratégique et impliquant les salariés dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle (le salarié doit devenir acteur de son changement).

Par conséquent, cette vision se rapproche beaucoup de ce que font les entreprises sociales d'insertion, à savoir la mise en place de parcours d'insertion personnalisés (actions de formation, orientation, développement des compétences) pour favoriser l'insertion sur le marché du travail. De plus, elles doivent en permanence s'adapter aux exigences du marché et aux imprévus dans les suivis personnalisés de chacun des travailleurs en insertion.

2. PARCOURS DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Le parcours de développement des compétences est essentiel pour favoriser l'insertion des travailleurs défavorisés car il permet justement d'améliorer le professionnalisme (**compétences professionnelles et socioprofessionnelles**) et les **compétences personnelles**, c'est-à-dire la capacité du salarié à mettre en œuvre dans la durée des compétences et des comportements professionnels et aussi personnels produisant des résultats en quantité et en qualité, attendus de la personne et de l'emploi qu'elle occupe. Dus aux publics avec lesquels les ESI travaillent, on observe une grande différence par rapport aux entreprises classiques qui, en général, contemplant prioritairement l'aspect professionnel et socioprofessionnel.

La professionnalisation des salariés en insertion est encore plus difficile à obtenir car, de par leur situation personnelle, ce sont des personnes dont les bases aussi bien professionnelles que personnelles sont à acquérir (développement continu). Elle doit donc s'appréhender dans la durée (3 ans maximum pour les ESI tremplin en Espagne). Le parcours de d'insertion est jalonné d'étapes qui renvoient à différentes modalités de professionnalisation. Au cours des entretiens individuels, les travailleurs en insertion et l'accompagnateur conviennent ensemble du contenu du parcours. Ainsi le parcours est totalement personnalisé. Une autre différence importante entre les ESI et les entreprises classiques s'observe aussi sur la fréquence des entretiens individuels. En général, les entreprises classiques réalisent un entretien individuel annuel alors que dans les ESI, l'**entretien individuel** se réalise **tous les mois** (ESI espagnoles) ou **tous les trois mois** (ESI wallonnes).

Ainsi, on peut observer sur le schéma ci-dessous que le parcours de développement des compétences se compose de plusieurs étapes qui sont révisées lors de chaque entretien individuel.



3. OUTILS DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Pour mener à bien ce système de gestion des emplois et des compétences, il est nécessaire d'utiliser un certain nombre d'outils spécifiques que les ESI utilisent également avec leurs travailleurs en insertion (TI). Suite aux échanges réalisés entre les ESI des partenaires impliqués dans le projet, on observe qu'elles utilisent globalement les mêmes outils que les grandes entreprises et multinationales:

- **livret d'accueil**/de bienvenue pour les nouveaux travailleurs
- instruments et indicateurs pour réaliser le **diagnostic initial** (au moment de l'embauche) de l'employabilité des TI afin d'observer ses compétences, capacités et ses points forts.
- **fiches métiers** (définition et description des métiers)
- instruments et indicateurs pour évaluer de manière qualitative et quantitative l'évolution continue des compétences et l'atteinte des objectifs des TI. Cet instrument est en général connu sous le nom de «**Référentiel compétences**» et consiste en l'expression écrite de tout ce qui est attendu des titulaires d'un emploi, que ce soit en termes de compétences, d'activités, de comportements professionnels. Les ESI prennent aussi en compte les aspects personnels (soins personnels, santé, alphabétisation, capacités physiques, gestion domestique, autonomie et planification de la vie professionnelle et personnelle, etc.). Chacune des compétences s'évalue ensuite en tenant compte de plusieurs niveaux de professionnalisme.

À titre d'exemple, voici les critères d'évaluation (niveaux de professionnalisme) appliqués par une grande entreprise française reconnue sur la scène européenne (en bleu) et par les ESI espagnoles telles qu'elles ont été identifiées dans le manuel d'accompagnement réalisé par FAEDEI, AERESS et l'Université de Valence (en vert).

Domaines de Compétences		Prise en charge Compétence non acquise	Maitrise Compétence parfois manifestée	Optimise Compétence acquise	Fait référence Dépasse le niveau requis
Compétences					
Domaine de compétences 1	Compétence 1				
Domaine de compétences 2	Compétence 2				
	Compétence 3				
Domaine de compétences 3	Compétence 4				
	Compétence 5				
Domaine de compétences...	Compétence 6				

À continuation, nous présentons l'ensemble des compétences professionnelles, socioprofessionnelles et personnelles sur lesquelles travaillent les ESI avec leurs travailleurs en insertion (personnes défavorisés et gravement défavorisés), que ce soit par le biais de l'accompagnement, des entretiens individuels, de la formation classique ou sur le poste de travail directement, et même à distance/on-line.

Domaine de compétences		Compétences
Compétences technico-professionnelles		Spécifiques pour chaque poste de travail -Compétences professionnelles -Compétences en lien avec la sécurité et l'hygiène
Compétences socio-professionnelles	Compétences sociales et Interpersonnelles dans le domaine professionnel	<ul style="list-style-type: none"> • Communication • Auto-control • Travail en équipe • Gestion des droits et obligations et gestion des relations professionnelles • Recherche active d'emploi
	Compétences méthodologiques/ Attitudes basiques	<ul style="list-style-type: none"> • Confiance • Responsabilité • Adaptation • Productivité • Initiative • Apparence et image personnelle
Compétences personnelles		<ul style="list-style-type: none"> • Auto estime • Capacités physiques • Soins personnels • Santé et sécurité • Alphabétisation • Gestion des ressources de la Communauté • Gestion domestique • Autonomie et planification de la vie professionnelle et familiale

Source: cadre résumé des compétences du manuel d'accompagnement réalisé par FAEDEI, AERESS et l'Université de Valencia

4. MODALITÉS DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Une modalité de développement des compétences correspond à une activité qui favorise l'acquisition des ressources nécessaires à la mise en œuvre de la compétence. Les disparités importantes dans le degré de professionnalisme souvent constatées au sein d'une même équipe, et en particulier dans les entreprises d'insertion, conduisent à privilégier des supports de montée en compétences individualisées et sur mesure.

Parmi les modalités mises en place dans les entreprises sociales d'insertion, nous pouvons distinguer :

La formation traditionnelle (« présenteielle ») : développement du savoir

L'utilisation des formations classiques sont la plus part du temps bien maîtrisées, il convient cependant de veiller à leur bonne mise en œuvre pour qu'elles soient le plus efficaces possibles. La formation participe au développement des capacités de l'individu alors que la compétence, en termes de savoir-faire et savoir-être s'acquiert dans la pratique professionnelle.

■ Exemples de formation pour les personnes défavorisées dans les ESI en Wallonie et en Castille et León: communication, gestion du temps et du stress, gestion des émotions, etc.

La formation à distance/e-learning: développement du savoir

Quand à la formation e-learning, elle permet d'une part de personnaliser la formation en s'affranchissant des effets « négatifs » de l'apprentissage en groupe (développe l'autonomie), et d'autre part d'adapter le contenu de la formation en fonction des niveaux et des attentes de chacun tout en permettant à celui qui en bénéficie d'en maîtriser la rythme d'apprentissage. Néanmoins, ce type de formation peut convenir à une personne qui possède déjà un niveau suffisant de compétences en informatique et qui est capable de se perfectionner par ce genre d'autoformation en ligne.

C'est la raison pour laquelle cette modalité est encore très peu utilisée avec les travailleurs en insertion qui, souvent, n'ont pas suffisamment de connaissances informatiques et qui ont besoin d'être accompagnées pour réaliser la formation.

C'est un challenge que FECLEI, dans le cas des ESI de Castille et León, réalise depuis quelques années, dans le cadre des plans de formation en collaboration avec le Service Public d'Emploi de Castille et León (ECYL). Les ESI de Castille et León ont pu s'initier à la formation e-learning puisque FECLEI a élaboré et gère une plateforme d'apprentissage en ligne (application moodle). Grâce à l'intervention personnalisée des accompagnateurs, dont on présentera leur fonction par la suite, plusieurs travailleurs en insertion ont opté, avec succès, pour cette modalité, en tant que formation complémentaire à la formation « présentielle ».

■ Exemples de formation pour les travailleurs en information dans les ESI en Castille et León : Utilisation des outils sur Internet, les réseaux sociaux.

La formation sur le poste de travail et l'accompagnement individuel: développement du savoir, du savoir-faire et du comportement

C'est une modalité de développement des compétences très efficace pour améliorer les compétences des travailleurs en insertion. Ce type de formation s'est réalisée par exemple dans ces trois ESI : Ceislabur-GRM-Reusad.

C'est justement dans la deuxième phase de l'accompagnement, la plus importante du développement des compétences, que se met en place la formation sur le poste de travail. En effet, la mission de l'entreprise, du point de vue du travailleur en insertion, est de donner l'opportunité d'apprendre, de se qualifier et d'atteindre le niveau requis dans l'exercice de ses fonctions qui lui permette de s'incorporer au marché du travail classique en développant différentes activités productives de manière efficace.

L'objectif de cette phase est d'« accompagner » dans l'acquisition et/ou le développement des compétences professionnelles. Cet accompagnement implique donc beaucoup de temps, dialoguer, analyser, demander, se réunir, avec les personnes et aussi avec les équipes de travail, pour assurer un bon suivi. C'est dans ce sens que nous insistons sur l'intérêt de la formation sur le poste de travail. Dans l'élaboration du processus formatif au sein de l'entreprise, nous devons prendre en compte des objectifs comme : l'acquisition, de la part du travailleur en insertion, de nouvelles compétences et capacités. Nous nous référons à un processus d'« empowerment » qui prépare le travail pour affronter de nouvelles situations avec des « expériences de succès » en favorisant ainsi le développement d'un auto-concept positif et en préparant la personne à faire face à de nouveaux défis dans le futur.

La formation sur le poste de travail s'inscrit donc dans la continuité de la formation classique. En effet, elle suit le principe d'alternance entre des phases d'apprentissage théorique (sur le développement des capacités potentielles) et la mise en œuvre de ces capacités dans les activités de l'emploi (réalisation, résolution des problèmes auxquels l'apprenant est réellement confronté dans son emploi).

L'objectif de cette modalité est d'accroître le pouvoir d'intervention de chacun sur les situations professionnelles propres au poste occupé et de développer des compétences nouvelles. Ce qui est recherché, c'est la capacité des salarié(es) en insertion à analyser des situations, à résoudre des problèmes concrets, et à formaliser les compétences. Pour cela, les acteurs d'un tel processus apprennent à être capable sur le plan collectif et individuel, de :

- Analyser les situations, les problèmes.
- Identifier les causes qui les produisent.
- Repérer les relations qu'ils entretiennent avec d'autres problèmes.
- Imaginer les actions susceptibles de les résoudre.
- Élaborer et mettre en œuvre une action dans ce sens.

Nous pouvons observer plusieurs niveaux d'intervention qui interagissent constamment:

- celui de la réalisation de l'action, au travers d'un objectif opérationnel proposé par le personnel d'accompagnement.
- celui de l'acquisition de savoirs, savoir-faire, savoir-agir, de capacités nouvelles.
- celui de l'élucidation continue et la gestion des problèmes rencontrés dans l'exercice de sa fonction, vers une plus grande autonomie des protagonistes.

Les avantages de la formation sur le poste de travail sont nombreux :

- Un gain de temps et de moyens par rapport aux formations traditionnelles.
- Des acquisitions de connaissances et de capacités directement ancrées sur les pratiques professionnelles, les besoins et les problèmes de fonctionnement de l'organisation.
- Une opportunité de développer des compétences collectives (au niveau du groupe, les interactions, les propositions, les réflexions qui entraînent une amélioration collective par rapport à la compréhension du problème et à la recherche de solutions.
- Les intentions pédagogiques sont mieux perçues par les travailleurs en insertion car elles sont plus concrètes qu'une formation classique.
- Les connaissances et les compétences sont mieux acquises car c'est la propre personne accompagnée, celle qui réalise l'effort et recherche les solutions, développant ainsi son autonomie, contrairement aux formations classiques où la solution est apportée par le formateur.

Cette modalité de formation est beaucoup plus difficile à mettre en place qu'une formation classique uniquement fondée sur l'acquisition théorique, néanmoins, le retour sur investissement est plus convaincant. C'est une modalité qui, sans nul doute, permet de répondre aux attentes de l'entreprise et surtout qui répond aux attentes des travailleurs en insertion qui se sentent plus impliqués personnellement, plus sûrs, et mieux préparés pour réaliser un travail efficace et atteindre les objectifs fixés.

5. L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL ET PROFESSIONNEL: CONDITION INDISPENSABLE AUX ESI

• DÉFINITION

Une des principales conditions au développement des compétences dans les ESI, c'est la qualité du processus d'accompagnement des personnes défavorisées. L'accompagnement social, c'est ce que les ESI font de mieux avec les personnes qui se trouvent en situation d'exclusion sociale, sans pour autant tomber dans des attitudes « surprotectrices » qui limiteraient le développement personnel de chacun.

Dans le manuel d'accompagnement réalisé par FAEDEI, AERESS et l'Université de Valencia, le processus d'accompagnement est défini comme une relation pédagogique qui a pour objectif principal la réussite de l'autonomie personnelle, de l'indépendance ou de l'émancipation de la personne accompagnée dans trois domaines : personnel, socioprofessionnel et professionnel. L'accompagnement dans les ESI finalistes ou tremplin, permet ainsi de favoriser l'insertion durable et de qualité des travailleurs, soit dans la propre ESI (dans le cas des ESI finalistes), soit dans d'autres entreprises du marché du travail classique (dans le cas des ESI tremplin).

Lorsque nous parlons d'accompagnement, nous ne nous limitons pas au travail que réalise le professionnel de l'accompagnement, mais nous nous référons à un véritable travail d'équipe. Il est vrai que l'accompagnateur gère la coordination du processus d'accompagnement, mais un grand nombre de professionnels intervient dans ce processus : accompagnateurs, gérant, professionnels du métier, job-coach (pour les ESI wallonnes). Nous reviendrons plus tard sur le travail du job-coach en tant que bonne pratique.

Toute personne qui participe à un programme d'insertion développe son propre projet. De la même manière, la personne intégrée dans l'entreprise sociale d'insertion réalise son parcours d'insertion. C'est la base de l'emploi d'insertion et la réalisation de ce parcours et de ce processus individuel représentent l'essence même de ces entreprises sociales. Concrètement, la méthode consiste à aborder les problèmes de la personne de façon globale car on ne peut pas traiter indépendamment le problème professionnel dans le cas des personnes en exclusion. La stratégie consiste par conséquent à orienter le travailleur en insertion afin qu'il élabore et qu'il soit « acteur » de son propre changement et donc de son parcours d'insertion. Tout ceci peut se réaliser grâce à un système de tutorat personnalisé en prenant en compte les éléments suivants:

- Il est élaboré de façon **individualisée**, personnalisée. C'est un projet individuel à long terme qui constitue, en plus, le principal élément de motivation.
- La personne est le principal **protagoniste de son propre changement**. La méthode consiste à convaincre, et non à obliger, en recherchant un engagement de changement personnel (conduite du changement).
- Il a toujours un **caractère «intégral»**. Il faut prendre tous les domaines: santé, éducation, logement, justice, travail, ..., de manière coordonnée et avec toutes les ressources disponibles.
- Il consiste à renforcer les capacités individuelles, le développement personnel et le développement des compétences. L'objectif est la promotion et l'**autonomie de la personne**. L'intervention ne se limite pas à palier les problèmes, en couvrant uniquement les points faibles.

- L'accompagnement vise **l'insertion par l'activité économique**. Nous avons déjà signalé l'idée de base selon laquelle le travail peut être une voie d'insertion.

Par conséquent, par le biais des échanges de pratiques réalisés pendant le projet, on se rend compte que les entreprises sociales d'insertion, finalistes ou tremplin, sont très bien organisées et très professionnelles en ce qui concerne la réalisation du parcours de développement des compétences. Si bien il existe une grande variété de modèles d'entreprises sociales d'insertion sur les différents territoires, elles présentent plusieurs aspects communs :

- La mise en place de critères concrets dans le processus de sélection des travailleurs qui accèdent à l'entreprise sociale d'insertion, qui sont considérés en situation d'exclusion sociale et qui, souvent, ont participé au préalable à d'autres programmes ou services sociaux.
- L'intégration des activités dans un dispositif d'insertion plus complet, qui permet le développement des parcours en collaboration avec d'autres organismes et programmes de formation et d'insertion socioprofessionnelle.
- L'utilisation d'instruments pour réaliser un diagnostic de l'employabilité et des compétences des personnes en processus d'insertion professionnelle, à partir d'indicateurs et de systèmes de mesures.
- L'utilisation d'outils, d'instruments ou de matériels standards pour réaliser le processus d'accompagnement avec les travailleurs en insertion, instruments d'évaluation des compétences qui permettent d'évaluer de manière qualitative et quantitative l'évolution et l'atteinte des objectifs.

• BONNE PRATIQUE EN ESPAGNE : MANUEL D'ACCOMPAGNEMENT

Pendant plus de quatre ans, les entreprises sociales d'insertion du territoire espagnol ont travaillé ensemble sur l'élaboration d'un manuel d'accompagnement. Ce manuel répond au besoin de mettre en commun leur travail et leur expérience, avec l'objectif de chercher une méthodologie commune et qui serve de référence pour le secteur. Les organisations impliquées dans ce travail sont le réseau national FAEDEI (la Fédération Espagnole d'Entreprises d'Insertion) qui regroupe plus de 200 ESI qui génèrent environ 4.000 emplois pour les personnes en situation d'exclusion sociale, le réseau AERESS (Association Espagnole de Récupération d'Economie Sociale et Solidaire) et l'Université de Valencia.

L'association d'entreprises d'insertion de Castille et Léon-FECLEI (partenaire du projet européen RES-PEC), et son homologue à Valencia, AVEI, se sont chargés de coordonner le groupe de travail afin d'analyser et d'élaborer des propositions pour le développement des processus d'accompagnement dans les ESI.

« La grande variété de modèles parmi les propres entreprises d'insertion en Espagne, due à la diversité des territoires, sans une politique globale uniforme, a également apporté une forte hétérogénéité dans la méthodologie adoptée dans ce domaine. Tout le travail a été effectué de manière autodidacte, sans références théoriques ni pratiques. C'est encore une fois le travail en réseau, vital pour ces initiatives, qui a donné l'opportunité de chercher des éléments communs et qui a rendu possible l'échange et l'apprentissage réciproque (...) pour établir des critères partagés et un domaine de référence méthodologique pour les processus d'accompagnement » dans les ESI. Ce manuel est fondamentalement pratique dans la mesure

où les efforts se sont centrés sur l'apport d'éléments qui peuvent être appliqués dans le travail journalier de la majeure partie des professionnels qui intègrent les équipes des entreprises d'insertion.

« La méthodologie de travail s'est basée sur la célébration de 4 rencontres nationales avec les professionnels impliqués dans les tâches d'accompagnement au sein des ESI (...). Tous les séminaires s'appuyaient sur un travail préalable réalisé par les ESI, par le biais de questionnaires. Des conférences, réunions, groupes de travail, présentation d'expériences, études de cas et visites ont été réalisés. Parmi les participants, on y trouvait tout type de profils professionnels : éducateurs, spécialistes, directeurs d'ESI, etc ».

Dans ce manuel, on y retrouve tout le détail des différentes phases du processus d'accompagnement dans les ESI:

- 1- Accueil et diagnostic initial (sélection, incorporation, diagnostic, élaboration du parcours d'insertion personnalisé et plan de travail).
- 2- Réalisation du travail et amélioration de l'employabilité (l'accompagnement dans l'acquisition et/ou le développement des compétences).
- 3- Transition vers le marché du travail classique (accréditation des compétences acquises, recherche active d'emplois, sortie de l'ESI, et accompagnement après la sortie de l'ESI).

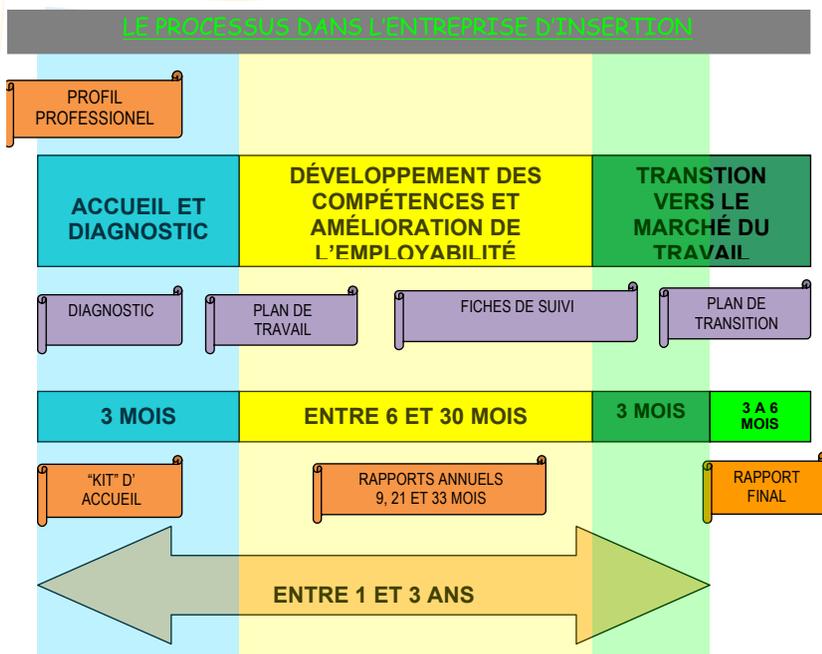
La deuxième phase représente l'axe central de l'entreprise d'insertion. «L'accompagnement dans les entreprises d'insertion se réalise en fonction d'un schéma basique de compétences qui se structure selon trois grands domaines: **personnel** (compétences basiques que toute personne a besoin pour pouvoir réussir l'exercice d'une citoyenneté active), **socioprofessionnel** (la manière de faire face aux tâches et aux relations sociales qui se produisent dans un contexte professionnel) et **technico-professionnel** (aspects qui se réfèrent aux contenus spécifiques du métier).

Le processus d'accompagnement est un travail partagé au travers de rôles fondamentaux et complémentaires: d'une part, le rôle du responsable du processus de production et d'accompagnement sur le poste de travail, et d'autre part celui du responsable de l'accompagnement sur les aspects de formation et de développement personnel et social. Le responsable de production est une figure fondamentale pour faciliter le bon fonctionnement professionnel de la personne en contrat d'insertion. Cependant, il ne s'agit pas uniquement d'un bon fonctionnement sur le plan professionnel, car l'accompagnement s'établit de façon plus globale, en relation à d'autres aspects essentiels pour l'intégration professionnelle, personnelle, familiale et sociale, qui requiert un travail de coordination et de relation avec diverses ressources et la mise en place d'actions de formations complémentaires qui font appel à un profil plus spécifique, un profil de responsable d'accompagnement.

Dans ce processus, les entreprises d'insertion utilisent plusieurs outils:

- Outils du personnel d'accompagnement (PTA) y du personnel de production (PTP) (en couleur orange) dans les graphiques suivants: PROFIL PROFESIONNEL, "KIT" D'ACCUEIL, RAPPORTS ANNUELS ET RAPPORT DE CLÔTURE,
- Outils élaborés et travaillés avec le personnel travailleurs en insertion (PTI) (en violet): DIAGNOSTIC - PLAN DE TRAVAIL - FICHES DE SUIVI - PLAN DE TRANSITION"

PROCESSUS ET OUTILS D'ACCOMPAGNEMENT DANS LES ENTREPRISES D'INSERTION EN ESPAGNE



Source: manuel d'accompagnement réalisé par FAEDEI, AERESS et l'Université de Valencia

RÔLES DES PERSONNES IMPLIQUÉES DANS LE PROCESSUS

Outils	Responsable			Signatures			Dossier			Moment d'élaboration
	TA	TP	PTI	TA	TP	PTI	TA	TP	PTI	
Diagnostic	X	X	X	X			X			3 premiers mois
Plan de travail	X	X	X	X	X	X	X			6 premiers mois
Fiches de suivi	X	X	X	X	X	X	X			Chaque mois et tous les 3 mois
Plan de transition vers le marché du travail classique	X		X	X		X	X			De 3 à 6 mois. À la fin du processus
Profil professionnel	X	X		X		X	X			Premiers jours
Kit d'accueil	X	X		X		X	X			Premiers jours
Rapport annuel	X	X		X	X	X	X			Première année du processus
Rapport final	X	X		X	X	X	X			À la fin de la relation

Source: manuel d'accompagnement réalisé par FAEDEI, AERESS et l'Université de Valencia

• BONNE PRATIQUE EN BELGIQUE : JOB COACHING

L'accompagnement vers le marché du travail classique: Assurer l'intermédiation entre les travailleurs suivis et les entreprises dans lesquelles ils souhaiteraient obtenir un autre emploi et accompagner ceux-ci dans leurs démarches.

Coaching

Ce que nous appelons coaching en intervention sociale est une pratique qui a pour fondement la pratique sportive. « Le mot coaching provient de la pratique anglo-saxonne de l'entraînement sportif. Le coaching sportif vise à exploiter au mieux le potentiel d'une personne ou d'une équipe en vue d'un résultat précis et mesurable (...), ou afin d'aller plus loin que l'état actuel¹ ». De plus en plus, cette méthode de travail s'étend à d'autres domaines, et s'applique également au monde de l'entreprise ; dans ce cas, ce qui va tenter d'être développé sera les compétences de l'individu (ou de l'équipe).

D'un point de vue pratique, une action de coaching se balance entre deux positionnements pris tant par le coach que le bénéficiaire : une part analytique et introspective, où la réflexion et la prise de recul seront recherchées ; et une autre part plus dirigée vers l'action et la mise en place de plans d'actions, où le mouvement est sollicité.

La thématique de l'emploi

Tant d'un point de vue européen que d'un point de vue « local », nous pouvons dire que la tendance du marché de l'emploi semble mettre les demandeurs d'emplois dans un climat de compétition : Il n'y aurait pas assez d'emplois vacants par rapport au nombre de personnes qui y postulent (du moins dans de nombreux secteurs d'activité). Ce rapport de pouvoir peut mettre l'employeur qui recrute dans une position confortable car il a un vaste choix de « prétendants » aux postes vacants et une vaste palette de possibilités permettant de mettre au point des critères de profil jugés pertinents. Mais il peut aussi se retrouver dans une position inconfortable liée à la charge de travail que devient une procédure de sélection par la quantité de candidatures reçues.

Afin de traiter ces candidatures, nous avons pu observer une multiplication des procédures et techniques de sélection. Le demandeur d'emploi va devoir être préparé à faire face à la procédure de sélection. Il devra être efficace dans ses réponses et parvenir à se montrer sous son meilleur jour au recruteur.

Le coaching sur la thématique de l'emploi, appelé « job-coaching », a pour objectif de rapprocher un demandeur d'emploi d'une fonction en accord avec son profil professionnel. Principalement, le job-coaching peut aider un bénéficiaire premièrement concernant son orientation professionnelle : souvent à l'aide d'un bilan de compétences (savoir, savoir-faire, savoir-être), la personne va avec l'accompagnement du coach mettre sur pied un projet professionnel et un plan d'actions ayant pour objectif une situation professionnelle désirée².

Deuxièmement, le job-coaching peut avoir pour thématique la recherche active d'emploi : le coach aide le bénéficiaire à rédiger CV et lettres de motivation, envoyer des candidatures, faire un listing d'entreprises...³

¹Moral, M. & Angel, P. 2006. Coaching, Outils et pratique. Armand Colin, Paris.

²La mise en place d'un projet professionnel ne vise pas toujours un changement de fonction ou de situation, il peut parfois aider à confirmer une prise de décision, se revaloriser dans une fonction, ...

³Il existe d'autres thématiques liées au job-coaching, bien que moins majoritaires comme par exemple l'aide à la création d'entreprise.

Le job-coaching en entreprise sociale d'insertion

Dans le cadre des entreprises sociales d'insertion, le job-coaching constitue une des missions de l'accompagnement social. En effet, à la base, l'ESI constitue un tremplin pour le travailleur vers une autre entreprise d'économie dite classique. L'expérience acquise en ESI, quant aux compétences développées, mais surtout les acquis en terme de savoir-être au travail vont constituer une base permettant au travailleur d'être compétitif sur le marché de l'emploi. Lors de cette démarche de changement, le travailleur est accompagné pour faire le point sur ses compétences, ses centres d'intérêts, etc... afin de mettre sur pied un projet lui permettant de quitter l'entreprise pour un nouvel emploi. Cette mise en place peut également passer par la recherche d'une formation qualifiante permettant de changer de secteur d'activité.

D'un point de vue pragmatique, nous observons en Belgique un grand nombre d'entreprises finalistes et non plus tremplin ; cependant, l'activité de job-coaching est quand même proposée aux travailleurs s'ils sont intéressés.

D'autre part, le job coaching en entreprise sociale d'insertion peut également fournir un suivi au nouveau travailleur dans son adaptation au travail. En effet, les travailleurs étant pour certains restés longtemps sans emploi et éloignés du marché du travail, ceux-ci peuvent rencontrer des difficultés à s'adapter à ce nouveau rythme, au travail en équipe, aux relations hiérarchiques...

Dans ce contexte, le job coaching permet de prendre du recul, de discuter des difficultés et d'envisager des solutions constructives au sein de la nouvelle entreprise.

• FONCTIONS DU PERSONNEL D'ACCOMPAGNEMENT

ESI en Wallonie (Belgique)	ESI en Espagne <i>(Manuel d'accompagnement de Faedei, Aeres, Université de Valencia)</i>	
Accompagnateur social	Personnel d'accompagnement à l'insertion	Personnel d'accompagnement à la production
<p>La fonction principale du personnel d'accompagnement dans les ESI, aussi bien en Belgique qu'en Espagne, est d'accompagner le processus d'apprentissage qu'offrent les entreprises sociales d'insertion, orienté vers l'acquisition d'autonomie et l'insertion des travailleurs en insertion dans des emplois durables et de qualité au sein des ESI(finalistes) ou de toute autre entreprise classique (pour les ESI tremplin). Le personnel d'accompagnement doit être en mesure de promouvoir l'équilibre entre le développement professionnel et personnel.</p> <p>On observe une différence par rapport au personnel d'accompagnement entre les ESI wallonnes et celles de Castille et León. En effet, en Espagne, le personnel d'accompagnement se divise en deux rôles complémentaires: le responsable d'accompagnement à la production et le responsable d'accompagnement à l'insertion.</p>		

<p>1. Entretiens individuels et collectifs : Réaliser des entretiens en face à face: - Individuels et collectifs - Régulièrement (au minimum tous les 3 mois) - Avec les TD, TGD et travailleurs art.60 actifs dans l'entreprise Dans la perspective de : - Favoriser l'insertion dans des emplois durables et de qualité au sein de l'entreprise d'insertion ou de toute autre entreprise - Favoriser leur autonomie sur le marché du travail - Les aider, dans le cadre d'un accompagnement psychosocial, à surmonter les difficultés ou freins rencontrés dans leur insertion</p> <p>2. Convention CPAS : Conclure, le cas échéant, une convention d'accompagnement social avec les centres publics d'action sociale dont dépendent les travailleurs art.60 actifs au sein de l'entreprise d'insertion agréée.</p> <p>3. Bilans personnel et professionnel des travailleurs : Réaliser, avec les travailleurs suivis, leur bilan personnel et professionnel et définir leurs objectifs professionnels à court, moyen et long termes.</p> <p>4. Plan de formation pour les travailleurs TD-TGD Concevoir, avec les travailleurs visés suivis, et en s'appuyant sur l'expertise du Forem un plan de formation professionnelle (engagement du Forem repris dans la convention Forem).</p> <p>5. Job-coaching : Assurer l'intermédiation entre les travailleurs suivis et les entreprises dans lesquelles ils souhaiteraient obtenir un autre emploi et accompagner ceux-ci dans leurs démarches.</p> <p>6. Accompagnement à la validation des compétences : Informé et accompagner, le cas échéant, les travailleurs suivis dans leurs démarches personnelles visant à faire reconnaître ou valider leurs compétences professionnelles.</p> <p>7. Dossier travailleur : Établir et actualiser en permanence, et pour chacun des travailleurs suivis, un dossier de suivi individuel, comportant : • les données signalétiques du bénéficiaire; • le bilan individuel réalisé avec lui; • la synthèse des actions menées; • les démarches entreprises par ou avec chacun des travailleurs; • les entretiens de suivi. NB : Tout bénéficiaire dispose d'un droit de consultation et de rectification des données consignées dans son dossier (loi 8/12/1992).</p>	<p>Le rôle fondamental du personnel d'accompagnement à l'insertion s'établit plus globalement en relation avec les domaines essentiels pour l'intégration aussi bien professionnelle, que personnelle, familiale et sociale, qui précise d'un travail de coordination avec diverses ressources.</p> <p>Accompagner le plan de travail avec les salarié(es) en insertion. Cet accompagnement requiert :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Réaliser l'entretien d'accès et le diagnostic d'employabilité pour observer les compétences, capacités et les points forts de la personne en contrat d'insertion. • Connaître et vérifier les objectifs/résultats que recherche le personnel en insertion. • Identifier les ressources et les services (de formation, d'emploi, psychosociaux, de santé, de logement), qui peuvent aider le travailleur en insertion car elles sont nécessaire dans son parcours. • Elaborer, mettre en œuvre le plan de travail du personnel d'insertion. À tout moment, il faut rechercher et adapter les ressources en fonction des besoins et des intérêts des personnes qui sont en processus. • Proposer et élaborer les actions formatives qui sont susceptibles de se réaliser dans l'entreprise en tant que partie du plan de travail • Suivre et évaluer le plan de travail, la progression ou non de chaque travailleur en insertion. Pour cela, il faut réunir toute l'information nécessaire durant les différentes phases du parcours d'insertion, et aussi réaliser l'évaluation de l'évolution du degré d'intervention auprès des travailleurs en insertion. • Accompagner la transition, à la fin du contrat, durant les mois nécessaires pour soutenir la personne lorsqu'elle accède à un nouveau poste de travail. • Se coordonner avec le personnel d'accompagnement de production. 	<p>Le rôle fondamental du personnel de production est de former professionnellement, centré sur la réalisation des tâches et sur l'apprentissage, l'acquisition et le développement des compétences professionnelles du personnel en insertion.</p> <p>Accompagner le plan de travail avec le personnel d'insertion. Cet accompagnement requiert:</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'accompagnement centré en particulier sur la réalisation des tâches professionnelles du personnel en insertion, selon le profil professionnel. • Définition du poste de travail et des tâches qu'il réalise. • Participation à la sélection des travailleurs en insertion. • Surveillance et suivi des propres tâches de l'activité productive réalisées par les personnes en insertion. • Participation lors du diagnostic initial avec le personnel d'accompagnement à l'insertion, plan de travail et fiches de suivi du personnel en insertion. Diagnostic de capacitation et planification des objectifs productifs. • Responsable de la formation interne des salarié(es) en insertion, en rapport aux compétences techniques spécifiques du poste de travail. • Evaluation de la progression du personnel en insertion sur le poste de travail. • Coordination avec le personnel d'accompagnement à l'insertion • Coordination avec le reste du personnel d'encadrement et/ou de direction de l'entreprise d'insertion pour collaborer et favoriser la création d'ambiances professionnelles positives.
--	---	--

<p>8. Communication des données au Forem : S'ils donnent leur accord, il faut communiquer au Forem, en cas de recherche d'emploi des travailleurs suivis devenus demandeurs d'emploi inoccupés (DEI), les données à caractère personnel utiles pour une recherche d'emploi.</p> <p>9. Sensibilisation à la stratégie d'entreprise et implication des travailleurs : Sensibiliser les travailleurs suivis aux objectifs et stratégies de l'entreprise d'insertion agréée et, le cas échéant, les impliquer dans la gestion de l'entreprise d'insertion agréée.</p> <p>10. Table ronde : Organiser ou co-organiser ou encore participer activement à une table ronde annuelle avec les opérateurs de l'insertion socioprofessionnelle agréés en région wallonne:</p> <ul style="list-style-type: none"> • les CPAS; • le Comité subrégional de l'emploi et de la formation (CSEF); • le Forem ou l'Arbeitsamt des DG; • la Mission régionale pour l'Emploi; • les services de l'agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées (AWIPH) territorialement compétents; • les partenaires sociaux des commissions paritaires dont relèvent les travailleurs TD et TGD. <p>11. Aménagements pour travailleurs porteurs d'un handicap : Analyser, en ce qui concerne les travailleurs porteurs d'un handicap, les aménagements raisonnables nécessaires et en faire part au chef d'entreprise. Tâches interdites relatives:</p> <ul style="list-style-type: none"> - aux activités de production de biens ou de services; - à l'administration de l'entreprise d'insertion; - à la gestion du personnel et plus largement de l'entreprise d'insertion. 	<ul style="list-style-type: none"> • Enregistrement des données, documents et suivi du processus. <p><u>Travail en réseau, essentiel dans notre méthodologie de travail</u></p> <p>Coordination avec les Services Sociaux, les Services Publics d'Emploi et avec d'autres organismes et/ou administrations publiques qui avaient reçu et dérivé les personnes aux entreprises d'insertion, afin d'obtenir l'information sur les aspects sociaux, de travail et les parcours suivis antérieurement par la personne, ainsi que l'identification des besoins auxquels il faut répondre.</p> <p>Coordination avec les services d'orientation ou avec le personnel des services d'emploi dans les cas où l'on réalise la recherche d'emploi à partir d'institutions différentes à l'entreprise.</p> <p>Intermédiation et coordination avec ceux qui sont en charge de la prospection et de l'insertion sur le marché du travail.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Enregistrement et surveillance des données, documents et suivi du processus concernant la partie professionnelle.
<p>Il faut prendre en compte que si la mission principale du personnel d'accompagnement et de production est de garantir la progression dans le processus d'insertion ou de transition vers le marché du travail classique, vers un poste de travail non protégé, il est nécessaire que l'intensité de l'intervention soit progressive, de plus à moins, au fur et à mesure que le personnel en insertion avance dans son processus vers l'autonomie.</p>		

• LA MOTIVATION: MOTEUR DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Comme nous avons pu le voir, aussi bien dans les ESI de Castille et León ou de Wallonie, la grande particularité des entreprises sociales d'insertion, c'est la mise en place des parcours d'accompagnement personnalisés. En plus d'être un outil de développement des compétences personnelles et professionnelles, c'est aussi une source de motivation essentielle pour le travailleur en insertion. En effet, le suivi personnel par un accompagnateur social permet le soutien des travailleurs tant pour les problématiques directement liées au travail que celles touchant la vie privée et ayant un impact sur le travail. Et en même temps, le travailleur est le principal acteur de son changement. Ces entreprises sociales ont compris la valeur de la personne.

Voici quelques exemples très intéressants mis en place dans les entreprises sociales du Groupe Terre (membre du réseau RES) pour garantir une forte motivation des travailleurs défavorisés/très défavorisés :

- Primes de « présentisme » (prime octroyées aux travailleurs qui ne se sont pas absentés les trois derniers mois). Dans une entreprise classique, cela semble incompréhensible, mais dans les ESI, l'absentéisme est l'un des aspects sur lesquels il faut les accompagner au quotidien jusqu'à ce que cette responsabilité soit acquise.

- Fête du personnel
- Leur proposer des avantages supplémentaires (réductions dans certains magasins, téléphone de société, mise à disposition du matériel en dehors des heures de travail, ...)
- Les impliquer dans les décisions importantes de l'entreprise : la Gestion participative. Le Groupe Terre la définit comme « l'organisation des prises de décisions stratégiques, politiques et opérationnelles en impliquant directement les travailleurs dans le débat et la décision dans une optique d'intérêt général. » (Assemblée générale du Groupe Terre, 2012).

• RECONNAISSANCE / VALIDATION DES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES

Les ESI réalisent des formations qui valident et reconnaissent les compétences professionnelles acquises.

En Wallonie (Belgique) comme en Castille et León (Espagne), il existe un dispositif de validation des compétences qui permet aux citoyens de plus de 18 ans de faire reconnaître des compétences acquises par l'expérience de travail, par la formation professionnelle et par l'expérience de vie. En Wallonie, cette reconnaissance est organisée via un consortium et des centres de validation organisés par les cinq institutions publiques de formation professionnelle continue. Bruxelles-formation (COFOF), Enseignement de promotion sociale (CFB), le FOREM, Formation (RW), Institut de formation en l'alternance des PMA (IFAPME), le Service de formation des petites et moyennes entreprises (SFPME). Dans ce sens, l'ESI doit conclure une collaboration avec le Forem pour développer un plan de formation pour chaque travailleur TD ou TGD. Des formations accréditées sont donc programmées dans différents centres tels que l'IFAPME, le FOREM, etc.

En Espagne, les ESI réalisent aussi des actions de formation liées à l'obtention de certificats de professionnalité, lesquelles sont détaillées dans le catalogue national de qualifications professionnelles. Les centres qui peuvent réaliser ces actions de formations peuvent être des centres intégrés de formation professionnelle, les centres de référence nationale de formation professionnelle, les centres de l'administration locale compétente en la matière, les centres et organismes de formation publics et privés accrédités par l'administration locale compétente dans le cadre du sous-système de formation professionnelle pour l'emploi. C'est pourquoi certaines organisations promotrices d'ESI, comme c'est le cas de Fundación Lesmes, ont leur propre centre de formation accrédité.

• FINANCEMENT DES COÛTS DU PERSONNEL D'ACCOMPAGNEMENT

Il est nécessaire de mettre en place des mesures de soutien aux professionnels de l'accompagnement dans les ESI:

- **Subventions pour le personnel d'accompagnement à la production**, dans la mesure où ces professionnels ont un rôle qui s'ajoute à leur travail qui consiste à former les travailleurs en insertion par rapport au poste de travail qu'ils doivent occuper. Par conséquent, d'un côté, leur productivité est moindre et d'un autre côté, ils ont besoin d'une formation additionnelle, ce qui s'ajoute directement au surcoût des entreprises sociales d'insertion.

- **Subventions pour le personnel d'accompagnement à l'insertion**, qui couvrent les coûts salariaux des professionnels d'accompagnement. Cette dépense n'étant pas directement liée à la productivité, elle suppose un "surcoût" qui s'ajoute aux dépenses de personnel et de production en général. Par conséquent, les ESI se trouvent face à une situation qui les oblige à réaliser des transferts continus de ressources de leurs organisations sociales promotrices (dans le cas des ESI espagnoles), et/ou à compenser ce surcoût par une augmentation de la productivité par le biais d'une réduction significative du personnel en insertion, ce qui est contraire à leur mission d'insertion sociale et professionnelle.

Un bon exemple est celui des ESI wallonne (Belgique). Il existe une subvention qui couvre : le coût salarial; les frais de déplacement; les frais de fonctionnement (limité à 15% du coût salarial, liste des dépenses éligibles établie par le Ministre).

La subvention de l'accompagnateur social est calculée au prorata du nombre de Travailleurs Défavorisé/ Travailleurs Gravement Défavorisés (TD/TGD) au sein de l'entreprise d'insertion.

Quotas	Montant annuel maximum	Accompagnateur Social
Min 60 travailleurs	100.000 euros	2 ETP (Equivalent Temps Plein)
Min. 45 travailleurs	75.000 euros	1.5 ETP
Min. 26 Travailleurs	50.000 euros	1 ETP
Min. 8 travailleurs	25.000 euros	0.5 ETP

La mise en place de parcours de développement des compétences des personnes défavorisées, basé sur un accompagnement social et professionnel personnalisé, au quotidien et de façon continue, fait de l'ESI un véritable modèle d'entreprise sociale à suivre. C'est pourquoi il est nécessaire et indispensable de mettre en place des mesures de soutien aux professionnels de l'accompagnement des ESI :

- Subventions pour le personnel d'accompagnement à la production
- Subventions pour le personnel d'accompagnement à l'insertion

PRÉVISION DES EMPLOIS

PROPOSITION D'UNE METHODOLOGIE DE PREVISION DE L'OFFRE ET DE LA DEMANDE DE COMPETENCES

Il serait intéressant de mettre en place une méthodologie de système d'alerte et de prévision de l'offre et de la demande de compétences concernant les groupes en exclusion sociale. Pour cela, il faut garantir la collaboration directe entre les entreprises classiques et les entreprises sociales d'insertion.

Pour cela, la méthodologie proposée consiste à développer un système par l'intermédiaire duquel les entreprises classiques intéressées par cette méthode identifient les emplois qu'elles nécessiteront couvrir dans six mois ou plus. En contre partie, la ou les entreprises sociales d'insertion se chargent de leur proposer le ou les candidats parmi leurs travailleurs en insertion qui répondent le mieux à la demande de l'entreprise classique.

Les principales étapes seraient les suivantes :

- 1- Entreprise sociale d'insertion: Prise de contact entre l'ESI et l'Entreprise Classique (proposition de collaboration).
- 2- Entreprise classique : Élaboration et description des emplois et des profils professionnels recherchés, en définissant les connaissances spécifiques et compétences professionnelles.
- 3- Entreprise sociale d'insertion: Réalisation de formations, avec les travailleurs en insertion, adaptées à la demande de l'entreprise classique (formations classiques, formation sur le poste de travail, stages dans l'entreprise classique).
- 4- Entreprise sociale d'insertion-Entreprise classique: L'ESI réalise une ou plusieurs propositions de travailleurs en insertion qui s'ajustent le mieux à la demande de l'entreprise classique.
- 5- Entreprise sociale d'insertion-Entreprise classique: Réalisation d'actions de suivis des travailleurs en insertion, par l'ESI, suite à leur intégration dans l'entreprise classique. Cette dernière étape du parcours d'insertion et de développement des compétences serait en lien avec ce qui a été décrit antérieurement en ce qui concerne les subventions à l'insertion sur le marché du travail dans les entreprises classiques (subventions à l'entreprise sociale d'insertion pour la réalisation d'actions de suivis des travailleurs en insertion suite à leur intégration sur le marché du travail classique).

MARCHÉS DE SERVICES QUI PEUVENT INCORPORER DES PROJETS D'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE PAR LE BIAIS DES ENTREPRISES SOCIALES D'INSERTION

EN CASTILLE ET LEÓN (ESPAGNE)

	Marché/activité	Pouvoir adjudicateur	Clauses sociales	Ville ou région
1	Nettoyage/entretien	Mairie Conseil général Junta de Castille et León	Réservation de marché	Castille et León, Burgos, Salamanca
2	Construction et réforme	Mairie Conseil général Junta de Castille et León	Réservation de marché	Castille et León, Burgos, León
3	Services de blanchisserie	Mairie Conseil général Junta de Castille et León	Réservation de marché	Castille et León, Burgos,
4	Activité environnementale (ex: Gestion des points propres)	Mairie Conseil général Junta de Castille et León	Réservation de marché	Castille et León, Burgos,
5	Aide à domicile	Mairie Conseil général Junta de Castille et León	Réservation de marché	Castille et León, Salamanca
6	Hôtellerie	Mairie Conseil général Junta de Castille et León	Réservation de marché (le problème des centres de l'administration, c'est qu'ils ont des prix de ventes fixés très faibles)	Castille et León, Burgos
7	Services de conciergerie	Mairie Conseil général Junta de Castille et León	Réservation de marché	Castille et León, Salamanca
8	Jardinierie	Mairie Conseil général Junta de Castille et León	Réservation de marché	Castille et León, Salamanca, Zamora

EN WALLONIE (BELGIQUE)

	Marché/activité	Pouvoir adjudicateur	Clauses sociales	Ville - région
1	Récolte des déchets	Communes (via une intercommunale)	Clauses d'attribution – réservation de marché.	Wallonie
2	Triage des déchets	Communes (via une intercommunale)	Clauses d'attribution – réservation de marché.	Wallonie
3	Revalorisation des déchets	Communes (via une intercommunale)	Clauses d'attribution – réservation de marché.	Wallonie
4	Titres Services	Fédéral (National)	Réservation de marché avec tiers payant	Wallonie
5	Placeur de panneaux photovoltaïques	Fédéral (fiscalité) et/ou régional	Tiers payant	Wallonie

OBSERVATIONS:

ENSIE: « Lorsqu'une ESI obtient un marché, elle peut développer ou consolider ses activités, voire en élargir le champ. En effet, la commande publique lui permet de diversifier sa clientèle en devenant fournisseur des acheteurs des collectivités ou de l'Etat. L'insertion a un grand potentiel de développement par le biais des marchés publics, car les ESI donnent une réponse au problème du chômage des personnes éloignées du marché du travail».

RES et de FECLEI: « Au vu des caractéristiques des ESI, les activités doivent être intensives en main d'œuvre peu qualifiées et ne pas exiger de grands investissements ».

RES: « L'entreprise d'insertion finaliste permet d'offrir des emplois stables à des personnes peu qualifiées».

FECLEI: « L'entreprise d'insertion tremplin permet d'augmenter l'employabilité (compétences, expérience) des personnes en exclusion sociale favorisant ainsi leur insertion sur le marché du travail classique à l'issue de leur parcours d'insertion ».

EN HONGRIE

	Marché/activité	Pouvoir adjudicateur	Clauses sociales	Ville - région
1	Jardinierie, entretien des espaces verts	Mairies	- Attribution directe sur la base d'une liste d'entreprises sociales accréditées (Mode le plus réel dans la situation hongroise actuelle). - Réserve de marché. - Clauses d'attribution.	Ville (min. 5000 hab.)
2	Entretien des rues	Mairies		Ville (min. 5000 hab.)
3	Écoles publiques -Préparation et distribution des repas -Entretien, nettoyage -Surveillance (accueil et sortie des élèves)	Les écoles Les mairies L'Etat		
4	Contrôle des zones de stationnement payant	Mairies		Les villes ayant stationnement payant
5	Contrôle des billets dans les transports publics / métro	BKV (entreprise publique de transport public)		Budapest
6	Nettoyage des bureaux publics	Direction de la structure publique (ex : ministère, mairies...)		Budapest en particulier et toutes les villes assez grandes
7	Collecte et recyclage des déchets	Mairies		Budapest en particulier et toutes les villes assez grandes
8	Musées : entretien/nettoyage	Mairies		
9	Santé : entretien/nettoyage	Mairies		

OBSERVATIONS: À Budapest, l'Etat signe de nombreux accords avec des multinationales qui emploient des milliers d'employés. Il y a donc beaucoup de travail par exemple pour le nettoyage des bureaux. L'Etat devrait encourager ces multinationales à sous-traiter le nettoyage des bureaux avec des entreprises sociales. Cette option représente un avantage pour tout le monde, sans toucher au «standard» du marché public.

SECTEURS PROMETTEURS POUR LES ESI

Secteurs prometteurs : Ils couvrent des besoins sociaux non satisfaits. Ce sont des marchés incomplets et ils présentent un potentiel de création d'emplois important. Selon la Commission européenne, les secteurs ayant un fort potentiel de création d'emplois sont:

- emplois verts: comme le traitement des déchets, tri sélectif
- emplois blancs (secteur social et de la santé): comme le service à domicile des personnes âgées
- secteur numérique (TIC): comme la numérisation des documents des administrations publiques

EN CASTILLE ET LEÓN (ESPAGNE)

Propositions d'activités d'avenir	Raisons	Ville/région
Nettoyage/entretien	Besoin de la province: nettoyage à domicile	Burgos
Construction et réformes	Besoin de la province: réhabilitation des anciens immeubles.	Burgos
Nettoyage des espaces naturels	Besoin de la province: nettoyage et entretien des zones fluviales et autres espaces verts.	Burgos
Nettoyage des espaces naturels	Besoin de la province: protection et entretien des espaces naturels.	Burgos
Récupération et réutilisation des matériaux	La matière première n'a pratiquement aucun coût, la société prend de plus en plus conscience de l'intérêt de ces activités et les valorisent. La crise actuelle met en doute la société actuelle bien trop industrialisée, basée sur la consommation et le gaspillage. Une grande partie de la société tente de revenir à style de vie plus simple. Activité qui peut se développer avec les nouvelles technologies, sans l'intervention d'intermédiaires.	Salamanca
Travaux de petites exploitations agricoles et de bétails au travers de la production écologique implantée sur le territoire, avec des ventes directes (apiculture, fabrication de tissus naturels)	De plus en plus de personnes mettent en valeur l'aspect de « communauté » et le retour à la « terre ». Les personnes sont plus conscientes de l'importance de la conservation des ressources naturelles favorables au développement durable. Activité qui peut se développer avec les nouvelles technologies, sans l'intervention d'intermédiaires.	Salamanca
Services d'amélioration de la vie quotidienne - Aide aux jeunes en difficultés d'insertion (délinquance, problèmes de drogue) - Accompagnement des personnes en difficulté, en particulier les personnes âgées (aide à domicile)	- Besoin social non couvert dans sa totalité - Possibilité de créer une bonne opportunité professionnelle et d'apporter une réponse aux demandes d'emplois pour des personnes en difficultés. - Ce type d'activité est plus accessible pour les femmes et publics qui manquent de formation ou qui doivent actualiser leurs compétences du fait de la situation actuelle.	Salamanca

EN WALLONIE (BELGIQUE)

Propositions d'activités d'avenir	Raisons	Ville/région
Services de proximité (Travaux domestiques, ...) –	Les pouvoirs publics peuvent « solvabiliser » ces métiers, en faire de vrais métiers salariés ; il existe une demande actuellement non « solvabilisée » (métiers en noir) : culturellement non valorisé en terme d'emploi légal.	Wallonie
Aide familiale	Pénurie dans le secteur de l'aide à domicile.	Wallonie
Accueil et aide à l'enfance	Pénurie en termes de garderies et de crèches.	Wallonie
Réparation et recyclage de vélo	Besoin croissant (dû à l'augmentation de l'utilisation du moyen de transport, par choix ou nécessité)	Wallonie
Recyclage du textile	Potentiel (marchandise à capter) ; marché où nous pouvons donner du travail à beaucoup de personnes peu qualifiées.	Wallonie
Menuiserie d'intérieur sur mesure (meubles)	Demande d'ameublement à prix réduits.	Wallonie
Constructions alternatives respectueuses de l'environnement (maison en bois, yourte, toilettes sèches, ...)	Demande croissante également liée à un phénomène de mode.	Wallonie
Gestion de cimetières	Demande permanente et non nécessité d'un personnel qualifié.	Wallonie
Menuiserie : fabrication de cercueils.	Demande permanente et possibilité de former rapidement un personnel peu qualifié.	Wallonie

EN HONGRIE

Secteurs/activités d'avenir	Raisons	Ville/région
Services aux personnes	En Hongrie, il y a un besoin croissant dans les maisons de retraite. C'est un marché encore ouvert. Activités de soin : assistance générale, non qualifiée, par exemple pour nourrir les personnes dépendantes, distribuer les repas, faire le lit ...	Budapest et autres
Agriculture	L'agriculture est un secteur encore très développé en Hongrie. La campagne rassemble un pourcentage de personnes en situation de pauvreté et d'exclusion sociale relativement élevé. Il y a du travail et donc un potentiel de création d'emplois. L'agriculture reçoit aussi beaucoup de financement de l'État et de l'Union Européenne.	Budapest et autres

CRÉATION D'EMPLOIS POUR LES PERSONNES DÉFAVORISÉES EN HONGRIE

Concernant la situation en Hongrie, la figure d'entreprises sociales d'insertion n'existe pas et il n'y a que très peu de mesures spécifiques pour aider les personnes en situation d'exclusion sociale (qui ne sont pas handicapées). Pourtant, si l'on tient en compte des recommandations de l'OCDE et de l'essence même des entreprises sociales d'insertion, on peut observer un lien direct qui justifie la nécessaire création et le soutien de ce type d'entreprises en Hongrie.

DES POLITIQUES D'EMPLOI PLUS ACTIVES

Selon le rapport d'études économiques de l'OCDE, déjà en 2012, concernant la Hongrie: « *L'une des priorités immédiates des pouvoirs publics consiste à faire reculer rapidement le chômage afin de limiter les problèmes sociaux et de réduire les risques d'une montée du chômage structurel. Pour y parvenir, il est indispensable d'adopter des **politiques du marché du travail plus actives, capables de soutenir la demande de main-d'œuvre. Le programme de travaux publics doit rester temporaire et être davantage axé sur la formation, (...). Les pouvoirs publics ont commencé à restructurer le système d'impôts et de prestations afin d'augmenter les incitations au travail et l'offre de main-d'œuvre. Néanmoins, ils devront consentir des efforts supplémentaires pour veiller à ce que le marché du travail soit plus inclusif. En effet, plusieurs catégories de population sont fortement sous-représentées sur le marché du travail, comme les travailleurs faiblement qualifiés, les jeunes, les seniors, les femmes en âge de procréer, les handicapés et les Roms. Des mesures structurelles s'imposent pour développer l'emploi à temps partiel et d'autres formes flexible d'emploi, (...), accroître le niveau de qualifications et de compétences à tous les âges, (...) et lutter contre la discrimination à l'égard des Roms*** ».

DES PROGRAMMES DE TRAVAUX PUBLICS PAS SUFFISAMMENT EFFICACES

En 2013, les pouvoirs publics ont mis en place un nouveau **programme de travaux publics visant à mettre au travail les allocataires de prestations sociales pendant une durée de 11 mois sur de gros chantiers publics**, comme le nettoyage des rues, l'entretien des parcs et forêts, sachant que cette mesure touche surtout les Roms. Selon les observations des pays de l'OCDE, ces programmes d'emploi subventionnés dans le secteur public représentent la politique active d'emploi la moins efficace car **leur employabilité ne s'améliore pas, alors que les programmes de formation donnent de meilleurs résultats à moyen terme**. Par conséquent, il faudrait accroître l'efficacité du programme de travaux publics en offrant en même temps des services de formation et de valorisation des compétences de bien meilleur niveau afin de faciliter l'accès des participants aux marchés de l'emploi.

■ Les entreprises sociales d'insertion répondent aux caractéristiques identifiées dans les recommandations de l'OCDE. Si elles étaient reconnues, elles pourraient se charger de ces chantiers publics en embauchant des personnes défavorisées, comme les Roms. On obtiendrait dans ce cas un des instruments les plus efficaces des politiques actives d'emplois, et non d'assistance, pour les personnes en exclusion sociale : Plus d'emplois, mise en place de formations, accompagnement social personnalisé, amélioration de l'employabilité, marchés publics, retour sur investissement, diminution du paiement des allocations sociales.

ACCÈS AUX MARCHÉS PUBLICS POUR LES « ORGANISATIONS PROTÉGÉES » :

En Hongrie, les entreprises qui emploient des personnes ayant une capacité de travail réduite (les Entreprises de Travail Adapté en Belgique ou les CEE en Espagne) peuvent obtenir le statut d' « Organisation protégée », leur permettant d'avoir accès aux marchés publics (décret du gouvernement 302/2006 - XII. 23.). Il serait donc intéressant aussi de reconnaître le statut d'entreprise sociale d'insertion, comme nous l'avons défini antérieurement, et de leur permettre d'avoir accès aux marchés publics par la mise en place de clauses sociale ou de marchés réservés.

UNE LOI QUI PEUT ÊTRE UNE BASE DE RÉFÉRENCE DANS L'ÉLABORATION D'UNE LOI NATIONALE D'ENTREPRISES SOCIALES D'INSERTION

En Hongrie, l'Etat souhaite faciliter l'embauche des personnes défavorisées (loi CVI (106)/2011). Il s'agit d'une aide au poste pour les organisations qui emploient des personnes défavorisées en recherche d'emplois. On peut définir ces emplois comme « emplois socialement utiles ». Cette loi pourrait être une base de référence dans l'élaboration d'une loi qui reconnaisse les entreprises sociales d'insertion.

Définition des personnes défavorisées en recherche d'emplois

- Les personnes qui touchent l'indemnité chômage (inscrites à l'agence nationale pour l'emploi) et qui recherchent activement un emploi
- Les personnes qui reçoivent une aide financière car elles ont une capacité réduite de travail
- Être dans l'une de ces situations :
 - Niveau d'étude non supérieur à l'école primaire
 - Les moins de 25 ans et les plus de 50 ans
 - En recherche d'emploi depuis plus de 6 mois
 - Famille monoparental avec des enfants ou des parents à charge
 - En congé de maternité au cours des 12 derniers mois
 - Anciens détenus au cours des 12 derniers mois

Types d'organisations qui peuvent demander cette aide (en fonction de la forme juridique et de l'activité):

- Mairies
- Consortium de mairies
- Entreprises publiques locales
- Institutions publiques nationales

- L'Eglise
- Organisations d'utilité publique
- Fondations et associations (civiles)
- Organisations qui gèrent des biens publics

Secteurs dans lesquels ces organismes peuvent travailler:

- Santé
- Social
- Éducation
- Culture
- Environnement
- Jeunesse-enfance-sport
- Sécurité publique et transports
- Prévention des risques
- Activités à but non lucratif

Les organisations qui répondent aux requis quant à la forme juridique et au secteur d'activité peuvent présenter leur demande à l'agence nationale pour l'emploi. Mais il est important de souligner que la possibilité d'avoir accès à cette aide financière n'est pas systématique.

Type de soutien:

L'aide financière soutient :

- Les emplois à court terme (4 mois -mi-temps)
- Les emplois à long terme (11 mois – 6 à 8 heures par jour)

Il s'agit de couvrir une partie du salaire (et cotisations). Le salaire brut considéré est de 250 à 320€/mois (salaire minimum en Hongrie : 320€/mois). Il est possible de payer des salaires plus élevés, mais le pourcentage de la subvention est calculé sur la base du salaire cité antérieurement.

Plus précisément, l'aide couvre :

- Jusqu'à 95% du salaire pour les emplois à court terme
- De 70% à 100% du salaire pour les emplois à long terme

Observations:

Cette loi pourrait être une très bonne base pour élaborer une loi nationale pour les entreprises sociales d'insertion. En effet, par le biais de cette aide financière, l'Etat souhaite favoriser l'embauche de personnes défavorisées dans différentes organisations. Dans le cas des entreprises sociales d'insertion, favoriser l'insertion des personnes défavorisées, c'est justement leur objectif principal. De plus, grâce à la simulation du calcul du bénéfice social des ESI, on a pu voir que l'administration publique obtiendrait un retour sur investissement (Cf. explications dans la simulation du calcul du bénéfice sociale des ESI en Hongrie).

RECOMMANDATIONS/PROPOSITIONS FONDÉES SUR LES EXPERIENCES DE SUCCÈS EN ESPAGNE OU EN BELGIQUE:

Selon la prédisposition de l'Etat qui souhaite favoriser l'embauche des personnes défavorisées, la simulation du bénéfice sociale des ESI en Hongrie et les observations de l'OCDE, nous observons clairement l'Intérêt de favoriser la mise en place d'entreprises sociales d'insertion dans le pays. On en rappelle tout de même les principales valeurs ajoutées des ESI :

- Elles sont un instrument efficace des politiques actives d'emploi déjà démontré dans d'autres pays européens
- Elles permettent de créer des emplois pour les personnes défavorisées
- Elles offrent formation et accompagnement social et professionnel personnalisé aux personnes défavorisées.
- Elles favorisent l'insertion sur le marché du travail des personnes défavorisées
- Elles sont rentables car elles apportent un retour sur investissement pour la collectivité en termes de TVA, charges sociales, et impôts
- Elles sont rentables car elles permettent d'économiser en termes de dépenses de protections sociales
- Des bonnes pratiques en termes de fonctionnement et de législation sur les ESI existent en Europe (Espagne, Belgique, France, etc.)

Les principales conditions sont réunies pour faciliter la mise en place d'une loi reconnaissant le statut d'entreprise sociale d'insertion en Hongrie.

Réglementation: Elaborer une loi nationale qui reconnaisse le statut d'entreprise sociale d'insertion (utiliser comme bases de références les lois nationales existantes en Espagne, ou en Belgique, ou en France, et la loi hongroise sur le travail socialement utile loi CVI/2011).

Aides financières :

- Réduction des cotisations sociales
- Réduction/exonération de TVA
- Aide au poste (ETP en insertion)
- Aide à l'accompagnement social

(Il convient de rappeler que même avec ces aides financières, les entreprises sociales d'insertion rapportent un retour sur investissement pour l'administration publique).

Marchés publics

- Adapter la formule du programme de travaux publics en l'appliquant aux entreprises sociales d'insertion, afin qu'elle représente une véritable politique active d'emploi, et non d'assistance.
- Ajouter les entreprises sociales d'insertion dans le règlement sur les appels d'offres publics pour les entreprises protégées (décret 302/2006. (XII. 23.)

Sous-traitance

- Encourager les entreprises privées /multinationales à sous-traiter le nettoyage des bureaux ou autres activités avec des ESI. Cette option représente un avantage pour tout le monde, sans toucher au « standard » du marché public.

CONCLUSION

L'Économie sociale a un rôle de plus en plus important dans nos sociétés. De plus, dans le cadre de la Stratégie Europe 2020, les différents pays comme l'Espagne, la Belgique et la Hongrie, établissent parmi les principaux domaines d'action la promotion de l'inclusion sociale, la lutte contre la pauvreté et la création d'opportunité pour les personnes ayant de spéciales difficultés.

Face à ce problème, un des outils qui a déjà démontré son efficacité est le modèle d'entreprise sociale d'insertion (ESI), dont l'objet social est de favoriser l'intégration de personnes défavorisées. Les ESI créent des emplois pour les personnes les plus éloignées du marché du travail, elles mettent en place de véritables outils de développement des compétences et elles sont expertes dans la réalisation de l'accompagnement social et professionnel personnalisé. Elles fonctionnent aussi en collaborant avec de nombreuses structures : administrations publiques, entreprises classiques, services sociaux, services publics d'emploi, organisations sociales.

Les ESI apportent, en plus, aux administrations publiques un retour sur investissement très important et leur permettent d'économiser énormément en dépenses sociales dans la mesure où les potentiels bénéficiaires de prestations et des services d'aides sociales se convertissent en contribuables et consommateurs.

En résumé, les entreprises sociales d'insertion s'adaptent parfaitement à la Stratégie Europe 2020. Elles permettent de répondre simultanément aux objectifs spécifiques des trois grands axes de la stratégie Européenne 2020: elles sont des sources d'innovation sociale et d'apprentissage de nouvelles compétences, pour une croissance intelligente; elles créent de la cohésion sociale et de l'emploi, pour une croissance inclusive; elles développent beaucoup de projets en tenant en compte des considérations environnementales et génèrent des emplois verts, pour une croissance durable. De plus, elles participent au développement territorial des différentes provinces et régions dans lesquelles elles s'installent.

Par conséquent, les administrations publiques européennes, nationales, régionales et locales doivent compter sur les entreprises sociales d'insertion, en tant **qu'outils rentables des politiques actives d'emploi** et en tant que modèle d'entreprises capables de réunir les objectifs sociaux et économiques.

Pour garantir **l'effet multiplicateur du travail des ESI**, l'administration possède entre ses mains un très bon instrument pour soutenir l'emploi des personnes défavorisées en offrant la possibilité aux entreprises sociales d'insertion d'accéder aux marchés publics par le biais des considérations sociales et des marchés réservés.

La recette est simple et efficace: Tout en réalisant un travail d'intérêt général, les ESI rapportent un retour sur investissement important, elles coûtent donc moins que les politiques passives. On y ajoute les clauses sociales dans les marchés publics qui sont des politiques de coûts « zéro » facilitant ainsi l'accès des ESI à certains marchés. Le résultat au niveau de toute l'Europe se traduirait en un bénéfice social pour l'administration publique y la société en général de plusieurs millions d'euros et la création de nombreux emplois de qualité pour les personnes en situation d'exclusion sociale.

ANNEXES

1- FICHE « RÉALITÉ DU TERRITOIRE »

ÉTUDE ET ANALYSE PRÉLIMINAIRE SUR CHAQUE TERRITOIRE : L'EXCLUSION SOCIALE ET LES ENTREPRISES SOCIALES D'INSERTION

Étude comparative de la situation sur les territoires des États membres participants au projet, en ce qui concerne la problématique sociale et professionnelle des groupes en situation ou risque d'exclusion sociale.

Caractéristique socio-économiques du territoire

- Situation géographique
- Population
- Situation économique
- Données du marché du travail
- Pauvreté et exclusion sociale
- Politiques réalisées sur le territoire : emploi, inclusion sociale

Réponse efficace face à l'exclusion sociale : les entreprises sociales d'insertion

Pour comprendre en quoi les entreprises d'insertion représentent un acteur clé dans la création d'emploi et le développement des compétences, nous devons d'abord analyser ce qu'elles sont, qui sont les bénéficiaires principaux et connaître le contexte et leur fonctionnement sur chacun des territoires représentés dans le projet.

Réalité des entreprises sociales d'insertion (ESI) sur chaque territoire

- Définition
- Environnement réglementaire ou législatif
- Qui est/sont le(s) propriétaire(s) du capital social de l'ESI
- Forme(s) juridique(s) des ESI
- Publics concernés
- Organisation régionale d'ESI (Réseau)
- Situation des ESI sur le territoire
- Besoins actuels

2- CALCUL DU BÉNÉFICE SOCIAL

PROGRESS

PROYECTO R.E.S.P.E.C:

Rentabilités des Entreprises Sociales, Prévision, Emplois et Compétences

L'entreprise sociale d'insertion : un outil efficace de création d'emplois et un investissement sûr et rentable pour les autorités publiques

QUELQUES EXPLICATIONS SUR L'ÉTUDE DU BÉNÉFICE SOCIAL

A REMPLIR PAR CHAQUE ENTREPRISE SOCIALE D'INSERTION AFIN D'AVOIR DES RÉSULTATS SUR CHAQUE TERRITOIRE QUE L'ON REPRÉSENTE

DÉLAIS: JANVIER -MARS

OBSERVATION:

Avec cette étude nous allons observer sur nos territoires la différence entre l'argent public investi dans nos entreprises sociale d'insertion et ce que L'Etat récupère directement en cotisations, taxes et impôts, et aussi les coûts évités en termes de Revenu d'intégration en Wallonie, encore appelé Revenu de Garantie de Citoyenneté en Castille et León.

OBJECTIF:

L'objectif est de voir que les entreprises sociale d'insertion ne sont pas une charge pour la collectivité, mais au contraire un gain et d'arriver à la conclusion que sur chacun de nos territoires, pour 1€ versé sous forme d'aides publiques, l'entreprise sociale d'insertion retourne à l'économie ...€ sous forme de taxes, impôts et cotisations et évite la dépense de ...€ correspondant à l'aide moyenne (valeur moyenne des aides, allocations, indemnités) versée à ces personnes quand elles sont sans emploi.

INDICATIONS:

ETP: Equivalent Temps Plein.

On ne calcule pas en nombre de salariés mais en "Equivalent Temps Plein". Par exemple, si un salarié travaille à mi-temps, il comptera pour 0,5 ETP. Plusieurs salariés peuvent être nécessaires pour faire 1 ETP. De même, si un salarié travaille à temps complet mais n'a effectué qu'un passage de 6 mois dans l'ESI, il sera comptabilisé comme 0,5 ETP sur l'année.

ESI: Entreprise Sociale d'Insertion

Pour chaque bloque, on a une colonne "par ETP subsidié" et une autre "Total ETP subsidiés" qui correspond au montant d'un ETP subsidié multiplié par le n° total ETP subsidiés dans l'ESI.

Contact : Guillaume Tréguer

e-mail : gtréguer@feclei.org

tel : 0034 947 244 914

skype : gtréguer1

BÉNÉFICE SOCIAL- ENTREPRISES SOCIALE D'INSERTION (ESI)			
Les données sont annuelles			
Année: 2013		ESI participantes:	
Total ETP subsidiés (Equivalent temps plein) annuel		Total TS	
Total ETP (subsidiés et non subsidiés) annuel		Total T	
Moyenne du Salaire brut annuel d'un ETP subsidié			
1- Subventions annuelles de l' Administration Publique pour les ESI		Par ETP subsidié (€)	Total ETP subsidiés (€)
Aides financières spécifiques aux ESI	Aide au poste	#jDIV/0!	
	Aide aux accompagnateurs socioprofessionnels	#jDIV/0!	
	Aides à l'investissement	#jDIV/0!	
	Autre concept	#jDIV/0!	
	Autre concept	#jDIV/0!	
Total subventions ESI (A)		#jDIV/0!	0,00
2- Retours à l'Administration		Par ETP subsidié (€)	Total ETP subsidiés (€)
Apports moyens annuels au niveau de l'ESI	Cotisations patronales	#jDIV/0!	
	Impôt sur les sociétés annuel (en cas de bénéfiques)	#jDIV/0!	
	Autres impôts annuels	#jDIV/0!	
	TVA annuelle versée à l'Etat	#jDIV/0!	
Apports moyens annuels au niveau des travailleurs subsidiés	Cotisations sociales salariales (chômage, formation etc...)	#jDIV/0!	
	Moyenne Impôt sur le revenu	#jDIV/0!	
Retours à l'administration (B)		#jDIV/0!	0,00
3- Coût réel d'un ETP subsidié		Par ETP subsidié (€)	Total ETP subsidiés (€)
Coût réel d'un ETP subsidié (A - B)		#jDIV/0!	0,00
Pour 1€ versé par l'administration publique pour un ETP subsidié, l'ESI lui rend			#jDIV/0!
Un ETP subsidié coûte à l'administration		#jDIV/0!	Mais l'EI lui rend
			#jDIV/0!
4- Coûts évités (Dépenses en protection sociale)		Coût d'une personne en exclusion sans emploi	Calcul en fonction du n° d'ETP insertion dans l'ESI
Estimation du coût direct annuel d'une personne en situation d'exclusion et sans emploi			
Revenu d'intégration et autres (moyenne)			0,00
Coûts évités (C)		#jDIV/0!	0,00
Para 1€ investi dans un ETP subsidié, l'administration économise			#jDIV/0!
un ETP subsidié coûte à l'administration		#jDIV/0!	mais évite un coût social de
			#jDIV/0!
5- Bénéfice Social		Par ETP subsidié (€)	Total ETP subsidiés (€)
Coûts évités (C)		#jDIV/0!	0,00
Coût réel ETP subsidié (A - B)		#jDIV/0!	0,00
BÉNÉFICE SOCIAL C-(A-B)		#jDIV/0!	0,00

3- QUESTIONNAIRE SUR LA CRÉATION D'EMPLOIS

ÉCHANGE DE BONNES PRATIQUES CONCERNANT LES CONDITIONS FAVORABLES À LA CRÉATION D'EMPLOIS POUR LES PERSONNES EN EXCLUSION SOCIALE DANS LES ENTREPRISES SOCIALES D'INSERTION ET DANS LES ENTREPRISES CLASSIQUES

¿COMMENT CRÉER PLUS D'EMPLOIS DANS LES ESI?

Renforcer les conditions favorables déjà existantes, les améliorer et en développer des nouvelles

→ Favoriser la création d'ESI et compenser les coûts supplémentaires dus à la moindre productivité des travailleurs en insertion (TI) par rapport au reste des entreprises du secteur et dus au recours à des professionnels de l'accompagnement socioprofessionnel

→ Avoir davantage d'activités économiques

- Favoriser l'accès des ESI aux marchés publics

- Favoriser l'accès des ESI aux secteurs prometteurs avec potentiel de création d'emplois

→ Autres conditions favorables

¿COMMENT CRÉER PLUS D'EMPLOIS POUR LES PERSONNES EN EXCLUSION SOCIALE DANS LES ENTREPRISES CLASSIQUES (RSE-RESPONSABILITÉ SOCIAL D'ENTREPRISE ?

→ Collaborer entre les ESI et les entreprises classiques

→ Favoriser l'embauche directe de personnes en exclusion sociale dans les entreprises classiques

→ Autres conditions favorables

Nom, prénom	Entreprise et fonction	Lieu
...

A- FICHE DE L'ENTREPRISE SOCIALE D'INSERTION (données chiffrées au 31 décembre 2013)

Nom de l'ESI			
Date de constitution			
Lieu			
Contact (tel., e-mail)			
Forme juridique			
Type d'entreprise	Tremplin ou Finaliste?		
Secteur d'activité			
N° Travailleurs subsidiés		N° ETP subsidiés	
Principaux profils TI (SDF, addictions, ex-prisonniers, minorités ethniques, immigrants, femmes et jeunes en difficulté, chômeurs de longue durée)			
N° Total de travailleurs		N° ETP Totaux	
Recette annuelle (€/an)			
Recette des ventes	%	Clients publics	% Clients privés
Subventions publiques :	% (sur les recettes totales)		
Donations:	% (sur les recettes totales)		
Cotisation des membres	% (sur les recettes totales)		
Autre(s): ...			
¿Existe-t-il beaucoup de concurrence dans votre/vos secteur(s) d'activité ?	Oui/Non		
Observations			

B- AIDES FINANCIÈRES À LA CRÉATION D'EMPLOIS D'INSERTION:

- 1) Présentez quelles sont les aides financières que votre ESI reçoit pour faciliter la création d'emplois : en quoi elles consistent et d'où proviennent ces aides (reconnues au niveau national, régional ou local). Dans cette partie, **on se réfère aux aides publiques pour les ESI** (exple : les aides au poste en insertion, les aides à la création d'une ESI pour le démarrage de l'activité, à l'investissement)

<u>Niveau</u>	<u>TYPE D'AIDES</u>	<u>DURÉE e MONTANT ANNUEL PAR ETP SUBSIDIÉ</u>
<u>National</u>		
<u>Régional</u>		
<u>Local</u>		

- 1) ¿Avez-vous quelque/s avantage/s fiscal/fiscaux pour être une entreprise sociale d'insertion? Oui/Non

↘ Si oui, expliquez::

- 2) Considérez-vous ces aides suffisantes pour pouvoir maintenir et continuer de créer des emplois d'insertion dans vos entreprises ?_Oui/Non

↘ Si non, pourquoi?

- 3) ¿Les aides publiques que votre entreprise reçoit sont-elles soumises au règlement des minimis? Oui/Non

↘ Si oui, votre ESI rencontre-t-elle des difficultés par rapport au montant maximum de 200.000€ sur la période de 3 ans?.....

- 4) Avez-vous des propositions à faire ?

.....

C- MODÈLES DE COLLABORATION ENTRE LES ESI ET LES ADMINISTRATIONS PUBLIQUES

→ Nous souhaitons identifier sur nos territoires l'existence de marchés réservés et/ou et la mise en place de clauses sociales qui facilitent l'accès des ESI aux marchés publics, et par conséquent la création d'emplois d'insertion pour les personnes en exclusion sociale.

→ Les clauses sociales représentent un levier important de développement économiques des ESI et impliquent des politiques de « coût zéro »

→ Nous rappelons les trois principaux systèmes d'incorporation de clauses sociales:

Réservation de marché : permet l'accès uniquement aux ESI

Critères sociaux d'attribution : valorisent l'embauche de personnes en situation ou risque d'exclusion sociale, ou bien la sous-traitance avec une entreprise sociale d'insertion

Conditions d'exécution : établissent une obligation concernant un pourcentage (ou un chiffre concret) de personnes en situation ou risque d'exclusion sociale, ou bien exigent la sous-traitance d'une entreprise sociale d'insertion.

1- Votre ESI a-t-elle accès à des marchés publics qui appliquent des clauses sociales /réservation de marché ? Oui/Non

↳ Si oui → question n°2

↳ non → Votre ESI a-t-elle réalisé durant l'année, des propositions concrètes d'incorporation de clauses sociales aux différentes administrations publiques compétentes en la matière (locales ou régionales) ? Oui/Non

↳ Si Oui → Comment ces propositions ont-elles été réalisées (réunions avec les institutions locales comme la mairie, avec les institutions régionales, avec le personnel technique en charge de la préparation du marché et des documents de l'appel d'offre) ? et quelles ont été les résultats ?.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2) Remplissez la fiche suivante pour expliquer en quoi consiste le marché public auquel votre ESI a accès (dans le cas où votre ESI a accès à plusieurs marchés comportant des clauses sociales, remplissez une fiche par marché public) SEULEMENT POUR LES ENTREPRISES QUI ONT ACCÈS AUX MARCHÉS PUBLICS AVEC DES CLAUSES SOCIALES



FICHE 1

- Nom de l'ESI qui a accès à ce marché

.....

- Secteur d'activité/Marché concerné

.....
.....

- Mode de passation (Appel d'offre, adjudication publique ou restreinte, procédure négociée avec ou sans publicité, réservation de marché, etc.)

.....

- Pouvoir adjudicateur

.....

- Type de clause sociale

.....
.....

- Accès direct au marché (seul) ou indirect (sous-traitance)

.....

- Depuis quand votre ESI a accès à ce marché public avec clauses sociales?

.....
.....

- Observations:

.....
.....
.....
.....

- Si possible, ajoutez quelques commentaires du pouvoir adjudicateur concernant cette bonne pratique

.....
.....
.....

- 3) Selon vous, quels sont les freins au développement des clauses sociales dans les marchés publics?

.....
.....
.....

D- ACTIVITÉS DE SUCCÈS DES ESI DANS LES SECTEURS PROMETTEURS: EMPLOIS VERTS, TIC, SERVICES À LA PERSONNE ET AUTRES

→ *Secteurs prometteurs* : Ils couvrent des besoins sociaux non satisfaits. Ce sont des marchés incomplets et ils présentent un potentiel de création d'emplois important. Selon la Commission européenne, les secteurs ayant un fort potentiel de création d'emplois sont:

- emplois verts: comme le traitement des déchets, tri sélectif
- emplois blancs (secteur social et de la santé): comme le service à domicile des personnes âgées
- secteur numérique (TIC): comme la numérisation des documents des administrations publiques

- 1) ¿Considérez-vous que votre ESI réalise une activité d'avenir? Oui/Non
- ↳ Si oui: Répondre aux questions 2 et 3
 - ↳ Si non: Répondre à la question 3

- 2) ¿Quels sont les avantages principaux de votre activité?

.....

.....

.....

.....

- 3) ¿Votre entreprise a prévu la création d'une nouvelle activité dans un des secteurs prometteurs, ayant un fort potentiel de création d'emplois? Oui/Non

↳ Si oui: ¿A quoi pensez-vous?

.....

.....

E- AUTRES : TOUTES AUTRES CONDITIONS FAVORABLES À LA CRÉATION D'EMPLOIS, DANS LES ESI, QUI S'APPLIQUENT DÉJÀ OU QUI PEUT ÊTRE PROPOSÉE

.....

.....

.....

.....

F- COLLABORATION ENTRE LES ESI ET LES ENTREPRISES CLASSIQUES

¿Votre ESI collabore-t-elle avec une ou plusieurs entreprises classiques afin de favoriser l'intégration de vos travailleurs en insertion sur le marché du travail ? Oui/Non

↳ Si oui: ¿Quel type de collaboration?

.....

.....

G- RÉGLEMENTATION FAVORABLE À LA CRÉATION D'EMPLOIS POUR LES PERSONNES EN EXCLUSION SOCIALE DANS LES ENTREPRISES CLASSIQUES

En suivant l'exemple de la réglementation sur l'embauche de personnes handicapées, nous souhaitons observer s'il existe des règlements semblables sur nos territoires pour les personnes en exclusion sociale (par exemple en Espagne, les entreprises publiques et privées qui emploient plus de 50 salariés doivent employer au minimum 2% de personnes handicapées. Les administrations publiques doivent réserver 5% des places aux personnes avec un handicap (loi 7/2007 du statut basique de l'employé public et loi 30/1984 de la fonction publique). En France: Loi de 1987 et de 2005 que obligent les entreprises du secteur privé et public avec plus de 20 salariés à embaucher au minimum 6% de travailleurs avec un handicap).

¿Existe-t-il dans votre région une réglementation qui favorise l'embauche directe de personnes en situation d'exclusion sociale dans les entreprises classiques du secteur public et privé? Oui/Non

↘ Si oui: en quoi consiste-t-elle?

.....

↘ Si non: pensez-vous qu'une telle réglementation est envisageable au niveau national et dans votre région? Oui/Non

H- AUTRES : TOUTE AUTRE CONDITION FAVORABLE À LA CRÉATION D'EMPLOIS POUR LES PERSONNES EN EXCLUSION SOCIALE DANS LES ENTREPRISES CLASSIQUES QUI S'APPLIQUENT DÉJÀ OU QUI PEUT ÊTRE PROPOSÉE

.....

I- COMMENTAIRES

1) Le questionnaire est-il difficile à remplir ? oui/non

↘ Si oui, pourquoi?

.....

2) Manque-t-il des éléments pour comprendre les possibles pratiques favorables à la création d'emplois pour les personnes en exclusion sociales de votre entreprise?? Oui/Non

↘ Si oui, lesquels.....

.....

3) Autre(s) commentaire(s): ...

.....

.....

4- QUESTIONNAIRE SUR LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

ÉCHANGE DE BONNES PRATIQUES SUR LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES PERSONNES EN EXCLUSION SOCIALE DANS LES ENTREPRISES SOCIALES D'INSERTION

Ce questionnaire prétend observer comment les ESI travaillent avec les travailleurs défavorisés (TD)/gravement défavorisés (TGD) et quels sont les outils et processus qui permettent de développer leurs compétences.

Nom, prénom	Entreprise et fonction	Lieu

1-Réalisez-vous dans votre ESI un processus d'accompagnement social et professionnel des TD et TGD? [Oui/Non]

→ Si oui: décrivez en quelques lignes en quoi consiste-t-il et les phases principales?

|

|

2- Qui sont les professionnels impliqués pour mener à terme le processus d'accompagnement ? (mettre une X dans la/les case(s) concernée(s))

	Interne (à l'ESI)	Externe
Accompagnateur(s)		
Psychologue		
Gérant/Directeur/responsable de l'ESI		
Autres (spécifier):.....		

PERSONNEL D'ACCOMPAGNEMENT

3- ¿ Votre ESI a-t-elle du personnel d'accompagnement? [Oui/non]

→ Si oui, combien de personnes? [|]

→ À temps complet ou à mi-temps? [|]

→ Combien de TD/TGD comptent votre ESI? [|]

4- Si votre ESI a au moins 1 accompagnateur, expliquez quelle est sa mission et quelles sont ses principales fonctions

|

|

5- Les entretiens individuels de suivi avec chaque TD/TGD se réalisent tous les combien?

|

|

6- Qui est/sont la/les personne(s) responsable(s) de mener ces entretiens ?

[]

7-Votre ESI a-t-elle accès à une ou des subventions publiques qui permettent de compenser les surcoûts du ou des accompagnateurs? [Oui/Non]

→ Si oui: expliquez quelle est cette subvention et en quoi elle consiste:

[]

PRINCIPAUX OUTILS DE GESTION DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

8- Votre ESI utilise-t-elle un livret d'accueil/de bienvenue pour les nouveaux travailleurs? [Oui/non]

9- Votre ESI dispose-t-elle d'instruments et d'indicateurs pour réaliser une évaluation initiale (au moment de l'embauche) de l'employabilité du TD/TGD afin d'observer ses compétences, capacités et ses points forts? [Oui/non]

10- Votre ESI utilise-t-elle des fiches de descriptions/définition d'emplois? [Oui/non]

11- Votre ESI dispose-t-elle d'instruments et d'indicateurs (référentiels emplois-compétences) pour réaliser le suivi et l'évaluation continue des compétences afin de pouvoir évaluer de manière qualitative et quantitative l'évolution et l'atteinte des objectifs des TD/TGD? [Oui/non]

→ Si oui: Votre ESI utilise-t-elle différents niveaux de professionnalisation (échelle de compétences) pour évaluer l'acquisition de chacune des compétences? [Oui/non]

Si oui, quels sont ces niveaux?

[]

12-Ces instruments et indicateurs utilisés par votre ESI sont-ils:

Élaborés par votre ESI	[Oui/non]	
Élaborés par un réseau local/régional et appliqué par toutes les organisations du réseau	[Oui/non]	Nom du réseau: [] Types d'organisations: [] Nombre d'organisations: []
Élaborés par un réseau national et appliqué par toutes les organisations du réseau	[Oui/non]	Nom du réseau: [] Types d'organisations: [] Nombre d'organisations: []
Observations	[]	[]

COMPÉTENCES ET FORMATION

13a.-¿ Quelles sont les compétences que votre ESI évalue et sur lesquelles elle travaille avec les TD/TGD? (Répondre oui/non dans le tableau suivant)

13b-Comment votre ESI travaille avec les TD/TGD l'acquisition et le développement des compétences ? (Mettre une X dans la ou les cases correspondantes)

	Oui/ Non	Formation classique (théorique)	Formation sur le poste de travail	Formation à distance / on-line	Entretien individuel
Compétences professionnelles	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Compétences en lien avec la sécurité et l'hygiène	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Communication	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Auto-control	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Travail en équipe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gestion des droits et obligations et gestion des relations de travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Recherche active d'emploi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Confiance	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Responsabilité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Adaptation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Productivité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Initiative	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Apparence et image personnelle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Auto-estime	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capacités physiques	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Soins personnels	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Santé et sécurité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Alphabétisation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gestion des ressources de la Communauté	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gestion domestique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autonomie et planification de la vie professionnelle et familiale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres éléments sociaux non directement associés aux compétences (logement, santé, famille, autres...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

14- Expliquez en quelques lignes comment votre ESI favorise-t-elle la motivation des TD/TGD?

15- Les actions de "formation classique" se réalisent:

- Pendant le temps de travail: [Oui/Non]
- En dehors du temps de travail: [Oui/Non]
- Les deux (pendant et en dehors du temps de travail): [Oui/Non]

16- ¿Dans le plan annuel de formation, votre ESI propose-t-elle aux TD/TGD la réalisation de formations professionnelles que permettent d'obtenir des certificats professionnels (reconnaissance et/ou validation des compétences professionnelles)? [Oui/Non]

→ Si Oui:

- Quelles sont les organisations autorisées pour proposer de telles formations? []
- Ces certificats/diplômes ont-ils une validité au niveau national ? [Oui/Nor]
- Par qui sont délivrés ces certificats? []

17- ¿Votre ESI obtient-elle une ou plusieurs subvention(s) publique(s) qui permettent de financer la réalisation d'actions de formation, reconnues ou non, pour les TD/TGD? [Oui/Non]

→ Si oui : expliquez en quoi elle(s) consiste(nt):

[]

18- ¿Quelles sont les formations les plus demandées par les professionnels de votre ESI (dicteurs, responsables, accompagnateurs etc.)?

[]

TRANSITION- ACCÈS AU MARCHÉ DU TRAVAIL CLASSIQUE

→ Uniquement pour les ESI tremplin et pour les ESI finalistes dans lesquelles il y a des TD/TGD qui souhaitent accéder au marché du travail classique

19- Expliquez en quelques lignes comment votre ESI travaille avec le TD ou TGD la phase de transition vers le marché du travail et si l'accompagnement à la transition se réalise avec des moyens internes de l'ESI ou alors externes.

[]

Commentaires additionnels:

[]

5- QUESTIONNAIRE SUR LA PRÉVISION DES EMPLOIS

Nom, prénom	Entreprise et fonction	Lieu

Prévision de l'offre et de la demande d'emplois en lien avec les marchés publics

Présentez une liste des possibles marchés publics qui existent sur votre territoire dans lesquels les ESI pourraient avoir accès s'il y avait des clauses sociales (de façon directe ou par le biais de sous-traitance)

	Marché de...	Pouvoir adjudicateur	Mode de passation/type de clause sociale que vous croyez être le plus approprié	Ville ou région de...
1				
2				
3				
4				
5				

Observations:

Prévision de l'offre et de la demande d'emplois en lien avec les secteurs prometteurs

Présentez dans la liste suivante quelles pourraient être les activités d'avenir pour les ESI et expliquez les raisons.

Secteurs/activités de futurs pour ESI	Raisons

Observations



BIBLIOGRAPHIE

- Faedei, Aeres, Universidad de Valencia. Manual de acompañamiento
- G.Loboterf (« Construire les compétences individuelles et collectives», éditions d'organisation, 2004)
- Moral, m. & Angel, p. 2006. coaching, outils et pratique. Armand Colin, Paris.
- Étude économique de la Hongrie 2012- Vers un marché de travail plus inclusif en Hongrie (23 mai 2012)
- Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen du 16 décembre 2010
- Législation et réglementation d'Entreprises d'Insertion de la Communauté Autonome de Castille et León (Espagne) et de la région Wallonne (Belgique)
- Livre Vert- les marchés publics dans l'Union européenne: Pistes de réflexion pour l'avenir. Commission européenne. COM(96)583, novembre 1996.
- Livre Blanc- Politique sociale européenne - Une voie à suivre pour l'Union. Commission européenne. COM(94) 333, juillet 1994.

SITES WEB

- www.fundacionlesmes.org
- www.feclei.org
- www.atoutei.be
- www.ensie.org
- www.resasbl.be

GLOSSAIRE

- ESI : Entreprises sociales d'insertion
- TI : Travailleur en insertion
- ETP: Equivalent à temps plein
- GPEC: Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

REMERCIEMENTS

ESPAGNE

FUNDACIÓN LESMES

- Miguel Santos González
- Elena Sanz Hernando
- Montserrat Ángulo Martín

FECLEI (Asociación para el Fomento de las Empresas de Inserción en Castilla y León)

- Guillaume Tréguer
- Sara Peña Carballada

BELGIQUE

RES (Réseau d'Entreprises Sociales)

- Etienne Dewandeler
- Cinzia Troiano
- Joachim Sferrazza

HONGRIE

GALILEO PROGETTI Nonprofit Kft

- Claudia Piovano
- Ádám Fekete

EUROPE

ENSIE (European Network of Social Integration Enterprises)

- Aurélie Duprés

Entreprises d'insertion et entreprises sociales collaboratrices dans les études et les échanges de bonnes pratiques:

Castille et León-Espagne

- CEISLABUR
- GRM
- REUSAD
- EL GUSTO DE SERVIRLE
- LA ENCINA SERVICIOS INTEGRADOS
- ALGO NUEVO
- ACCOREMA
- MIRAVERINTEGRACIÓN PUENTE LADRILLO
- TODO SERVICIOS MÚLTIPLES
- UZIPEN CASTILLA LEÓN

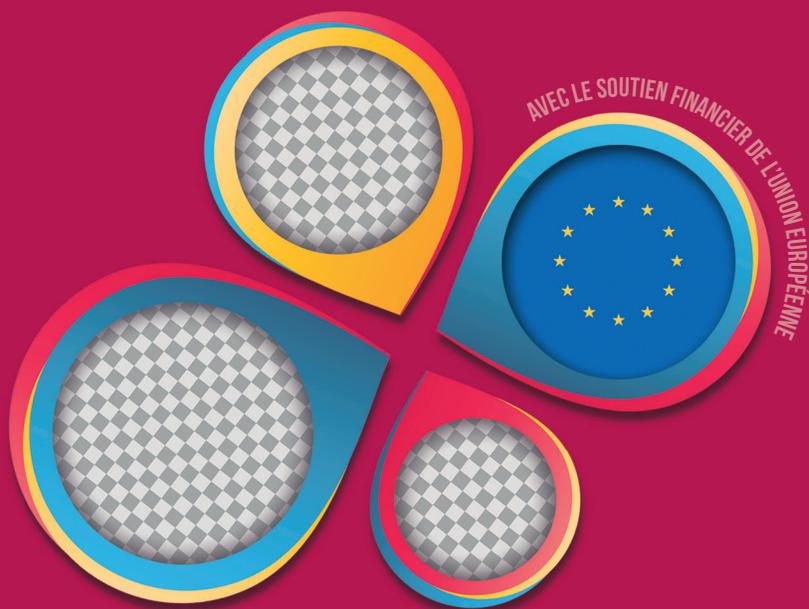
Wallonie- Belgique

- LA LOCOMOBILE
- RÉCOL'TERRE
- TRUSQUIN TITRES-SERVICES
- STEPPES-SERVICES
- NEUPRÉ NET SERVICES
- CORTIGROUPE
- DE BOUCHE À OREILLE
- GROUPE TERRE

Budapest-Hongrie

- INFORMATIKA A LÁTÁSSÉRÜLTEKÉRT ALAPÍTVÁNY (FUNDACIÓN IT PARA PERSONAS CIEGAS)

*Le potentiel, l'impact socio-économique et la professionnalité
des entreprises sociales d'insertion au service de la
création d'emplois et du développement des compétences des
personnes en exclusion sociale*



PROYECTO R.E.S.P.E.C
WWW.RESPEC.EU

FUNDACIÓN LESMES/ASOCIACIÓN FECEI

C/Manuel Altolaguirre, s/n. 09006 Burgos (Espagne)
coordinacion@feclei.org
(+34) 947 244 914