



# L'économie sociale et solidaire

Le cas particulier des Ateliers Chantiers et des  
Entreprises d'Insertion



## Sigles utilisés

ACI : Atelier et Chantier d'Insertion  
 AFPA : Association pour la Formation Professionnelle des Adultes  
 AI : Association Intermédiaire  
 AAH : Allocation Adulte Handicapé  
 ASS : Allocation de Solidarité Spécifique  
 ASSEDIC : Association pour l'Emploi Dans l'Industrie et le Commerce  
 AVISE : Agence de Valorisation des Initiatives Socio-Economiques  
 BOP : Budget Opérationnel de Programme  
 BTP : Bâtiment et Travaux Publics  
 CAUE : Conseil Architecture, Urbanisme et de l'Environnement  
 CA : Communauté d'Agglomération  
 CAF : Caisse d'Allocations Familiales  
 CBE : Comité de Bassin d'Emploi  
 CC : Communauté de communes  
 CDD : Contrat à Durée Déterminée  
 CDI : Contrat à Durée Indéterminée  
 CDDI : Contrat à Durée Déterminée d'Insertion  
 CDDU : Contrat à Durée Déterminée d'Usage  
 CDEI : Commission Départementale de l'Emploi et de l'Insertion  
 CDIAE : Conseil Départemental d'Insertion par l'Activité Economique  
 CNCRES : Conseil National des Chambres Régionales d'Economie Sociale  
 CRAC : Centra Rhénan d'Art Contemporain  
 CUI : Contrat Unique d'Insertion  
 CUI-CIE : Contrat Unique d'Insertion-Contrat Initiative Emploi  
 CUI-CAE : Contrat Unique d'Insertion-Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi  
 CUMA : Coopérative d'Utilisation de Matériel Agricole  
 DGCS : Direction Générale de la Cohésion Sociale  
 DGEFP : Direction Générale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle  
 DARES : Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques  
 DIRECCTE : Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi  
 DLA : Dispositif Local d'Accompagnement  
 EA : Entreprise Adaptée  
 EDF : Electricité de France  
 EI : Entreprise d'Insertion  
 EPCI : Etablissement Public de Coopération Intercommunale

ESAT : Etablissement et Service d'Aide par le Travail  
 ESS : Economie Sociale et Solidaire  
 ETP : Equivalent Temps plein  
 ETTI : Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion  
 FDI : Fonds Départemental d'Insertion  
 FNARS : Fédération Nationale des associations d'Accueil et de Réinsertion Sociale  
 FSE : Fonds Social Européen  
 GEIQ : Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Aualification  
 GIFOP-CAHR Formation :  
 GMF : Garantie Mutuelle des Fonctionnaires  
 IAE : Insertion par l'Activité Economique  
 IME : Institut Médico-Educatif  
 INSEE : Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques  
 IRFA : Institut Régional pour la Formation des Adultes  
 MACIF : Mutuelle Assurance des Commerçants et Industriels Français  
 MATMUT : Mutuelle Assurance des Travailleurs Mutualistes  
 MEF : Maison de l'Emploi et de la Formation  
 MGEN : Mutuelle Générale de l'Education Nationale  
 MSA : Mutualité Sociale Agricole  
 NAF : Nomenclature des Activités Françaises  
 ONQ : Ouvrier Non Qualifié  
 OREF : Observatoire Régional de l'Emploi et des Formations  
 PDI : Plan Départemental d'Insertion  
 PFRS (CC de) : Porte de France Rhin Sud  
 PON : Programme Opérationnel National  
 PSA : Peugeot Société Anonyme  
 RMI : Revenu Minimum d'Insertion  
 RSA : Revenu de Solidarité Active  
 RUP (association) : Reconnue d'Utilité Publique  
 UFCV : Union Française des Centres de Vacances  
 SA : Société Anonyme  
 SARL : Société Anonyme à Responsabilité Limitée  
 SCOP : Société Coopérative et Participative  
 SIAE : Structure d'Insertion par l'Activité Economique  
 SICA : Société d'Intérêt Collectif Agricole  
 SMIC : Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance  
 SNCF : Société Nationale des Chemins de Fer Français  
 URSIEA : Union Régionale des Structures d'Insertion par l'Economique d'Alsace  
 URSSAF : Union de Recouvrement Sécurité Sociale et Allocations Familiales

# SOMMAIRE

<b>Synthèse</b>	I à VIII
<b>Introduction</b>	5
<b>PREMIERE PARTIE : L'ECONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE, DE QUOI PARLE-T-ON ?</b>	7
<b>ELEMENTS DE CADRAGE</b>	7
Le champ de l'ESS	7
Une définition de l'ESS	7
Une définition de l'utilité sociale	7
Les acteurs de l'ESS	7
Les statuts	7
Les coopératives	7
Les mutuelles	8
Les fondations	8
Les associations	10
Les entreprises de l'ESS	11
<b>APERÇU DE L'ESS DANS LE HAUT RHIN</b>	12
Le mouvement coopératif	12
Dans le monde agricole	12
Dans le monde de la distribution	12
Dans les «autres activités»	12
Le secteur des banques et établissements de crédit	13
Le secteur des assurances et des mutuelles	13
Les autres établissements	14
Les comités d'entreprise	14
Les fondations	14
Les associations	14
Les domaines d'action des associations	15
L'emploi par domaine d'activité	15
<b>SPATIALISATION DES ACTIVITES DE L'ESS</b>	16
La localisation des banques, coopératives et mutuelles	16
La localisation des associations	16
Les associations tournées vers le «grand public»	17
Les activités associatives à vocation professionnelle	19
<b>LES ASSOCIATIONS, UN ENJEU MAJEUR</b>	22
Les subventions de l'Etat	22
Des revenus extérieurs captés	22
La répartition spatiale des subventions d'Etat	23
Les subventions de la Région Alsace	24



<b>SECONDE PARTIE : L'INSERTION PAR L'ACTIVITE ECONOMIQUE</b>	25
<b>LES STRUCTURES DE L'IAE</b>	26
L'entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI)	26
L'entreprise d'insertion (EI)	26
L'association intermédiaire (AI)	26
L'atelier chantier d'insertion (ACI)	26
Tableau de synthèse	27
<b>QUI FAIT QUOI ?</b>	28
Le dispositif d'insertion : le Conseil Départemental	28
Le dispositif d'insertion par l'activité économique: l'Etat	28
La formation et l'animation du réseau : la Région	29
<b>LE FINANCEMENT DE L'IAE</b>	29
Le financement des missions des SIAE	29
Le financement de projets spécifiques	29
Le dispositif local d'accompagnement	29
Le fonds départemental d'insertion	30
Les raisons d'être d'un financement public des SIAE	32
Le FSE et les SIAE	33
<b>LES TYPES DE CONTRAT</b>	35
Pour les salariés en insertion	35
Le Contrat à Durée Déterminée d'Insertion	35
Le Contrat à Durée Déterminée d'Usage	35
Pour les autres salariés	35
Le contrat unique d'insertion	35
L'emploi d'avenir	36
<b>PRESENTATION DES SIAE DE LA REGION MULHOUSIENNE</b>	
Les actions d'insertion par l'activité économique dans le sud Alsace	37
Les domaines d'activités des Chantiers et entreprises d'insertion	38
Les salariés des chantiers d'insertion	39
Cartographie des territoires d'intervention des ACI et des EI	40
Des logiques différentes	41
Les difficultés socio-personnelles des salariés	42
Quelles compétences acquérir sur un chantier d'insertion ?	44
<b>LES PISTES DE REFLEXION A APPROFONDIR</b>	46
Le fonctionnement institutionnel	46
Appréhender les difficultés dans leur globalité	49
Renforcer les partenariats	50
Accroître l'efficacité de l'action	51
Revoir les modes d'intervention ?	53
Synthèse des pistes de réflexion	56
Liens utiles	57
Annexe 1      Le champ de l'économie sociale et solidaire	58
Annexe 2      Répartition des subventions d'Etat versées aux associations	59
Annexe 3      Membres du CDIAE du Haut-Rhin	59
Annexe 4      Les types de sorties	60
Annexe 5      Les projets financés par le FSE dans le Haut-Rhin	61
Annexe 6      Liste des SIAE du sud Alsace	62
Annexe 7      Les actions de formation des salariés	63
Annexe 8      Les métiers porteurs à l'horizon 2020	64
Annexe 9      Liste des membres du COPIL	65
Annexe 10     2014/2015, années hybrides pour le financement des postes	66
Annexe 11     Un exemple d'informations à partager entre acteurs de l'IAE	67
Annexe 12     Les clauses sociales	68



# INTRODUCTION

Cette étude portant sur l'économie sociale et solidaire (ESS) vient combler un manque. En effet, autant l'économie industrielle ou le commerce, dans le sud Alsace ou la Région mulhousienne, ont fait l'objet de nombreux travaux, autant le domaine de l'ESS est resté le parent pauvre de l'analyse territoriale.

Aucune donnée n'est disponible localement sur ce domaine d'activités qui représente pourtant de réels enjeux.

L'Economie Sociale et Solidaire est aujourd'hui reconnue comme un acteur à part entière, de la vie « sociale » bien sûr, mais aussi de la vie économique.

Les activités qu'elle recouvre ont une utilité sociale (animer la vie sociale, s'entraider, se perfectionner...) qui participe de la qualité de vie locale (et donc de l'attractivité) et un intérêt économique certain, par le nombre d'emplois du secteur ou encore par l'importance de son chiffre d'affaires.

**Le regard porté sur ce domaine d'activité, très hétérogène, a évolué dans le temps.** On a longtemps insisté sur les vertus sociales, citoyennes, de l'ESS et surtout des associations, reléguant l'analyse de son intérêt économique au second plan.

Changement de perspective depuis quelques années. La capacité de l'ESS à produire, des services notamment, et à créer de l'emploi est de plus en plus analysée et mise en avant. Ainsi, le ministère de l'économie et des finances, dans le projet de loi sur l'ESS, pouvait mettre en avant les faits suivants au plan national :

- Les entreprises de l'ESS emploient plus de 2,36 millions de salariés soit 1 emploi privé sur 8 en France.
- En comparaison, l'ESS c'est 1,5 fois plus d'emplois que le secteur de la construction et 4,5 fois plus que l'agroalimentaire.
- Un vivier d'emplois pour les 10 prochaines années : près de 600 000 emplois à renouveler d'ici 2020 en raison des départs à la retraite.
- En 2012, malgré une conjoncture difficile, l'emploi dans l'ESS a progressé de 0,3 % alors que le reste de l'emploi privé accusait une baisse de 0,2 %.
- Sur les dix dernières années, l'ESS a créé 440 000 emplois nouveaux, soit une croissance de 23 %. Dans le même temps, l'ensemble de l'emploi privé n'augmentait que de 7 %.

Dresser un panorama de la présence de l'ESS en sud Alsace permet donc de mieux cerner le poids de ces activités sur le territoire et de mieux connaître les ressources dont elles disposent. C'est l'objet de la première partie de l'étude qui, après avoir brièvement

## Un paradoxe ?

Alors que tous s'accordent pour reconnaître l'intérêt de l'ESS, il n'y a plus vraiment d'organisme d'Etat qui centraliserait les informations sur le secteur. La délégation interministérielle à l'économie sociale et solidaire (qui a pris plusieurs noms au cours des ans) a été fondue, avec d'autres délégations et directions, dans la Direction Générale à la Cohésion Sociale, qui relève du Ministère des Affaires Sociales. Il reste bien une mission innovation sociale, expérimentation sociale et économie sociale, (confiée à Monsieur Jérôme Faure), mais aucune page du site de la DGCS n'est spécifiquement consacrée à l'ESS.

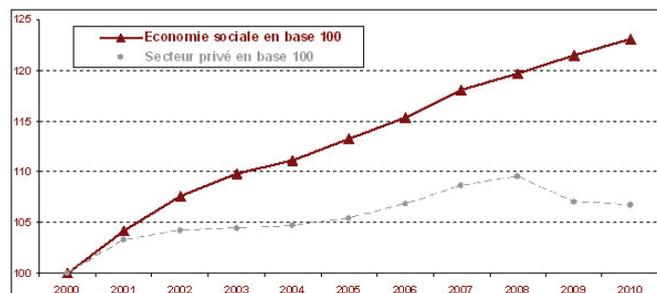
Pour trouver des informations sur la vie associative, qui ne constitue qu'une partie de l'ESS, il faut se tourner vers le site du ministère de la Jeunesse et des Sports.

C'est finalement sur le portail de l'économie et des finances qu'il est le plus question d'ESS, ce qui marque bien le changement de regard porté sur ce domaine d'activité.

rappelé les spécificités liées aux différents statuts, apprécie leur poids, en termes d'établissements et en indiquant des estimations d'emploi. Cette première partie se conclut par une spatialisation des organismes de l'ESS afin de mieux connaître leur répartition sur le territoire et les spécialisations territoriales en la matière.

La seconde partie ne concerne qu'une partie des acteurs, liés à la mise en oeuvre de la politique pour l'emploi. Il s'agit des associations et entreprises qui assument des missions d'insertion par l'activité économique.

L'objectif de cette partie est de rendre plus visible et lisible le travail réalisé par ces organismes et, dans une logique participative, d'engager une réflexion commune sur la manière dont les différents acteurs et leurs actions s'articulent pour identifier des pistes conduisant à une efficacité encore accrue.

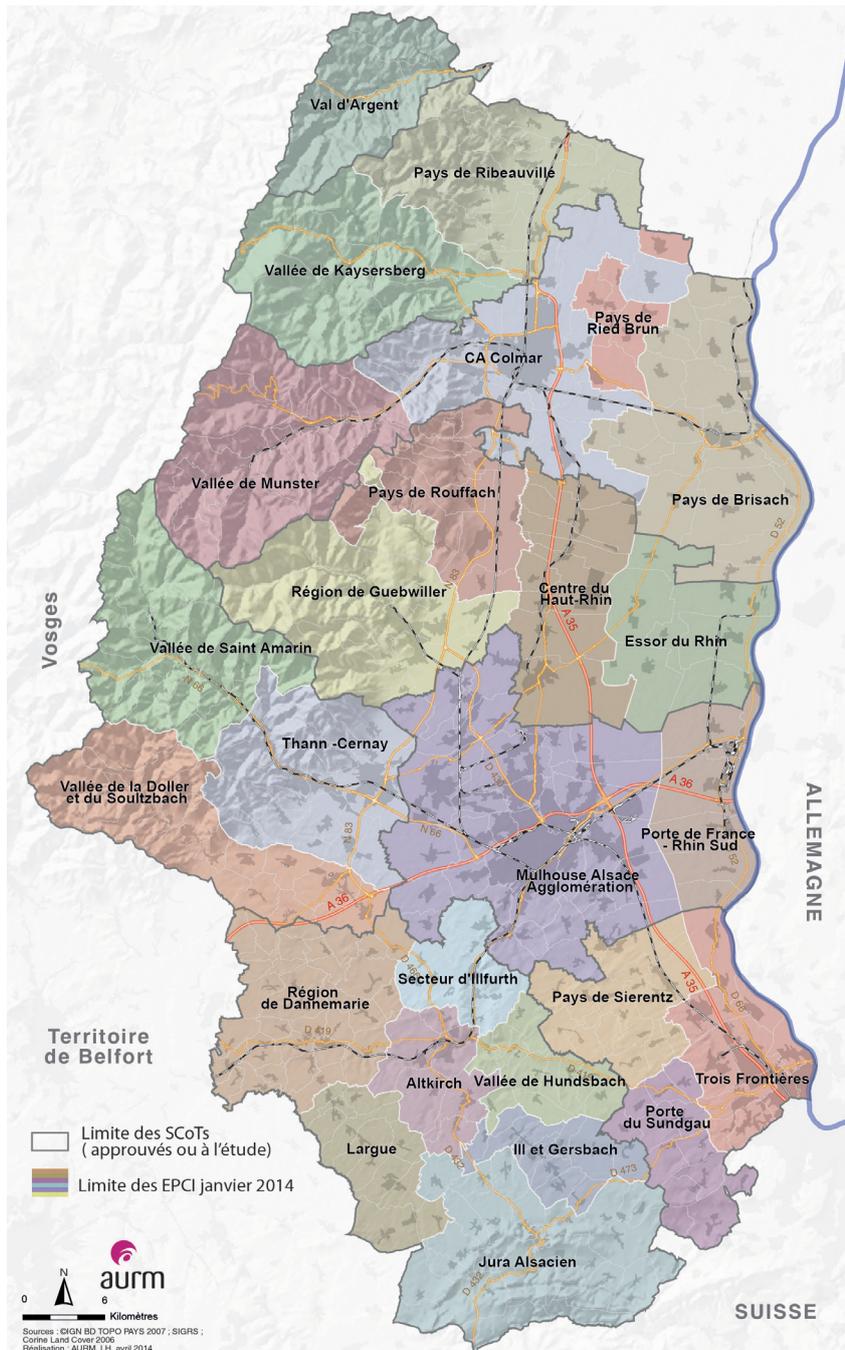


La croissance de l'emploi dans l'ESS reflète bien sûr les difficultés économiques et sociales auxquelles la société est confrontée, mais aussi une tendance de fond qui voit l'économie présentielle, les services à la personne, se développer de plus en plus.



## Les établissements publics de coopération intercommunale du Haut-Rhin en 2014

Nota bene : la carte de l'intercommunalité est celle en vigueur au moment de la réalisation de l'étude (2015). Elle est amenée à changer très rapidement et sensiblement. De même, il est fait référence à la Région Alsace car la Région Grand Est n'était pas encore créée.





# PREMIERE PARTIE

## DE QUOI PARLE-T-ON ?

Historiquement, l'ESS s'est fondée sur la volonté de se protéger collectivement (les assurances mutuelles), de travailler autrement (les coopératives et mutuelles du secteur financier) et de vivre librement : les associations ou la liberté de se réunir librement et d'agir collectivement. A ces structures d'économie sociale, se sont ajoutées des structures à forte utilité sociale dans le champ par exemple du commerce équitable, des structures d'insertion... Récemment la loi du 31 juillet 2014 a créé le statut d'entreprise de l'ESS et en a défini les contours.

## ELEMENTS DE CADRAGE

### LE CHAMP DE L'ESS

#### Une définition de l'ESS

«L'économie sociale et solidaire est composée des activités de production, de transformation, de distribution, d'échange et de consommation de biens ou de services...»

«L'économie sociale et solidaire est un mode d'entreprendre et de développement économique adapté à tous les domaines de l'activité humaine auquel adhèrent des personnes morales de droit privé». Loi du 31 juillet 2014

Ces personnes morales doivent remplir des conditions :

1°. Un but poursuivi autre que le seul partage des bénéfices.

2°. Une gouvernance démocratique prévoyant l'information et la participation des associés, membres, salariés, parties prenantes... qui n'est pas seulement liée à leur apport en capital ou au montant de leur contribution financière, par opposition aux entreprises marchandes où le pouvoir de décision est lié à la détention du capital de l'entreprise.

3°. Les bénéfices sont majoritairement consacrés à l'objectif de maintien ou de développement de l'activité de l'entreprise ; les réserves constituées ne peuvent être distribuées.

Autrement dit, l'organisme d'ESS doit avoir un but «collectif», autre que l'enrichissement individuel de ses membres. La lucrativité est encadrée puisque l'usage des bénéfices doit d'abord profiter au développement de l'activité.

#### Une définition de l'utilité sociale

La loi définit trois conditions (non cumulatives) auxquelles l'objet social d'un organisme doit répondre.

1°. Apporter (...) un soutien à des personnes en situation de fragilité, soit du fait de leur situation économique et sociale, soit du fait de leur situation personnelle et particulièrement de leur état de santé ou de leurs besoins en matière d'accompagnement social ou médico-social.

2°. Contribuer à la lutte contre les exclusions et les inégalités sanitaires, sociales, économiques et culturelles, à l'éducation à la citoyenneté, notamment par l'éducation populaire, à la préservation et au développement du lien social ou au maintien et au renforcement de la cohésion territoriale.

3°. Concourir au développement durable dans ses dimensions économique, sociale, environnementale et participative, à la transition énergétique ou à la solidarité internationale.

#### Les acteurs de l'ESS

La loi de 2014 reprend les acteurs historiques de l'ESS, soit :

- les **associations** régies par la loi de 1901 ou par le code civil en Alsace et en Moselle,
- les **coopératives**,
- les **mutuelles** et leurs unions,
- les **fondations**,

auxquelles elle ajoute les **sociétés commerciales** qui respectent la définition de l'ESS et recherchent l'utilité sociale telle que définie ci-dessus.

### LES STATUTS

Il s'agit ici de présenter les grandes spécificités de chacun des grands acteurs de l'ESS.

#### Les coopératives

«Une coopérative est une association autonome de personnes volontairement réunies pour satisfaire leurs aspirations et besoins économiques, sociaux et culturels communs au moyen d'une entreprise dont la propriété est collective et où le pouvoir est exercé démocratiquement».

Il s'agit d'entités économiques (comme des sociétés anonymes ou des sociétés à responsabilité limitée) qui visent à satisfaire au mieux l'intérêt de leurs sociétaires.

Le mouvement coopératif français reconnaît les 7 principes coopératifs édictés par l'Alliance Coopérative Internationale.

1<sup>er</sup> principe : adhésion volontaire et ouverte à tous. Il



### Les coopératives se déploient dans de nombreux domaines

#### Coopératives d'entreprises

Coopérative agricole  
Coopérative d'artisans  
Coopérative et groupement de transporteurs  
Coopérative de commerçants  
Coopérative maritime

#### Coopératives d'usagers

Coopérative de consommateurs  
Coopérative d'HLM  
Coopérative scolaire  
Copropriété coopérative

#### Coopérative de production

Scop (Société coopérative et participative)

#### Coopérative multisociétariale

Scic (Société coopérative d'intérêt collectif)

#### Autres coopératives

Banque coopérative  
Société coopérative européenne, SCE

ne peut y avoir de discrimination et toute personne qui souhaite bénéficier des services et exercer ses responsabilités peut devenir membre.

2<sup>ème</sup> principe : pouvoir démocratique exercé par les membres : le principe qui prévaut est «un membre = une voix».

3<sup>ème</sup> principe : participation économique des membres qui contribuent au capital de leur coopérative.

4<sup>ème</sup> principe : autonomie et indépendance des coopératives qui sont gérées par leurs membres.

5<sup>ème</sup> principe : éducation, formation et information pour que chaque membre puisse contribuer au développement de la coopérative.

6<sup>ème</sup> principe : coopération entre coopératives pour renforcer le mouvement coopératif

7<sup>ème</sup> principe : engagement envers la communauté : les coopératives contribuent au développement durable de leur communauté.

**23 144 coopératives en France (hors secteur scolaire)**

**1 078 957 salariés**

**298,7 milliards de chiffre d'affaires**

Source : Panorama sectoriel des entreprises coopératives, Conseil national des chambres régionales d'économie sociale, année 2012

## Les mutuelles

La société mutuelle a en commun avec la société coopérative que ses clients sont en même temps ses associés. Ce qui la distingue d'un service public, d'une société commerciale et d'un organisme caritatif ou humanitaire car elle ne rend de services qu'à ses propres membres.

Du point de vue juridique, il faut distinguer les mutuelles qui sont gérées par le code de la mutualité de 1945 et les assurances mutuelles, qui sont gérées par le code des assurances. Depuis une loi du 25 juillet 1985, qui procéda à une première réforme du Code de la Mutualité, l'appellation « mutuelles » est réservée aux premières, les secondes ayant l'obligation de faire figurer le mot « assurances » dans leur raison sociale.

« Les mutuelles sont des personnes morales de droit privé à but non lucratif... Elles mènent notamment au moyen de cotisations versées par leurs membres, et dans l'intérêt de ces derniers et de leurs ayants droit, une action de prévoyance, de solidarité et d'entraide, dans les conditions prévues par leurs statuts afin de contribuer au développement culturel, moral, intellectuel et physique de leurs membres et à l'amélioration de leurs conditions de vie. » (Article L111-1, alinéa 1 du Code de la mutualité)

« Les sociétés d'assurance mutuelles ont un objet non commercial. Elles sont constituées pour assurer les risques apportés par leurs sociétaires. Moyennant le paiement d'une cotisation fixe ou variable, elles garantissent à ces derniers le règlement intégral des engagements qu'elles contractent. » (Article L322-26-1 du Code des assurances)

Dans le premier cas, la mise en commun de moyens pour faire face à des aléas est indépendante du risque individuel. Dans le second cas, la logique assurantielle prime avec une évaluation du risque que représente un individu ou un groupe.

Pour les mutuelles, soumises au code de la mutualité, les principes sont les suivants : la mutuelle peut avoir pour objet soit l'assurance de personnes, soit la gestion d'établissements sanitaires et sociaux dans l'intérêt de ses membres.

Les règles de fonctionnement des mutuelles sont fixées dans les statuts adoptés par les membres.

Les adhérents définissent en assemblée générale les prestations et les cotisations dans le respect du principe « une personne = une voix ».

Ils élisent, parmi les adhérents, à bulletin secret, les administrateurs. Le conseil d'administration est chargé de déterminer les orientations de la mutuelle ainsi que sa bonne marche.

Plusieurs mutuelles peuvent créer une union afin de mettre en commun leurs moyens.



## Les fondations

Le terme de fondation est défini par l'article 18 de la loi du 23 juillet 1987 :

« Une fondation désigne l'acte par lequel une ou plusieurs personnes physiques ou morales décident l'affectation irrévocable de biens, droits ou ressources à la réalisation d'une œuvre d'intérêt général et à but non lucratif. » ... « Une fondation ne jouit de la capacité juridique qu'à compter de la date d'entrée en vigueur du décret en Conseil d'État accordant la reconnaissance d'utilité publique. Elle acquiert alors le statut de fondation reconnue d'utilité publique. »

La fondation ne poursuit pas d'intérêts privés, mais une oeuvre d'intérêt général définie par son caractère

«philanthropique, éducatif, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial, culturel, ou concourant à la mise en valeur du patrimoine artistique, à la défense de l'environnement naturel ou à la diffusion de la culture, de la langue et des connaissances scientifiques françaises ». Article 200 1. b du Code général des impôts.

La fondation poursuit son oeuvre grâce aux revenus que son capital génère. Reconnue d'utilité publique, elle peut recevoir des subventions, des dons, des legs, faire appel à la générosité publique, organiser des manifestations relatives à ses objectifs, vendre des produits liés à son objet. Pour inciter les personnes et les entreprises à rejoindre ou créer des fondations, des avantages fiscaux bénéficient aux donateurs.

Les fondations reconnues d'utilité publique sont soumises à une tutelle administrative et à des obligations comptables spécifiques.

### Une multiplication récentes des formes de fondation

**La Fondation d'entreprise** est créée par une entreprise qui effectue la dotation initiale. Sa durée de vie est limitée à cinq ans, renouvelable. C'est souvent le cadre dans lequel l'entreprise exerce et valorise son action de mécénat.

**La Fondation abritée** (ou fondation sous égide) est créée au sein de l'Institut de France, de la Fondation de France, ou d'une autre fondation dite abritante. La fondation abritée n'a pas le statut de personne morale. C'est l'organisme qui l'héberge qui gère son budget.

**La Fondation de coopération scientifique** a été créée par la loi de programme pour la recherche du 18 avril 2006.

**La Fondation hospitalière**, créée à l'initiative d'un établissement de santé, est spécialisée dans la recherche médicale.

**La Fondation universitaire** et **la Fondation partenariale** ont été créées par la loi du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités et modifiée par la loi de modernisation de l'économie du 4 août 2008.

Le Fonds de dotation est une nouvelle structure à personnalité morale et à but non lucratif, instauré par la loi de modernisation de l'économie du 4 août 2008.

**1 684 fondations**

**14,3 milliards d'actifs**

**59 126 salariés**

\* Hors Institut de France, hors fonds de dotation.

Source : centre français des fonds et fondations. Année 2009

### Les fondations en Alsace répertoriées par le site [fondations.org](http://fondations.org)

Fondation Adassa  
Fondation Alfred et Valentine Wallach  
Fondation Alfred Kastler - FNAK  
Fondation Alliance Cairpsa Carpreca  
Fondation Alsace personnes âgées  
Fondation Alsace Solidarité  
Fondation Aquatique show international  
Fondation Avenir pour la recherche médicale appliquée  
Fondation de France  
Fondation de l'Armée du Salut  
Fondation Elisa  
Fondation ENSCMU (Ecole supérieure de chimie de Mulhouse)  
Fondation Entente Franco - Allemande (FEFA)  
Fondation Fernet-Branca  
Fondation François Schneider  
Fondation IHU-Strasbourg  
Fondation Jean Dollfus  
Fondation Kronembourg  
Fondation Le Neuhof  
Fondation Le Phare  
Fondation Louise Weiss  
Fondation Lucien Dreyfus

Fondation Macif  
Fondation Maison du Diaconat de Mulhouse  
Fondation Mursch  
Fondation Oeuvre Notre Dame  
Fondation partenariale Haute Alsace  
Fondation Passions Alsace  
Fondation Patrimoine (du)  
Fondation Pierre et Jeanne Spiegel  
Fondation Providence de Ribeauvillé  
Fondation Raoul Clainchard  
Fondation Recherche aux frontières de la chimie (CIRFC)  
Fondation Saint François  
Fondation Saint Jean (région Alsace)  
Fondation Saint Marc  
Fondation Sauvegarde de la Collégiale de Thann  
Fondation Sonnenhof  
Fondation Tryba - A world for children  
Fondation Union des Eglises protestantes d'Alsace et de Lorraine (UEPAL)  
Fondation Université de Strasbourg  
Fondation Vincent de Paul  
Source : [fondations.org](http://fondations.org)



## Les associations

En France, hors Alsace-Moselle, le statut associatif est régi par la loi du 1er juillet 1901 dont l'article 1 pose que :

« L'association est la convention par laquelle deux ou plusieurs personnes mettent en commun, d'une façon permanente, leurs connaissances ou leur activité dans un but autre que de partager des bénéfices. Elle est régie, quant à sa validité, par les principes généraux du droit applicable aux contrats et obligations. »

Pour bénéficier de la personnalité morale, une association doit déposer ses statuts en Préfecture ou au greffe du tribunal d'instance (Alsace-Moselle) et en assurer la publicité.

La loi de 1901 pose qu'une association est un contrat de droit privé. Les créateurs jouissent d'une très grande liberté de s'organiser. A condition d'être au moins deux personnes, les créateurs rédigent leurs statuts qui définissent la façon dont ils souhaitent s'organiser. La seule obligation est de tenir une assemblée générale annuelle, d'avoir un président et un trésorier.

L'objet de l'association doit être licite, à défaut, le Préfet peut s'opposer à la création de l'association. A cette condition près, tous les domaines de la vie sociale peuvent être investis par les associations. On en trouve donc dans le champ des politiques sociales, de l'éducation, de l'animation socioculturelle, du sport, de la culture et du patrimoine... et même de l'économie.

En effet, le but de l'association ne peut consister en la réalisation de bénéfices que se répartiraient les membres. Mais cela ne l'empêche pas de produire des biens ou rendre des services qui peuvent être vendus.

Pour **éviter les distorsions de concurrence**, une instruction fiscale de 1998 a précisé les conditions que doit remplir une association pour bénéficier des exonérations fiscales liées à sa non lucrativité. La «règle des 4P» prévoit que si une association vend un **produit** à un **prix** marchand, entre en concurrence avec des entreprises en n'ayant pas un **public** spécifique, fait de la **publicité**, elle sera considérée comme une entreprise commerciale de fait et donc soumise aux impôts commerciaux.

De la même manière, les relations entre les associations et la «sphère publique» ont dû être précisées. 4 niveaux peuvent être distingués.

- Les associations qui n'entretiennent aucune relation avec les institutions publiques.
- Les associations bénéficiaires de subventions publiques, dont on présume qu'elles concourent par leur action à l'intérêt général, raison de leur financement public.

Ces associations peuvent demander au Ministère de l'intérieur à être reconnues d'utilité publique (RUP),

### Le droit local

En Alsace-Moselle, les associations sont régies par les articles 21 à 79-III du code civil local.

Sept membres fondateurs sont nécessaires pour créer une association. Ils signent ses statuts et les déposent au greffe du tribunal d'instance. L'association inscrite au registre du tribunal a la pleine capacité juridique.

La publication de l'inscription ne se fait pas au Journal officiel mais dans les pages consacrées aux publications légales d'un journal local.

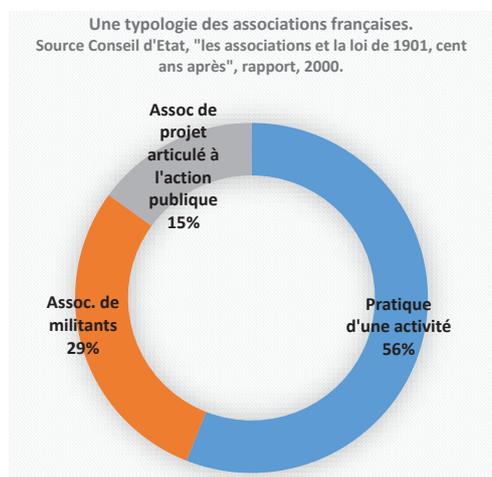
En Alsace-Moselle, la reconnaissance d'utilité publique se fait selon la loi de 1901 relative au contrat d'association, titre II, article 10. Cette reconnaissance ne vise pas l'association elle-même, mais la mission qu'elle accomplit. La décision en revient au préfet de département après avis du tribunal administratif de Strasbourg.

ce qui leur permet de jouir d'une plus grande capacité juridique, de recevoir des dons et legs... En contrepartie, le contrôle de l'Etat sur la vie et l'action de l'association RUP est accru. Un faible nombre d'associations sont RUP (à peu près 2000 fin 2014), car elles doivent satisfaire un certain nombre de conditions : taille, ancienneté, capacité financière etc..

- Les associations chargées d'une mission de service public, à l'exemple des URSSAF, des ASSEDIC, des CAUE, des Ordres professionnels...
- Les associations créées par l'administration pour exercer des missions de service public.

**1,3 million d'associations en France**  
**165 000 associations employeuses**  
**1,8 millions de salariés**

Source : associations.gouv.fr





## Les entreprises de l'ESS

Les entreprises commerciales qui, dans leurs statuts, respectent les valeurs de l'ESS et qui recherchent une utilité sociale voient donc reconnue leur appartenance au champ de l'ESS depuis 2014.

Ces entreprises doivent respecter des contraintes spécifiques, comme le prélèvement d'une partie de leur bénéfice, affectée à la constitution d'une réserve obligatoire appelée fonds de développement.

Ces entreprises doivent être inscrites (comme toute entreprise commerciale) au registre du commerce, avec la mention de la qualité d'entreprises de l'économie sociale et solidaire.

Un agrément est prévu (article 11 de la loi) pour les «entreprises solidaires d'utilité sociale».

En sus des conditions déjà mentionnées, ces entreprises se caractérisent par :

- une charge induite par l'objectif d'utilité sociale significative, qui a un impact sur le compte de résultats ou la rentabilité financière ;
- un plafonnement des rémunérations versées aux cinq salariés/dirigeants les mieux payés à 7 fois la rémunération d'un ETP au SMIC ou au minimum conventionnel et un plafonnement du salarié/dirigeant le mieux payé (primes y compris) à 10 fois la rémunération «de base».
- S'il y a, les titres de capital de l'entreprise ne sont pas admis aux négociations sur un marché d'instruments financiers.

Pourront, sous réserve de remplir ces conditions, prétendre à l'agrément les entreprises d'insertion, les associations intermédiaires, les chantiers d'insertion, les régies de quartier, les établissements et services d'aide par le travail etc.

### Pour conclure

L'économie sociale et solidaire constitue un ensemble assez hétérogène qui a pour point commun des valeurs spécifiques telles que le désintéressement personnel, une gestion démocratique, la solidarité...

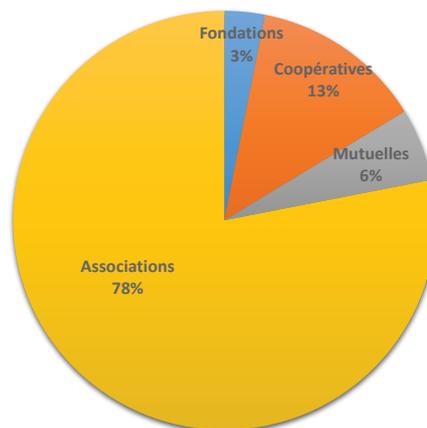
Cet ensemble a un poids considérable dans l'économie française. Ainsi, en 2012, le Conseil National des Chambres Régionales d'Economie Sociale comptabilisait **222 869 établissements** employeurs pour un total de **2 327 175 salariés**, soit **10,3% de l'emploi en France**.

### L'ESS en quelques chiffres

- 75 % des agriculteurs adhèrent à une coopérative.
- Plus de 22 millions de Français sont sociétaires d'une banque coopérative.
- 60 % des dépôts bancaires se font dans les banques de l'économie sociale et solidaire.
- 87 % des établissements pour personnes handicapées sont gérés sur le mode associatif.
- 73% des établissements accueillant des adultes en difficulté (hébergement, insertion sociale...) et
- 90 % des services à la personne sont gérés par une structure de l'ESS.
- 68 % des organismes de complémentaire santé sont gérés par des mutuelles.
- Près de 40 millions de Français bénéficient d'une mutuelle de santé.
- 20,8 millions de Français sont sociétaires d'une mutuelle d'assurance.
- On compte, par ailleurs, 12,5 millions de bénévoles dans les associations (dont 9 millions de bénévoles réguliers) et près d'1 Français sur 2 adhère au moins à une association.

### Répartition des établissements de l'ESS

Source : CNCRES, année 2013



Le champ de l'ESS est fortement dominé, en nombre d'établissements, par les associations, mais un grand nombre d'entre elles sont des associations de proximité, créées pour réaliser en commun des activités sportives et culturelles. Leur poids en emploi ou en termes de chiffre d'affaires est donc à relativiser, face aux grandes organisations que sont les mutuelles et assurances mutuelles, les banques coopératives...

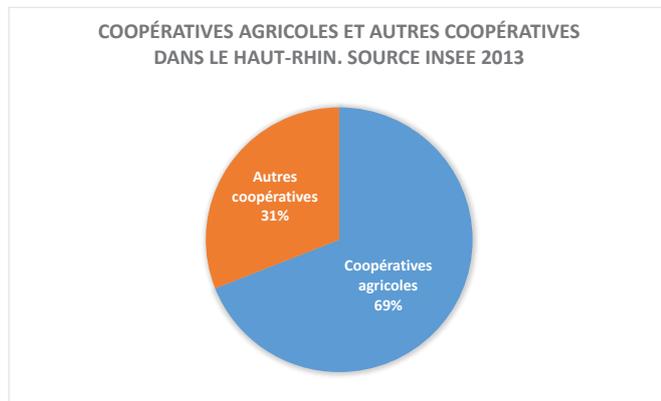
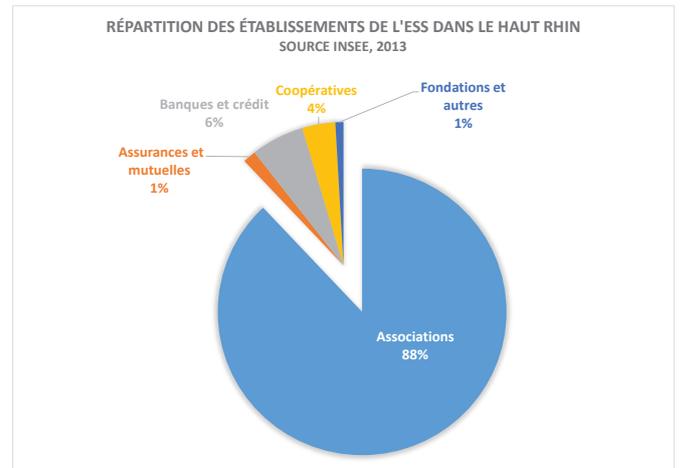


# APERCU DE L'ESS DANS LE HAUT-RHIN

Dans le Haut-Rhin, l'ESS est portée par un ensemble de 6 549 établissements. Le monde associatif domine largement l'ensemble avec 5 762 établissements, soit 88% du total. Revue de détail. (Les catégories juridiques relevant de l'ESS sont présentées en annexe 1, page 58)

## LE MOUVEMENT COOPERATIF

Le département compte 243 coopératives, qui peuvent être réparties en 3 grands groupes d'activités.



## Dans le monde de la distribution

Les 42 autres Sociétés Anonymes coopératives à Conseil d'Administration relèvent pour l'essentiel de l'Union des Coopérateurs d'Alsace et de son réseau de boutiques.

## Dans les «Autres activités»

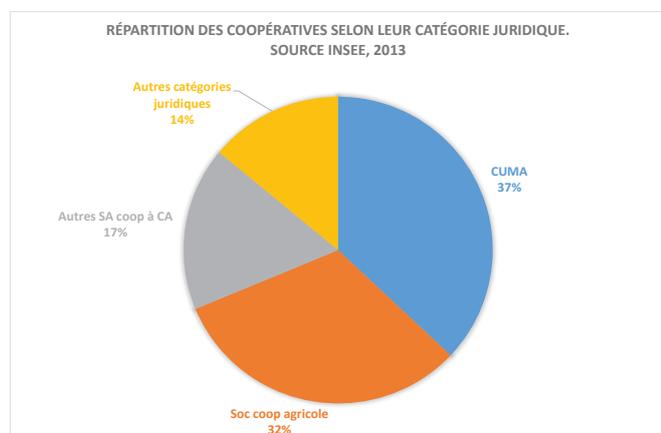
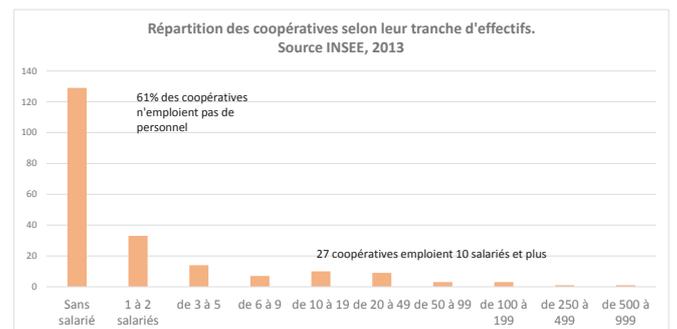
On ne trouve que 34 établissements très divers : école de conduite, boulangerie, recyclage, quelques entreprises du BTP à statut coopératif.

Beaucoup de coopératives mais un volume d'emploi assez faible.

## Dans le monde agricole

La coopération agricole domine largement le secteur coopératif avec ses 167 établissements. Deux grands sous-secteurs peuvent être dégagés.

- Les Coopératives d'Utilisation du Matériel Agricole (CUMA) arrivent en tête avec 90 établissements.



La forte présence des CUMA explique qu'il y ait beaucoup d'établissements sans salarié. Les caves coopératives, comme les boutiques du réseau des coopérateurs d'Alsace n'emploient souvent qu'un ou deux salariés.

Deux grandes entreprises seulement figurent parmi les coopératives :

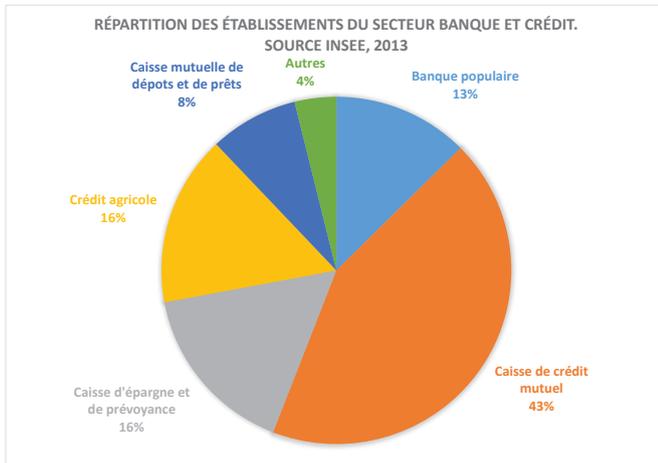
- Les autres coopératives agricoles sont souvent dédiées aux activités céréalières ou sont des caves coopératives vinicoles, pour un total de 77 établissements.

- Système U
- Scapalsace, qui est la centrale d'achat des magasins Leclerc.



## LE SECTEUR DES BANQUES ET ETABLISSEMENTS DE CREDIT

Ce secteur est fort de 390 établissements, structurés autour de quelques enseignes phares.

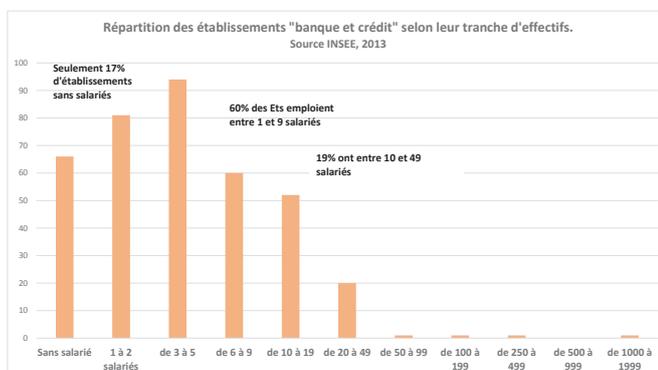


Les grands réseaux des Caisses d'Épargne et de Prévoyance (63 établissements), du Crédit Agricole (62 Ets), de la Banque Populaire (40 Ets), des Caisses Mutuelles de Dépôts et de prêts (32 Ets) et les caisses de Crédit Mutuel représentent 169 établissements.

Les 15 établissements restant sont souvent le fait d'organisations professionnelles.

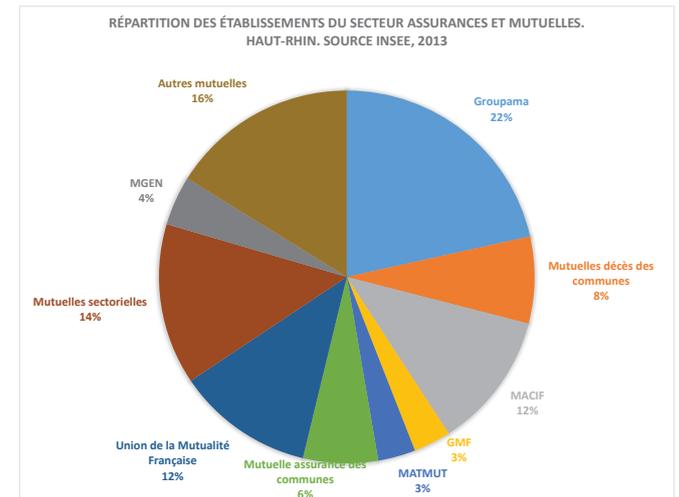
Du côté de l'emploi, le secteur «banque et crédit» est fortement employeur.

On n'y trouve, comme dans les coopératives, que 2 établissements de plus de 250 salariés (siège du Crédit Agricole à Colmar), mais il y a nettement moins d'établissements sans salarié et nettement plus d'établissements (307) ayant de 1 à 50 salariés.



## LE SECTEUR DES ASSURANCES ET MUTUELLES

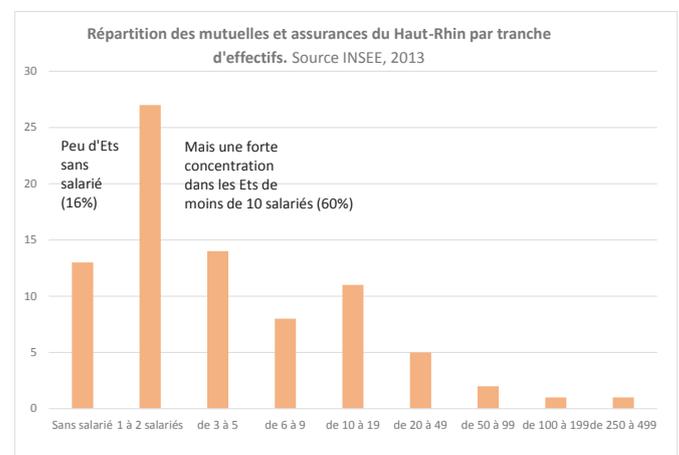
Ce secteur comprend 96 établissements, assez variés de nature. Les grands réseaux nationaux (Groupama, MACIF, GMF, MATMUT, Union de la mutualité française, MGEN...) représentent toutefois plus de la moitié des établissements.



La catégorie «Mutuelles sectorielles» regroupe des mutuelles qui s'adressent à un public spécifique (enseignants, médecins, salariés du public, de l'industrie, du BTP, étudiants, gymnastes...) et qui n'ont chacun qu'un établissement dans le Haut-Rhin.

Il y a peu d'employeurs importants dans le secteur mutualiste.

Le tissu est composé de petites agences qui emploient 1 ou 2 salariés, rarement plus de 10.

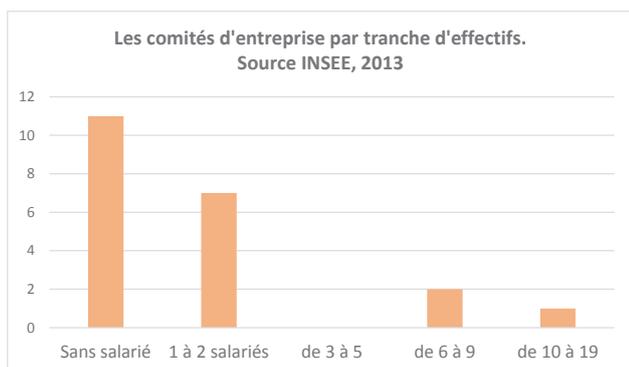


## LES «AUTRES ETABLISSEMENTS»

Ce regroupement comprend les 24 comités d'entreprises recensés sur le Haut-Rhin et 35 fondations.

### Les comités d'entreprise

Les comités d'entreprises ont été retenus car ils ont souvent une action «sociale» en faveur des salariés des plus grandes entreprises. Ils pèsent toutefois très peu en termes d'emploi.

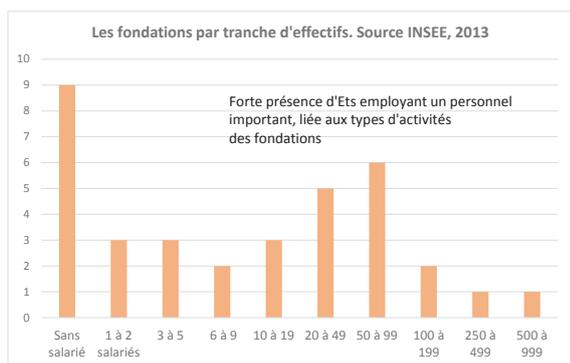


Il n'y a que dans les plus grandes entreprises (PSA, SNCF, EDF...) que les comités emploient plusieurs salariés. Ces cas restent donc très rares.

### Les fondations

Les fondations présentent pour caractéristique d'être des employeurs assez importants. 18 des 32 fondations, dont les effectifs sont connus, emploient plus de 10 salariés.

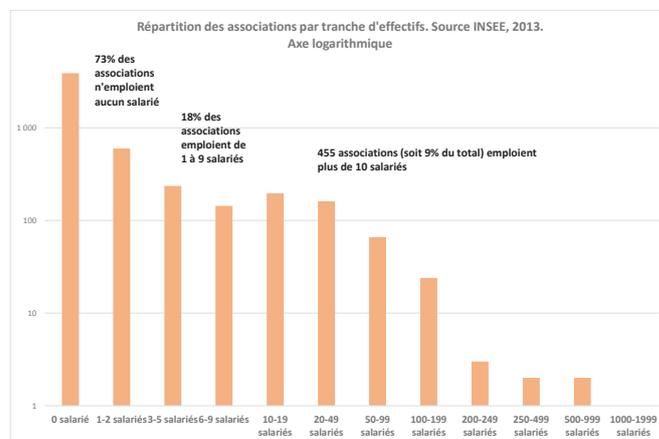
Elles ont très souvent une origine religieuse, ce qui explique leurs 4 domaines de prédilection :



- la santé, avec des centres de soins ou des hôpitaux comme la Clinique du Diaconat, le centre de soins de Senteim ;
- l'éducation avec des écoles, collèges, lycées, centres de formation tels que l'école Jeanne d'Arc de Mulhouse ou l'institution Saint Jean de Colmar ;
- l'action sociale, avec notamment des IME (Saint Jacques à Illzach, par exemple), des foyers éducatifs (l'institut MP Pean à Mulhouse) ;
- des Hospices et maisons de retraite (Hospice israélite Hirschler de Pfaffstat, Fondation Saint Jean à Mulhouse..).

## LES ASSOCIATIONS

Le tissu associatif se caractérise d'abord par son foisonnement : 5 762 associations sont recensées par l'INSEE, ensuite par sa diversité. Les objets sociaux investis sont innombrables et se renouvellent sans cesse. Cela conduit à un ensemble très hétérogène, tant dans



la dimension des structures, que dans les activités ou les modes d'organisation.

Cela explique que 73% des associations n'emploient aucun salarié. Il s'agit souvent de petits groupes de proximité, d'animation de quartier ou de village, qui se fondent sur le bénévolat de leurs membres pour rendre un service collectif souvent gratuit ou à un prix hors marché.

Cela n'empêche pas le champ associatif de constituer un secteur majeur pour l'emploi. L'OREF Alsace, dans son travail consacré à l'ESS, relevait qu'elle représentait 69 000 salariés en Alsace en 2012, le Haut-Rhin étant à cette occasion crédité de 22 637 salariés associatifs.

978 établissements associatifs emploient de 1 à 9 salariés et 455 occupent plus de 10 salariés, avec des établissements importants : 5 emploient plus de 250 salariés.

Il s'agit essentiellement d'établissements de santé (le Centre de Rééducation Camus par exemple) ou d'opérateurs dans les services à la personne comme l'association pour l'accompagnement et le maintien à domicile.

Pour tenir compte de cette diversité et faire ressortir les types d'associations les plus employeuses, il faut sérier les associations en fonction de leur secteur d'activité, repéré grâce à leur code NAF.

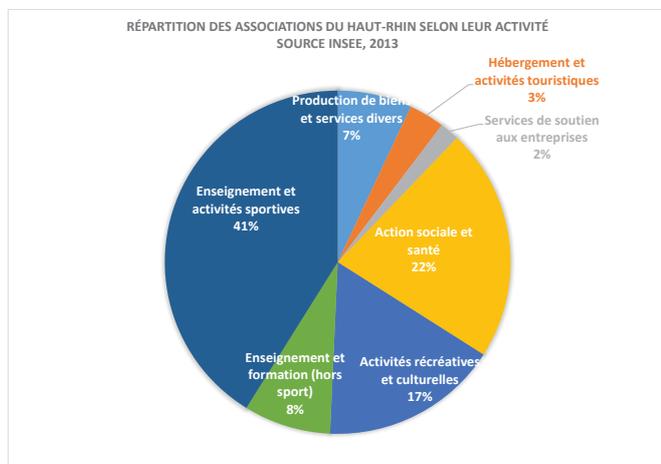
Les 2 522 associations ayant une activité variée (sport ET culture par exemple), apparaissent sous le code 9499Z «activités des organisations associatives non comptabilisées ailleurs». On ne peut connaître leur activité avec suffisamment de précision. Cela représente presque la moitié des associations.

L'autre moitié, par contre, a déclaré une activité spécifique que nous pouvons approcher en regroupant les NAF proches.



## Les domaines d'action des associations

Ne sont donc comptabilisées dans ce qui suit que les associations ayant déclaré une activité dominante, soit 3240 établissements.



Quatre domaines d'activités ressortent massivement :

**Le sport** (enseignement sportif et pratique sportive) est le champ d'action de 1333 établissements. Dans les faits, quelle est la commune qui n'a pas au moins un club de sport ?

**L'action sociale et la santé** concernent 711 établissements comme les centres de soins infirmiers ou les équipes mobiles de soins, les hébergements médico-sociaux et les activités d'aide à domicile (APAMAD par exemple), les centres socioculturels, les associations familiales... C'est un domaine traditionnel d'intervention des associations, renforcé dans les années 1980 par la création du RMI qui a vu la création de nombreuses structures pour l'insertion des personnes en difficultés.

**Les activités récréatives et culturelles** regroupent 540 associations. Il peut s'agir de compagnies de théâtre, de groupes musicaux, des Maisons de Jeunes et de la Culture, mais aussi des nombreuses associations «d'amis» : amis d'un musée, d'un orgue, d'une église, d'une bibliothèque...

**Les activités d'enseignement** (hors domaine sportif) représentent 264 associations qui se répartissent en trois grandes catégories :

- Les associations, (le plus souvent chrétiennes) qui correspondent à des écoles, collèges, lycées.
- Les grandes associations d'éducation populaire et autres organismes de formation professionnelle (IRFA, UFCV, GIFOP...)
- Et enfin, les innombrables sociétés de musique et autres harmonies.

Les autres domaines d'activités ne représentent donc que 12% des associations.

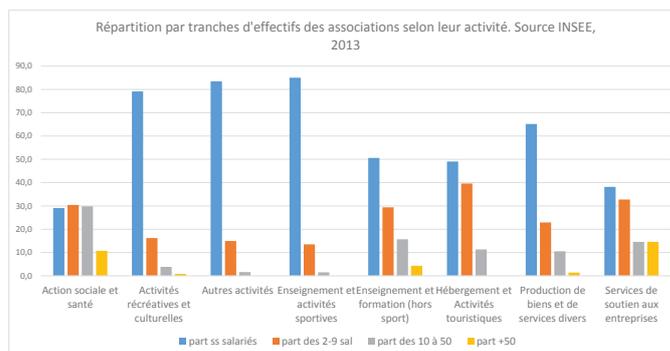
- Les 108 associations dans le tourisme sont souvent des Offices du Tourisme ou des centres de vacances.

- 225 associations produisent des biens et services divers, avec une vingtaine d'associations dans le domaine agricole, 13 dans le secteur industriel et la construction (dont 7 associations d'insertion par l'économique)
- 59 associations rendent des services aux entreprises, dont une bonne part là aussi sont des structures d'insertion.

## L'emploi associatif par domaine d'activité

L'emploi varie beaucoup selon le type d'activité de l'association. 3 grands types d'activités ressortent :

- Une majorité de petits établissements pour les «autres activités», les «activités récréatives et culturelles» et les associations sportives, qui ont en commun d'être à peu près 80% sans salarié, et la part des associations employant plus de 10 salariés est très faible. Mais comme les établissements sont très nombreux (4 395) dans ces activités, on peut estimer qu'elles emploient plus de 3500 personnes.



- Une majorité de grands établissements : «Action sociale et santé» et «services de soutien aux entreprises».

Elles ont en commun une très faible part d'associations sans salarié et au contraire une forte part de 50 salariés et plus. Rappelons qu'il s'agit de postes de travail et non d'équivalents temps plein. Ainsi, dans le champ social, les associations d'aide à domicile emploient beaucoup de personnes, mais sur des contrats à temps partiel. Même chose dans les services de soutien, qui correspondent à des prestations d'entretien de locaux ou d'espaces verts, par exemple.

Ainsi, un petit nombre d'établissements (770) peut employer plus de 15 000 personnes.

- Un groupe d'activités «médianes» : l'enseignement et la formation, ainsi que l'hébergement et les activités touristiques.

Le poids des établissements sans salarié s'établit autour de 50% avec une part relativement importante d'associations employant de 10 à 50 salariés.

Il est possible d'estimer que les 597 établissements de cette catégorie emploient autour de 3500 personnes.

# LA LOCALISATION DES ETABLISSEMENTS DE L'ESS DANS LE HAUT-RHIN

Une partie des établissements relevant de l'ESS s'inscrit dans le champ concurrentiel (les banques par exemple), ce qui explique que leur localisation répond à des critères de volume de population, de revenu disponible... Il en va autrement de certaines activités associatives, dont le nombre n'est pas fortement corrélé à la population du lieu. Sont en cause alors le type de population, les incitations publiques...

## LES BANQUES, MUTUELLES ET COOPERATIVES

Les établissements distribués de manière la plus égalitaire sont les coopératives, que l'on trouve partout sur le territoire. Cela s'explique par la force de la coopération agricole. Les deux principales agglomérations du département n'abritent logiquement que 26% du total des coopératives. Les Pays de Rouffach, de Ribeauvillé ou la vallée de Kaysersberg sont particulièrement bien représentés avec respectivement 7,12 et 6% du total.

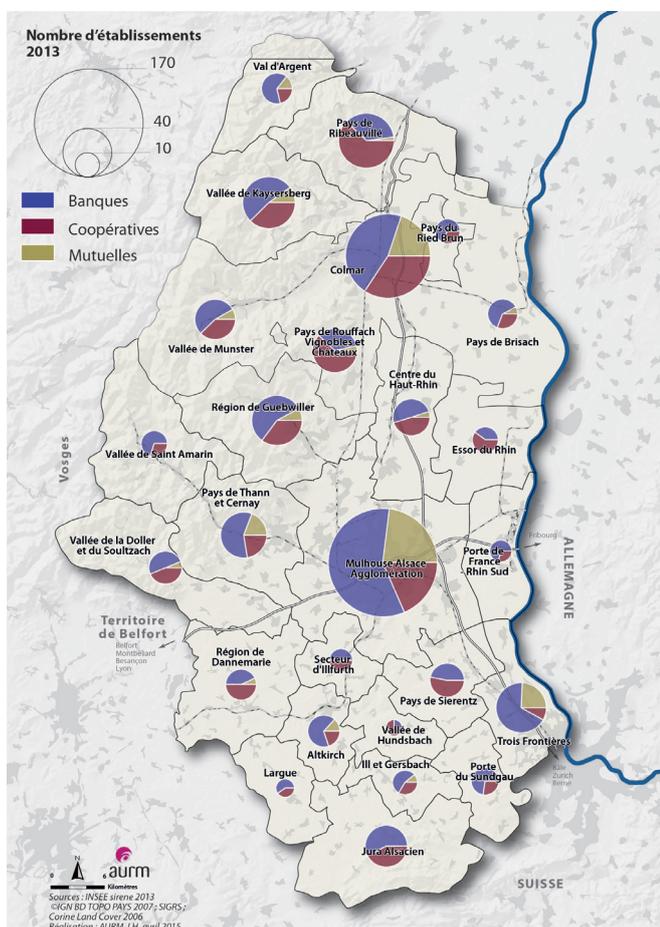
Les banques et établissements de crédit ne sont absents d'aucun EPCI, mais leur distribution spatiale est beaucoup plus inégale. Les deux principales agglomérations

représentent 38% du total des établissements. La présence d'établissements bancaires est certes liée au volume de population présente en un lieu, mais aussi aux revenus de la population. Ce qui explique par exemple une forte présence des établissements bancaires dans la CC des 3 Frontières (6 établissements) ou dans la vallée de Kaysersberg (5 établissements).

Les assurances et mutuelles sont les établissements qui ont la distribution spatiale la plus inégale, car fortement liée au volume de population. Ce qui explique que 10 Communautés ne bénéficient pas de ce genre de services, fortement concentrés dans les principales agglomérations : Mulhouse, 42%, Colmar, 23%, 3 Frontières, 9% et Thann-Cernay, 6%.

Au final, si l'on considère les établissements qui assurent un service à la population, on voit que les espaces les plus peuplés sont les mieux desservis. Ce qui ne prête pas forcément à conséquence pour les territoires, compte tenu du développement des services en ligne et de la fréquence des recours à ces services.

Comme les coopératives agricoles n'emploient généralement que peu de personnel, cela concourt à un faible volume d'emplois disponibles dans les territoires «ruraux».



## LES ASSOCIATIONS

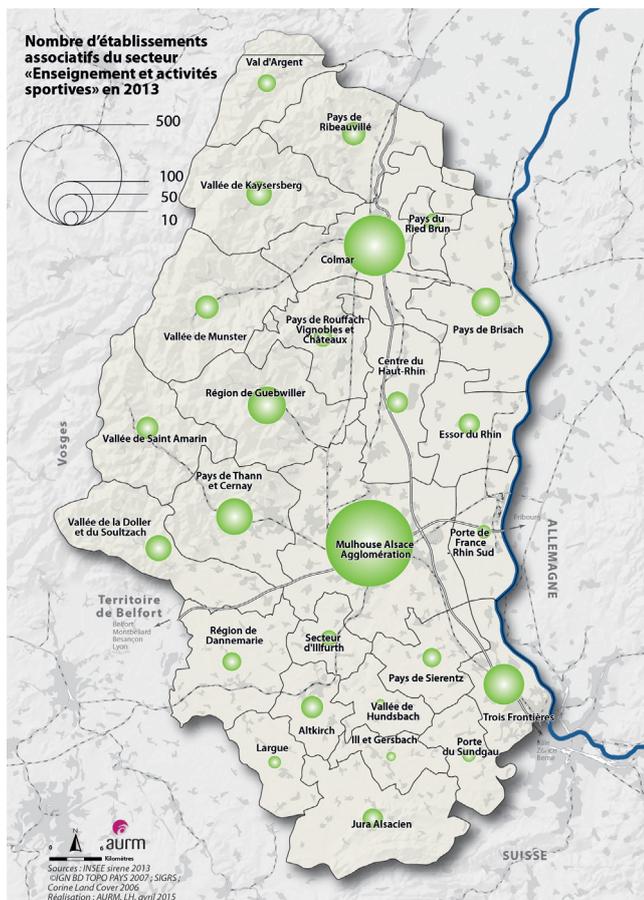
Les différents types d'activités assurées par les associations répondent à diverses logiques de localisation.

C'est pourquoi, dans ce qui suit, sont distinguées les associations proposant des services au «grand public» et des associations au caractère plus «professionnel».

Si, en volume, aucune Communauté n'est exempte d'associations, une approche en termes de densité associative montre un dynamisme associatif particulièrement fort dans la partie nord du département. Le Sundgau, hors Altkirch et la CC des 3 Frontières semble particulièrement pauvre en initiatives associatives.



## Les associations plutôt tournées vers le grand public



**Les activités et formations sportives** constituent le type d'associations le mieux réparti sur le territoire. Les deux principales agglomérations ne représentent que 45% du total, (ce qui est conforme à leur poids dans la population), sachant que dans la CA de Mulhouse, la part des associations sportives est légèrement moins que proportionnelle à la population.

Il y a au moins 6 associations sportives par Communauté (Ill et Gersbach et du Hundsbach) et le nombre d'associations présentes est généralement conforme à la population des territoires.

Quelques CC se distinguent toutefois avec une densité plus forte ou plus faible que «la normale».

### Les communautés de communes qui ont une densité d'associations sportives particulièrement faible ou forte

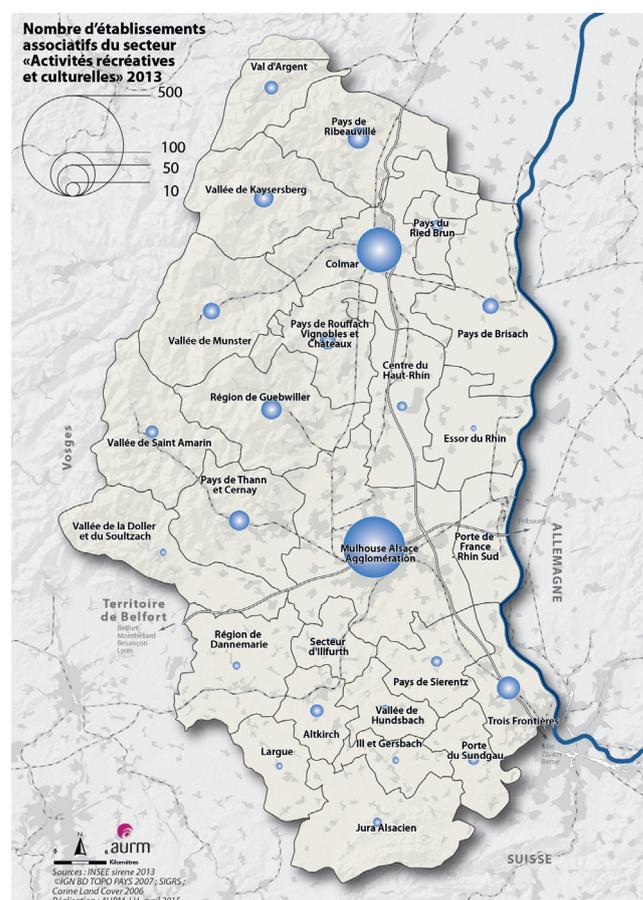
Densité inférieure	Densité supérieure
CC Porte du Sundgau CC Hundsbach CC Ill et Gersbach. CC Porte d'Alsace	CC Altkirch CC Kayserberg CC Doller et Soultzbach. CC Saint Amarin CC Essor du Rhin

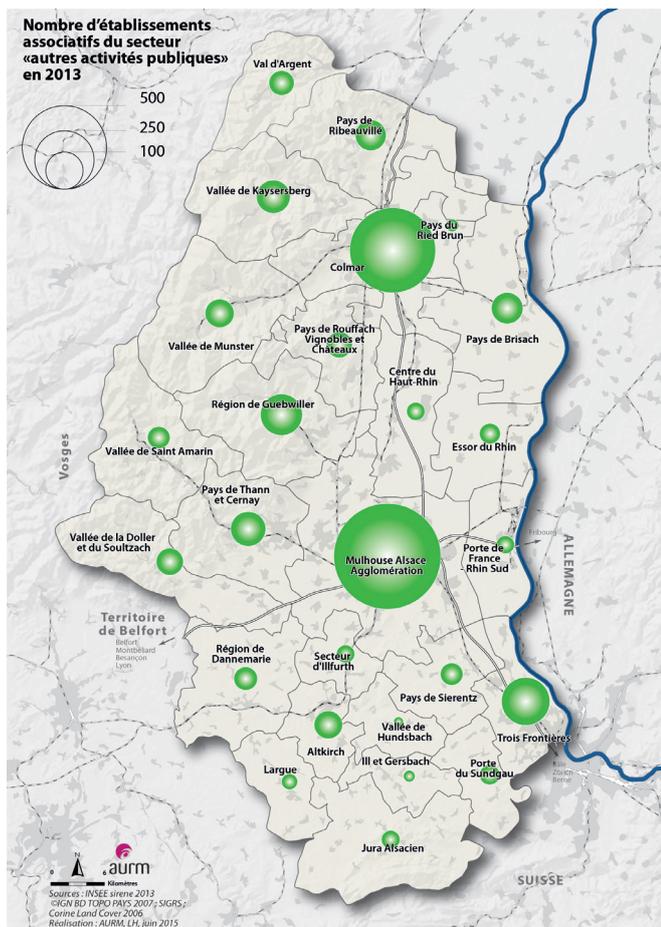
Dans le domaine des **activités récréatives et culturelles**, aucune Communauté n'est exempte d'associations. Elles peuvent prendre des formes très variées et sont le plus souvent administrées par des bénévoles qui mènent des activités de proximité.

Quelques CC se distinguent toutefois avec une densité plus forte ou plus faible que «la normale».

### Les communautés de communes qui ont une densité d'associations récréatives et culturelles particulièrement faible ou forte

Densité inférieure	Densité Supérieure
CC Hundsbach CC Doller et Soultzbach CC Centre du Haut-Rhin CC Illfurth CC Essor du Rhin CC Ill et Gersbach CC Porte d'Alsace	CA Colmar CC Kaysersberg CC Ribeauvillé CC Rouffach CC Val d'Argent





**Les autres associations fonctionnant par adhésion volontaire** forment un ensemble d'activités diverses et variées et sont également très bien réparties sur le territoire, n'étant absentes d'aucun EPCI.

Pour autant, certaines intercommunalités connaissent une sur ou sous représentation de ce type d'associations :

**Les communautés de communes qui ont une densité particulièrement faible ou forte d'autres associations**

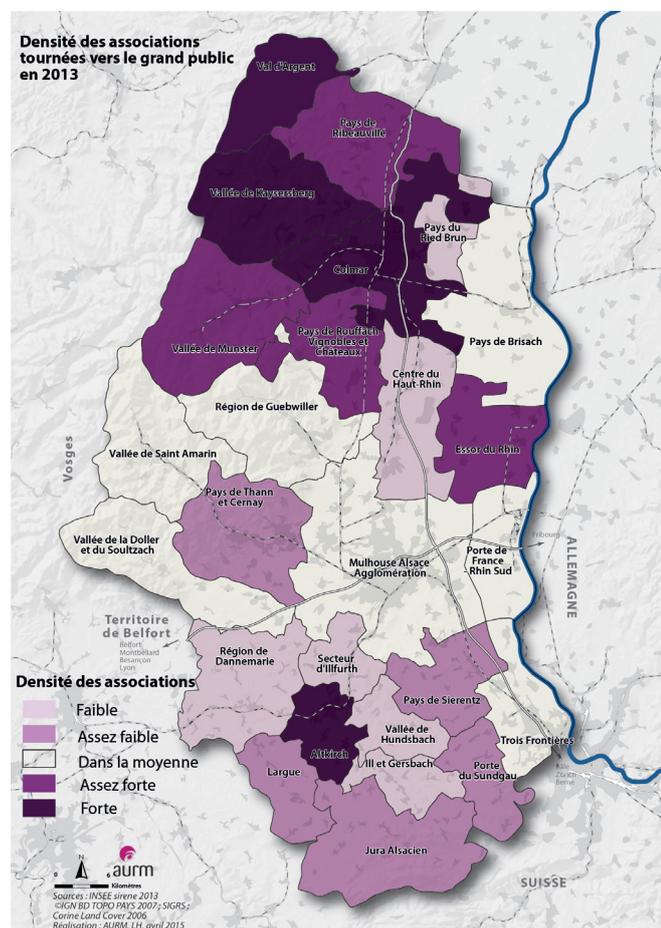
Densité inférieure	Densité supérieure
CC Hundsbach	CA Colmar
CC Centre du Haut-Rhin	CA Altkirch
CC Ried brun	CC Kayersberg
CC Jura alsacien	CC Val d'Argent
CC Illfurth	
CC Ill et Gersbach	
CC Thann-Cernay	

**Pour résumer.** Ces trois types d'associations, plutôt tournées vers le «grand public», sont les mieux distribués sur le territoire. Elles relèvent le plus souvent du volontarisme de la population et d'une activité bénévole qui ne requiert souvent que de faibles moyens. Néanmoins, Lorsqu'on agrège ces trois types d'associations, qui représentent 4 395 établissements, et qu'est calculée une densité de ce type d'associations, il apparaît que le Haut-Rhin présente trois sous-ensembles.

- Les EPCI situés au nord de l'agglomération présentent des densités plutôt supérieures, hormis le Ried Brun où la densité est inférieure.
- Des Vosges au Rhin, à hauteur de Mulhouse, la plupart des Communautés sont «dans la moyenne», hormis Thann-Cernay pour qui la densité est légèrement inférieure.
- Enfin, les Communautés situées au sud de Mulhouse présentent généralement des densités faibles voire très faibles. La CC d'Altkirch ressort comme étant le seul centre offrant un nombre important d'activités associatives en direction du public.

Cette répartition spatiale des activités associatives pose deux questions connexes :

- le plus ou moins fort développement de la vie associative est-il à mettre au compte des caractéristiques sociales des habitants des territoires ?
- Est-il également la résultante d'une plus ou moins forte volonté des pouvoirs publics locaux à développer ce genre d'activités ?



## Les activités associatives à vocation professionnelle.

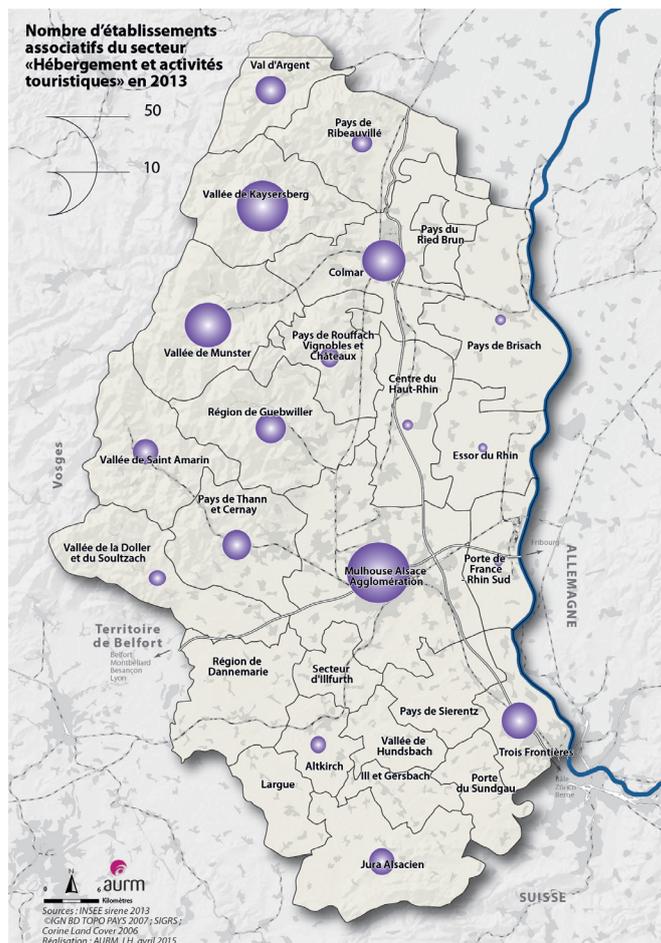
Les activités associatives davantage tournées vers le marché que vers le public en général ont besoin d'une zone de chalandise large pour assurer leur pérennité. Il est donc logique de les trouver préférentiellement dans les pôles urbains. Néanmoins, un examen attentif montre que leur implantation répond à d'autres déterminants.

Les associations oeuvrant dans **le secteur du tourisme et de l'hébergement** sont au nombre de 108, dont 34 seulement, soit un tiers, sont implantées sur les communautés de Colmar et Mulhouse.

Viennent ensuite les vallées vosgiennes qui totalisent 50 établissements. Tous les EPCI vosgiens ont des établissements qui participent à la mise en valeur du patrimoine local.

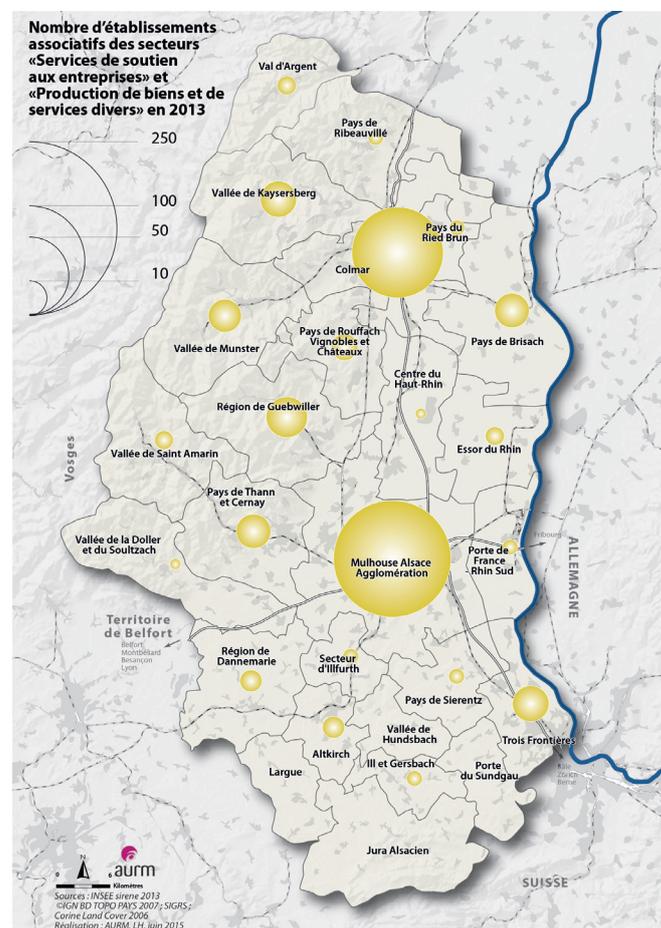
La partie centrale du Haut-Rhin abrite également des établissements à vocation touristique.

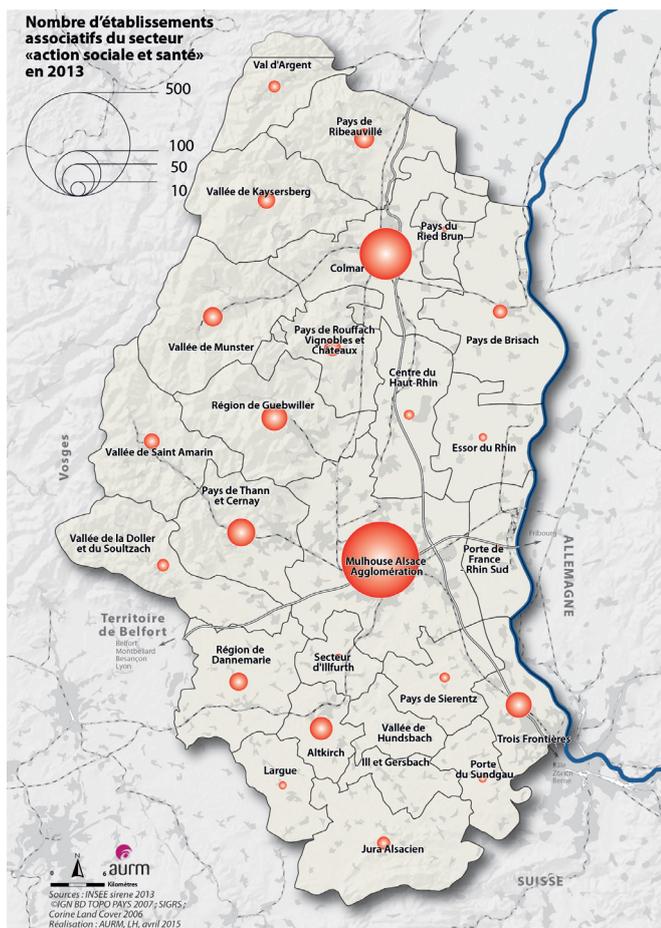
Le Sundgau quant à lui compte 14 établissements, dont 8 dans la CC des 3 frontières. Le plus surprenant est qu'une grande partie des EPCI sundgauviens ne sont pas concernés : les CC de la Largue, de la porte d'Alsace, du Hundsbach, de Sierentz, d'Illfurth, d'Ill et Gersbach, de la porte du Sundgau n'abritent aucun établissement associatif à vocation touristique.



**Les associations produisant des biens ou rendant des services aux entreprises** sont inégalement réparties sur le territoire, avec 182 structures sur les Communautés de Mulhouse et de Colmar. Mais on peut en trouver un nombre significatif dans des Communautés de plus petite taille : Guebwiller (14), Kaysersberg (11), 3 Frontières (11), Brisach (10), Thann-Cernay (10).

A contrario, certains territoires affichent un très faible nombre de ces structures. Les Communautés de la Largue, de la porte du Sundgau, du Hundsbach et du Jura alsacien n'hébergent aucune association de ce type.





**Les associations à caractère sanitaire et social** sont au nombre de 711 dans le Haut-Rhin. Elles sont présentes sur quasiment tous les territoires et leur nombre est relativement lié à la population. Ainsi, les CA de Colmar et Mulhouse en accueillent 409, les pôles urbains de Guebwiller, Thann-Cernay et 3 Frontières représentent 107 établissements.

Altkirch est toutefois la seule CC où la densité de ces associations est très forte, avec 26 associations pour 13 000 habitants, ce qui tend à conforter son rôle de bourg-centre du Sundgau.

A contrario, les territoires les plus résidentiels (comme les CC de la Doller, de Sierentz, du Ried brun, d'Illfurth) qui hébergent plutôt des populations aisées, de même que les territoires productifs ruraux qui connaissent un faible taux de chômage (Centre du Haut-Rhin, PFRS, Essor du Rhin, Brisach), ont une densité très faible.

Deux CC n'ont aucune association de ce genre : Vallée de Hundsbach et Ill et Gersbach.

**Les associations à vocation éducative** sont au nombre de 264.

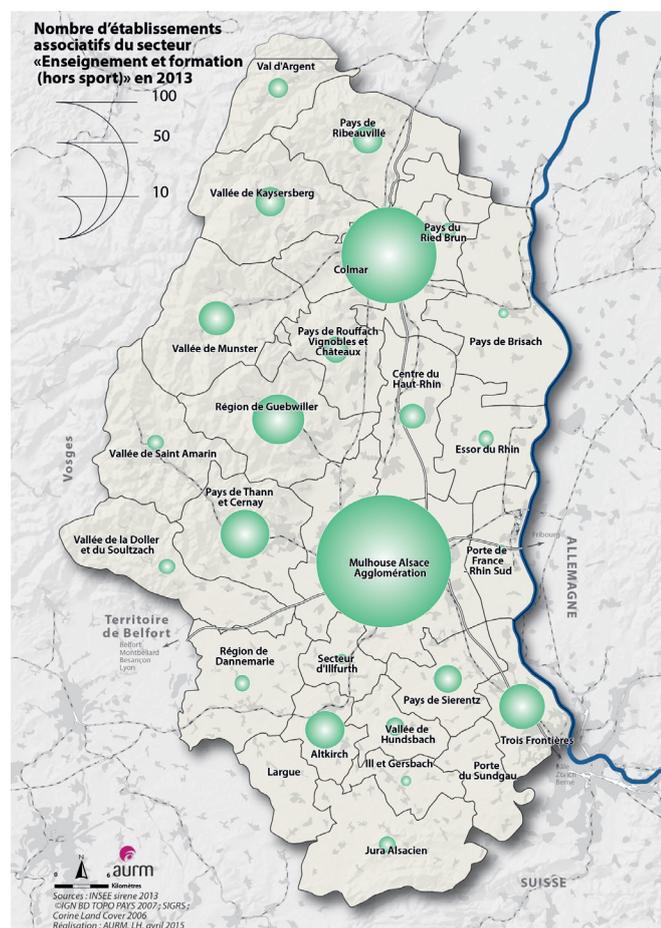
Elles sont fortement présentes dans les pôles urbains de Colmar (53), Mulhouse (105), Guebwiller (16), 3 Frontières (13) et Thann-Cernay (14).

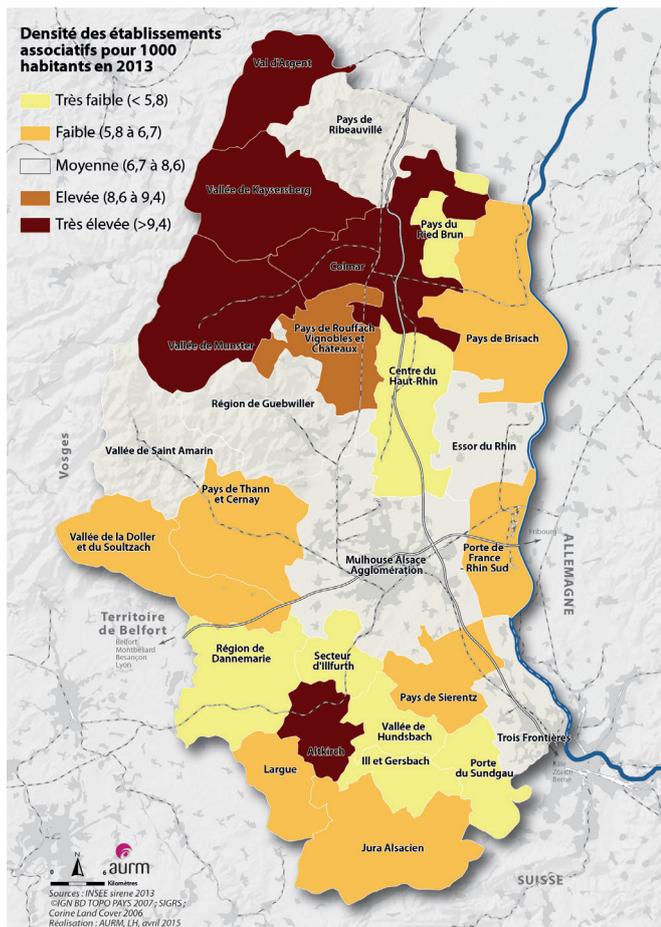
Mais la densité d'associations pour 1000 habitants n'est remarquable que dans la CA de Colmar, rejointe sur ce point par les CC du Hundsbach et d'Altkirch.

A l'opposé, de nombreuses Communautés présentent des densités très faibles : Largue, Porte du Sundgau, Saint Amarin, Doller et Soultzsch, Jura alsacien, Brisach, Illfurth, Ill et Gersbach, Porte d'Alsace, Thann-Cernay.

**Pour résumer.** Concernant les associations à caractère «professionnel», on remarque que les territoires les moins dotés sont là encore massivement situés au sud du Département et, dans une moindre mesure, sur la Bande Rhénane (CC Brisach, Centre du Haut-Rhin, PFRS).

Ces communautés de communes ne représentent que 7,8% des associations de ce type alors qu'ils représentent 16,6% de la population du département. Cette sous-représentation peut s'expliquer de manières diverses, dont la présence d'une communauté religieuse pour les activités éducatives, une «bonne santé» économique qui réduit les problèmes sociaux. Reste que pour les personnes rencontrant ces problèmes, la question des possibilités d'accès aux différents services peut être posée.





les territoires les plus résidentiels comme la CC du Ried ou du Centre du Haut-Rhin.

Entre les deux, figurent des Communautés qui sont dans la moyenne au point de vue de la densité associative. La CA de Mulhouse accueille un très grand nombre d'associations (1 929 soit 33% du total) mais cela ne témoigne pas d'un dynamisme associatif particulièrement fort, la densité d'associations étant dans la moyenne.

Il faut préciser, d'une part, qu'un fort volume de population permet peut-être de réaliser des économies d'échelle qui limitent le nombre d'associations actives, d'autre part, que les associations qu'on y rencontre tendent à être de plus grande taille.

Ainsi, dans les agglomérations de Colmar et Mulhouse, la part des associations n'employant aucun salarié s'établit à 70 et 69% quand cette part peut attendre plus de 90% dans les plus petites communautés, à l'exemple de d'Ill et Gersbach ou Porte du Sundgau. La moyenne, hors Colmar et Mulhouse, s'établit à 77%

De la même manière, les associations «urbaines» tendent à avoir des effectifs salariés plus importants. Dans les Communautés de Colmar et de Mulhouse la part des associations employant plus de 6 salariés est de 12 et 14% alors que la moyenne, hors ces deux agglomérations, n'est que de 6%.

Pour autant, cette règle n'est pas générale.

Ainsi, les Communautés de Guebwiller et 3 Frontières (avec respectivement 38 914 et 52 690 habitants au recensement 2011) ont une part d'associations sans employé tout à fait dans la moyenne (77 et 79%). Et les associations, quand elles emploient des salariés, ne sont pas de taille plus importante.

Au contraire, des Communautés de plus petite taille, comme Porte de France Rhin Sud (7 356 habitants) peuvent avoir une part importante d'établissements employeurs et une part importante (23%) d'établissements de plus de 6 salariés.

C'est, une fois encore, le cas de la Communauté d'Altkirch, qui présente le plus faible taux d'associations sans salarié (62%) et un fort taux (22%) d'associations employant 6 salariés et plus. Ce qui signifie sans doute une spécificité locale, un investissement particulier dans le secteur associatif.

Qu'il s'agisse d'activités associatives dirigées plutôt vers le grand public ou des activités tournées vers le marché, un même constat s'impose : la partie sud du département connaît un certain déficit d'activités associatives. Seules échappent à ce constat la Communauté des Trois Frontières qui est «dans la moyenne» et surtout celle d'Altkirch qui se distingue par une très forte densité associative.

Peut-être est-ce une réponse de ce territoire à un besoin de remobilisation faisant suite, dans les années 90, au départ de la base militaire. Cette hypothèse mériterait d'être vérifiée car elle indique une piste possible d'action dans les territoires en restructuration.

Le nord du département connaît une très forte activité associative d'une manière générale. N'y échappent que

# LE TISSU ASSOCIATIF, UN ENJEU MAJEUR

## LES SUBVENTIONS DE L'ETAT

### Des revenus extérieurs importants

Les associations sont porteuses de nombreux enjeux, sociaux, politiques et économiques. Sur les premiers, les associations sont porteuses de convivialité et de solidarité qui contribuent à l'identité des territoires et à leurs équilibres sociaux. Au plan politique, les associations constituent l'archétype d'un fonctionnement démocratique, participent à l'apprentissage citoyen, de la vie publique. A ce titre, elles constituent le creuset dans lequel se sont formées et se forment encore des générations de responsables politiques.

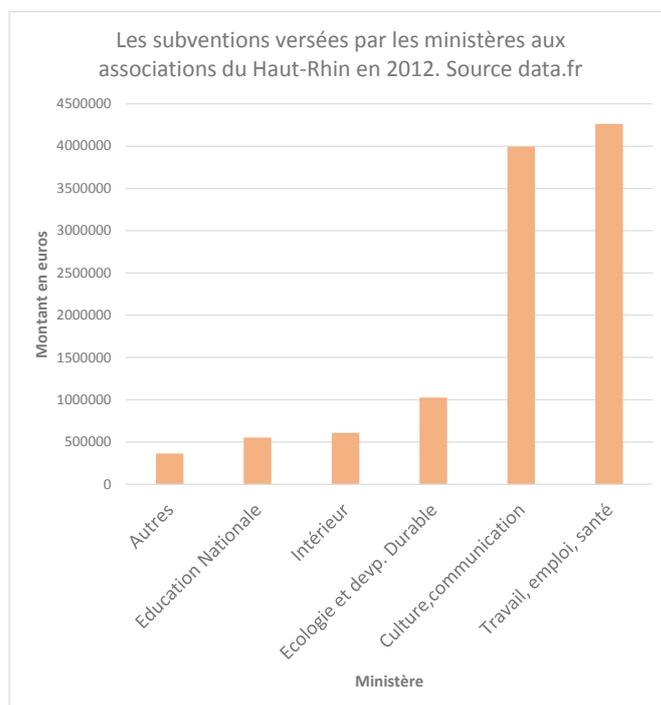
Au plan économique, elles sont créatrices d'emplois, de valeur ajoutée ; elles participent activement à la création de richesse nationale. Il est un aspect sur lequel il est important d'insister : elles permettent de capter des revenus extérieurs au territoire sur lequel elles sont implantées. Elles participent donc activement à l'économie résidentielle du territoire, notamment grâce aux subventions qu'elles peuvent recevoir. Dans le Haut Rhin, ce sont plus de 10 millions d'€ de subventions inscrites au seul budget général de l'Etat qui viennent ainsi irriguer la vie locale au travers des 306 actions subventionnées en 2012.

En tête du palmarès (détail en annexe 2, page 59), arrive le ministère du travail et de l'emploi, qui subventionne 36 associations, pour plus de 4 M€. Il s'agit d'une manière générale de subventions élevées, destinées à financer des associations qui aident à l'insertion des jeunes (SEMAPHORE...), les différentes Missions locales, les Maisons de l'Emploi et de la Formation...

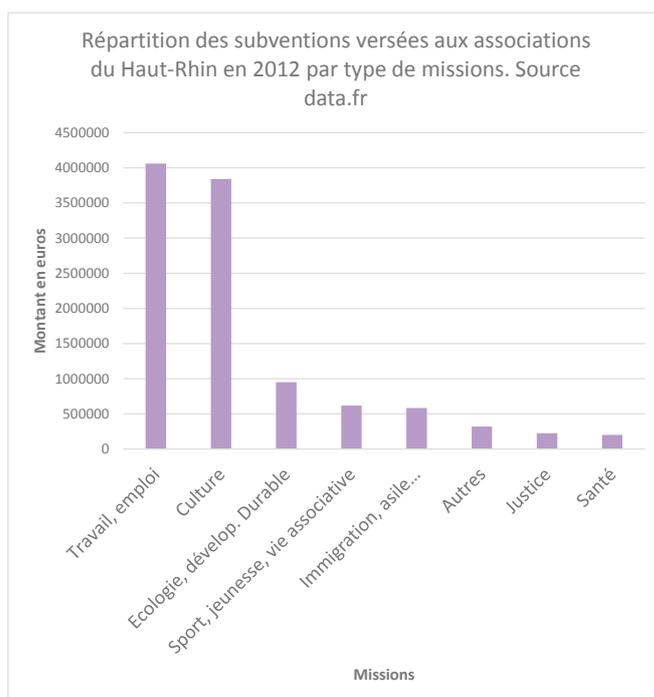
Le ministère de la culture et de la communication subventionne 94 associations, pour presque 4 M€ qui correspondent à des financements très importants (pour le CRAC, la Filature, les principaux musées, etc) et à une très grande quantité (54) de subventions de moindre importance (moins de 10 k€ destinées à financer des actions associatives diverses et diffuses).

Le ministère de l'écologie et du développement durable prend la troisième place, avec un 1M€ de subvention, versées à 19 associations, qui financent en grande partie des structures visant à la sauvegarde du patrimoine ou des espèces, le conservatoire des sites, l'agence d'urbanisme...

Les autres ministères allouent 157 subventions (soit la moitié du total) pour un montant cumulé de 1,5 M€. Il s'agit souvent de petites subventions diffuses, destinées à soutenir l'action de petites associations locales. C'est particulièrement le cas des financements accordés par le ministère en charge des sports, qui finance 25 actions pour un montant total de 65 300 euros, avec un montant unitaire maximum de 13250€.



Il n'y a pas en droit français d'obligation de subvention. Les données peuvent donc être très différentes d'une année à l'autre. Les données 2012 présentées par exemple incluent des actions ponctuelles comme la restructuration d'un foyer de travailleurs migrants, ce qui explique la part relativement importante des subventions versées pour des missions liées à l'immigration et à l'asile.



## La répartition spatiale des subventions

La répartition spatiale des subventions de l'Etat est très concentrée sur quelques territoires.

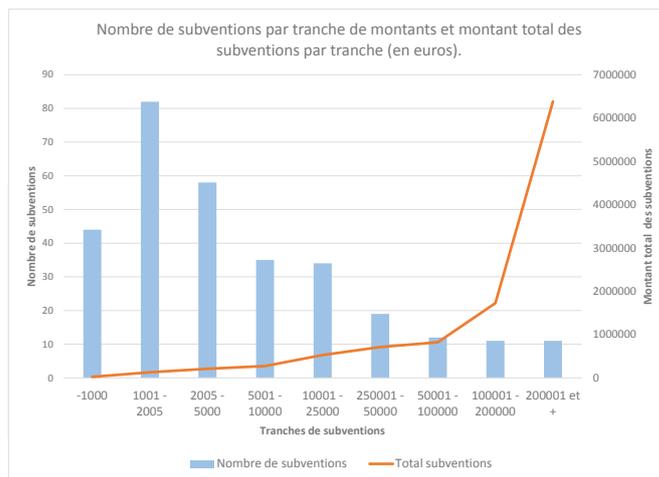
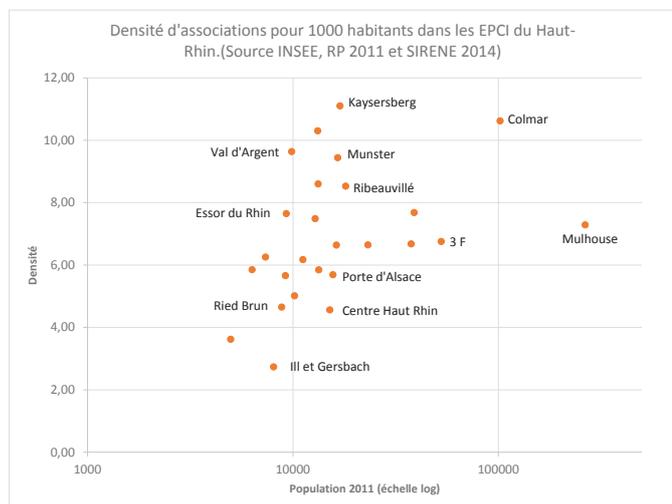
Les communautés de Colmar et de Mulhouse, avec respectivement 18 et 60% du total viennent largement en tête. Cela s'explique de plusieurs façons.

- D'une part, cela reflète le poids des villes en termes de population et le fait que les publics les plus en difficultés sont des urbains. C'est donc logiquement vers ces territoires que se dirigent les subventions du ministère du travail et de l'emploi par exemple. Les villes sont également des territoires jeunes, vers lesquels sont orientés les financements destinés à la jeunesse et aux sports.
- D'autre part, c'est généralement dans les villes que sont implantées unions et fédérations départementales. Elles récoltent donc des subventions qui profitent à l'ensemble de leurs associations membres, situées ailleurs dans le département.
- Enfin, l'action de certaines associations subventionnées dépassent largement le territoire de l'EPCI où elles sont implantées. Ainsi, la MEF Thur-Doller est implantée dans la CC de Thann-Cernay, mais la subvention dont elle jouit bénéficie aussi aux communes de la CC de la Doller. Autre exemple, Sémaphore est implantée à Mulhouse, mais son action concerne m2A, les Communautés PFRS et de Sierentz.

**Ces données ne traduisent donc qu'imparfaitement la réalité**, mais n'excluent en rien qu'existe un défaut d'ingénierie administrative ou d'initiatives citoyennes dans certains territoires. En effet, la densité d'associations par habitant montre bien que le nombre d'associations peut être fort différent comme le rappelle le graphique ci-dessous.

Par exemple, avec une population de 9 855 habitants, le Val d'Argent a une densité associative de 9,6 associations pour 1000 habitants, alors que pour le Ried Brun (8 811 habitants), la densité n'est que de 4,6.

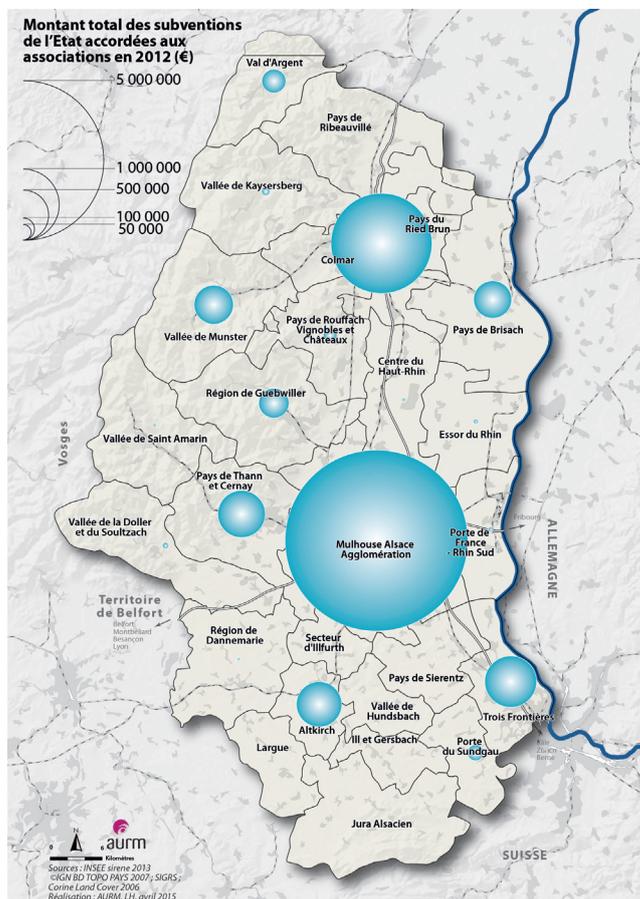
Quelques communautés réussissent à capter entre 1 et



Ce graphique illustre un certain émiettement des subventions, avec un tiers des subventions de moins de 2 500€. A contrario, une vingtaine de subventions représentent 80% du montant total ; ces subventions correspondent souvent à des financements d'équipements importants.

5% des subventions totales. Ce sont des Communautés formées autour d'un «pôle urbain» comme Altkirch, Guebwiller, Munster, 3 Frontières, Brisach, Thann-Cernay et Val d'argent qui captent ainsi 20,6% du total des subventions d'Etat.

Les autres communautés se «partagent» donc les 1,2% restants, soit 131 636 €.



## LES SUBVENTIONS DE LA REGION ALSACE EN 2014

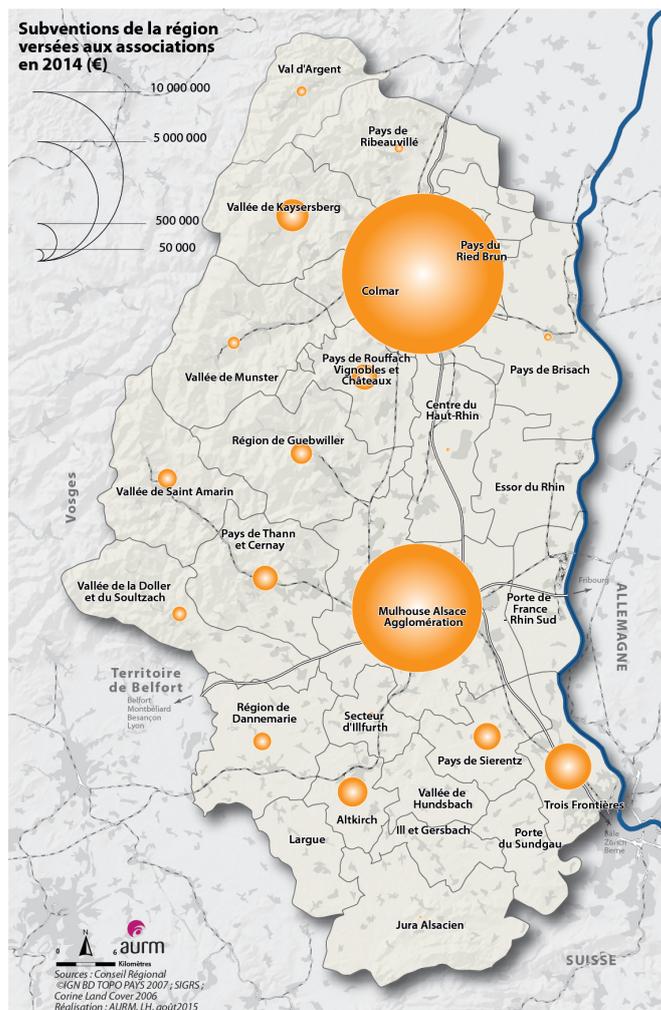
En 2014, la Région Alsace a financé 401 actions associatives, pour un montant de près de 18 M€.

Les CA de Colmar et Mulhouse en représentent une partie non négligeable avec 266 projets financés, pour un montant de 15 M€.

Des territoires beaucoup moins peuplés, mais à la vie associative dynamique, peuvent également capter des financements importants. Ainsi, les associations du Pays Thur-Doller (CC de Saint Amarin, Vallée de la Doller, Thann-Cernay) ont réussi à se faire financer 37 actions pour un montant de 458 000 €.

De même, la CC d'Altkirch, avec 14 projets financés tire son épingle du jeu avec un financement régional égal à 316 000 €.

Ces territoires obtiennent ainsi des financements extérieurs au local, qui peuvent avoir un effet de levier sur l'action et l'économie locales.



### A retenir

La principale novation de la loi de 2014 tient, d'une part, au fait d'avoir rappelé les conditions organisationnelles (non lucrativité et démocratie interne) auxquelles les organismes relevant de l'ESS doivent répondre ; d'autre part, d'avoir défini l'utilité sociale que doivent poursuivre ces organismes (accompagnement de personnes en difficultés, lutte contre les exclusions, développement durable...) et enfin d'avoir étendu le champ aux entreprises de l'ESS qui rejoignent ainsi les associations, mutuelles, coopératives et fondations.

Le champ de l'ESS est traversé de fortes disparités, de logiques différentes, allant de la banque mutualiste mondialisée à l'association de quartier, mais qui sont réunies par l'adhésion à des valeurs communes telles que la solidarité, le désintéressement personnel.

Prise dans son ensemble, l'ESS représente en 2013, au plan national, 221 325 établissements pour 2,3 millions de salariés. La part des emplois de l'ESS dans l'ensemble de l'économie croît encore pour s'établir à 10,56%. Dans cet ensemble, les associations représentent la plus grande partie des établissements et des emplois, au plan local plus encore qu'au plan national, raison pour laquelle l'étude s'est attachée à rendre compte de leur poids, par domaine d'intervention, dans les EPCI du Haut-Rhin.

Ces associations jouent un grand rôle au plan territorial. Elles jouent un rôle dans la cohésion sociale (accueil de jeunes enfants, aide à domicile pour les personnes âgées...), dans l'animation territoriale (via les clubs sportifs par exemple), dans la création et la diffusion culturelles au travers des MJC, bibliothèques, harmonies etc et dans la formation et l'enseignement, qu'il s'agisse des organismes d'éducation populaire ou des établissements sous contrat.

Mais elles représentent aussi un enjeu économique certain, du fait des emplois qu'elles offrent localement -rappelons que l'OREF Alsace crédite l'ESS de plus de 23 000 emplois dans le Haut-Rhin- et par leur capacité à capter des financements extérieurs à leur territoire d'implantation et qui irriguent ces territoires.

Notons enfin qu'il existe de fortes disparités territoriales. Certains territoires, du fait de leur composition sociologique, des difficultés qu'ils rencontrent, s'engagent plus dans l'ESS que d'autres, et la volonté des collectivités locales d'aller en ce sens ne semble pas étrangère à l'investissement différencié qui est constaté.

# SECONDE PARTIE

## L'INSERTION PAR L'ACTIVITE ECONOMIQUE

*«L'insertion par l'activité économique a pour objet de permettre à des personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, de bénéficier de contrats de travail en vue de faciliter leur insertion professionnelle.»*

*Article L 5132-1 du code du travail*

Le champ de l'économie sociale et solidaire est trop vaste et hétérogène pour pouvoir en analyser l'ensemble des acteurs. Le choix s'est porté sur les structures d'insertion par l'activité économique. Il s'explique par le fait que si les communes et leurs regroupements ont peu de compétences directes, elles sont de plus en plus souvent sollicitées pour intervenir en faveur de ces activités.

Chacun est convaincu qu'en cette période de fort chômage et de grandes difficultés économiques et sociales, les activités d'insertion par l'économie constituent un levier d'action important, via leur capacité à proposer un parcours d'insertion professionnelle à des personnes éloignées de l'emploi et à développer des activités sur le territoire. Ces structures -c'est leur caractéristique centrale- présentent donc trois intérêts majeurs : économique par les revenus qu'elles distribuent, la valeur ajoutée qu'elles créent..., social en permettant à des personnes d'accéder à l'emploi, par la formation qu'elles mettent en oeuvre... et territorial, par leur capacité à participer à la cohésion des territoires.

Au sein de l'IAE, priorité a été donnée dans cette étude aux structures porteuses d'Atelier Chantier d'Insertion (ACI) et aux Entreprises d'Insertion (EI). D'une part, parce que ces deux types de structures représentent la majeure partie des SIAE ; d'autre part, parce qu'elles constituent des maillons essentiels, au plan théorique, d'un parcours d'insertion.

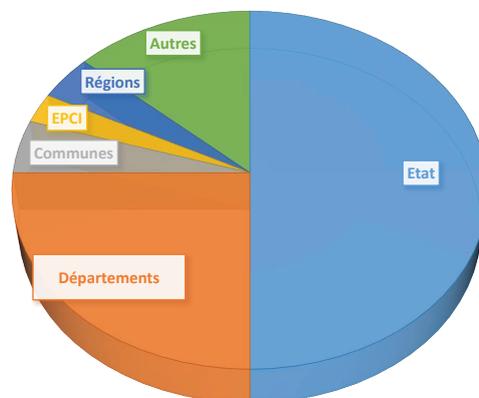
Les Chantiers embauchent des personnes éloignées de l'emploi, dans le but de recréer un contact avec le monde du travail et ses contraintes. L'entreprise d'insertion quant à elle a plus pour vocation de créer une sorte de sas vers l'emploi en milieu ordinaire de travail.

Cette partie de l'étude est organisée en deux temps. Le premier présente dans ses grandes lignes le champ de l'IAE, les différences entre structures, les modes de financement... Le second temps est, quant à lui, consacré à une analyse de l'action des ACI et EI de l'agglomération mulhousienne.

### 1,2 milliards d'euros de subventions publiques directes pour l'IAE en France

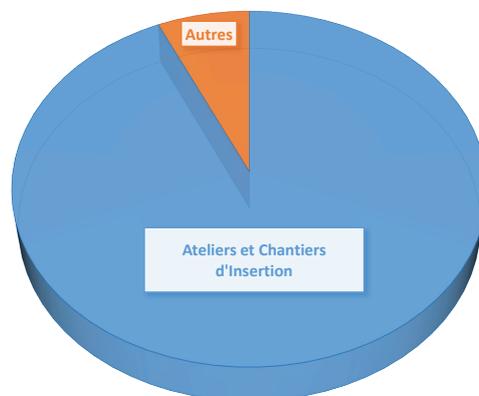
Avec 586 et 288 M€, l'Etat et les Départements sont de loin les plus gros financeurs de l'IAE

REPARTITION DES SUBVENTIONS PUBLIQUES AU SECTEUR DE L'IAE



Les subventions directes des communes (56 M€) et intercommunalités (31 M€) bénéficient avant tout aux Chantiers d'insertion qui reçoivent 93% de ces subventions au titre de l'accompagnement des publics les plus en difficultés, qui doivent bénéficier d'un accompagnement renforcé.

FINANCEMENT DES COMMUNES ET EPCI AU SECTEUR DE L'IAE



Source des données : Journée nationale d'information sur la réforme de l'IAE, 11 décembre 2013



## LES STRUCTURES DE L'IAE

L'IAE est constituée par quatre types de structures. Dans tous les cas, il s'agit de permettre à des personnes éloignées de l'emploi de retrouver un contact avec le monde du travail et de construire un parcours permettant la résolution des problèmes rencontrés et de construire un projet personnel et professionnel.

### L'entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI)

Conventionnée par l'Etat, elle propose des missions d'intérim aux personnes rencontrant des difficultés à trouver un emploi. Un contrat de travail temporaire est alors conclu, **l'intérimaire devient salarié de l'entreprise d'intérim**.

L'ETTI bénéficie de différentes aides de l'Etat, mais reste soumise à l'ensemble des règles relatives au travail temporaire.

Son activité est entièrement centrée sur l'insertion professionnelle des personnes en difficultés à qui elle propose des missions d'intérim auprès d'entreprises utilisatrices, un suivi et un accompagnement social et professionnel.

### L'entreprise d'insertion (EI)

Elle propose un accès à l'emploi et un accompagnement socio-professionnel à des personnes sans emploi, rencontrant des difficultés particulières afin de faciliter leur insertion.

Association, SARL, SA... : aucune forme juridique n'est imposée à l'entreprise d'insertion, laquelle **produit des biens ou des services comme n'importe quelle entreprise**. Elle opère dans le champ marchand.

Conventionnée par l'Etat et après agrément des personnes bénéficiaires du service, l'EI bénéficie d'aides financières pour permettre aux personnes de bénéficier d'un accompagnement social et de retrouver une activité.

Peut être embauchée par une EI, une ETTI, une AI, un ACI, **sous réserve d'agrément par Pôle emploi**, toute personne rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières et notamment :

- les jeunes de moins de 26 ans en grande difficulté ;
- les bénéficiaires de minima sociaux (RSA...) ;
- les demandeurs d'emploi de longue durée ;
- les travailleurs reconnus handicapés par la Commission des droits et de l'autonomie ;
- les sortants de prison.

A noter que les personnes ne peuvent bénéficier des services d'une SIAE que pour une durée de 24 mois maximum (hors cas de fin de formation et actifs âgés) et cela au cours de toute leur vie.

### L'association Intermédiaire (AI)

Conventionnée par l'Etat, l'association intermédiaire contribue à l'insertion et au retour à l'emploi en permettant à des personnes rencontrant des difficultés de **travailler occasionnellement pour le compte d'utilisateurs** (particuliers, associations, collectivités locales, entreprises) par le biais d'une mise à disposition.

Une association intermédiaire est une association régie par la loi de 1901, elle bénéficie d'exonérations de charges.

L'agrément des personnes par Pôle emploi n'est pas systématiquement obligatoire, contrairement aux autres SIAE.

### L'Atelier Chantier d'Insertion (ACI)

Conventionnée par l'Etat, la structure porteuse d'un ACI assure l'accueil, l'embauche et la mise au travail de ses salariés. Elle organise également leur suivi, leur accompagnement, leur encadrement technique et leur formation.

Les missions d'insertion ne peuvent être remplies que par des salariés en insertion, agréés par Pôle emploi, en CDDI Ce sont en général les personnes les plus éloignées de l'emploi qui travaillent **sur des chantiers d'utilité sociale** (rénovation, recyclage, patrimoine...).

Ces structures agissent dans le secteur non concurrentiel et la part de leurs activités marchandes est limitée à 30%.

## Synthèse des caractéristiques des quatre types de structures d'insertion par l'activité économique

	<b>ATELIER ET CHANTIER D'INSERTION</b>	<b>ASSOCIATION INTERMEDIAIRE</b>	<b>ENTREPRISE D'INSERTION</b>	<b>ENTREPRISE DE TRAVAIL TEMPORAIRE D'INSERTION</b>
Nature de l'activité	Développe des activités d'utilité sociale répondant à des besoins collectifs non couverts par ailleurs	Met à disposition des salariés auprès de particuliers, d'associations, de collectivités ou d'entreprises pour la réalisation de travaux occasionnels	Produit des biens et des services destinés à être vendus sur un marché	Propose des missions d'intérim auprès d'entreprises clientes
Objectifs pour les salariés en insertion	Acquisition d'un premier niveau de compétences sociales et professionnelles	Acquisition d'autonomie et de polyvalence	Acquisition de compétences et d'un rythme de travail permettant de répondre aux exigences du marché classique	Acquisition d'autonomie et de polyvalence
Moyens mis en oeuvre	Par une mission d'accueil, d'accompagnement social, d'encadrement technique, de la formation	Par une mission d'accueil, d'orientation, de suivi personnalisé et les expériences apportées par les missions.	Par un accompagnement professionnel et social	Par la mise en oeuvre d'activités proches du marché de l'emploi classique, un suivi social et professionnel, de la formation
Financement	Chiffre d'affaires commercial de 30% maximum* Financement public de 70%	Chiffre d'affaires commercial de 90 à 95% Financement public de 5 à 10%	Chiffre d'affaires commercial de 70 à 80% Financement public de 20 à 30%	Chiffre d'affaires commercial de 90% Financement public de 10%
	* Ce taux, depuis la loi de cohésion sociale, peut être porté, par dérogation, à 50 % par décision du préfet de département, après avis du CDIAE et si les activités professionnelles développées ne sont pas déjà assurées et satisfaites par les entreprises locales. (Cf art 5132-34 du code du travail) Source : jursiassociation 459, Juin 2012			

### Deux acteurs en marge de l'IAE

**Le groupement d'employeurs.** Il vise à satisfaire les besoins de main d'œuvre de ses membres. C'est une structure qui réunit plusieurs entreprises dans l'objectif de recruter un ou plusieurs salariés et de le(s) mettre à disposition de ses membres. Il vise à satisfaire les besoins en main-d'œuvre d'entreprises qui n'auraient pas la possibilité d'employer un salarié à temps plein.

Les groupements d'employeurs pour l'Insertion et la qualification (GEIQ), qui embauchent des personnes en difficultés, peuvent être financés par la DIRECCTE au titre de l'accompagnement socio-professionnel des salariés recrutés.

**La régie de quartier.** Il s'agit d'associations (140 en France) qui adhèrent à la Charte nationale des régies de quartier et se voient reconnues ce label par le Comité national de liaison des régies de quartier qui est détenteur de la marque.

Ces associations s'engagent à participer au développement économique, social et culturel de leur territoire. Elles contractent le plus souvent avec les bailleurs sociaux et les collectivités locales pour rendre des services aux habitants et faciliter l'insertion dans l'emploi des habitants du quartier. Les prestations rendues concernent le plus souvent l'entretien des espaces verts, des parties communes des immeubles, les jardins familiaux...

A titre d'exemple, à Mulhouse, la Régie de l'III est labellisée régie de quartier et, au titre de ses activités de laverie-repassage, a demandé à être conventionnée comme entreprise d'insertion. La régie de Bourzwiller est également labellisée.



## QUI FAIT QUOI ?

### L'INSERTION : LE CONSEIL DEPARTEMENTAL

Les Conseils Départementaux sont en charge de l'insertion des personnes bénéficiaires du RSA. Pour mener cette politique d'insertion, ils élaborent un **Programme Départemental d'Insertion** (PDI) qui, selon la loi, «définit la politique départementale d'accompagnement social et professionnel, recense les besoins d'insertion et l'offre locale d'insertion et planifie les actions d'insertion correspondantes».

Les Conseils Départementaux concluent un **Pacte Territorial d'Insertion** qui vise à la mobilisation de l'ensemble des acteurs de l'emploi, de la formation et de l'insertion.

Dans le Haut-Rhin, deux axes structurent la politique du Conseil Départemental en faveur de l'insertion des bénéficiaires du RSA qui concerne, en 2015, 19 582 foyers. Ce chiffre est en augmentation de 18,4% sur 3 ans (source CD 68)

1. Accompagner activement les bénéficiaires du RSA notamment vers l'emploi et l'inclusion socioprofessionnelle. 6 500 places d'accompagnement et 1 500 personnes accompagnées dans les 43 SIAE sont financées annuellement à hauteur de 5 M€ (dont 800 000€ de FSE).

Plus de 60 structures répondent régulièrement à l'appel à projets annuel pour la mise en œuvre de la politique départementale d'insertion et proposent près de 100 actions en mobilisant plus de 250 encadrants (ETP) et spécialistes de l'accompagnement social et professionnel.

Pour 2015, les axes d'intervention de la politique départementale d'insertion sont les suivants :

- l'accompagnement social des bénéficiaires du RSA,
- l'accompagnement des publics à fort risque d'exclusion,
- la préparation à l'emploi et la formation,
- l'appui à l'entrepreneuriat Individuel,
- les pratiques inspirantes collectives,
- l'accompagnement au placement à l'emploi,
- le soutien à l'encadrement et à l'activité des Structures d'Insertion par l'activité économique.

2. Promouvoir l'accès des bénéficiaires du RSA, demandeurs d'emploi, à un parcours d'insertion adapté à leurs besoins par le financement de contrats aidés.

Le Département et l'Etat signent annuellement une Convention Annuelle d'Objectifs et de Moyens (CAOM) dans le cadre de la mise en œuvre du Contrat Unique d'Insertion et de l'Insertion par l'Activité Economique.

Le Département du Haut-Rhin s'attache, en particulier, à favoriser l'accès au contrat unique d'insertion et à cofinancer des dispositifs d'aide à l'insertion

professionnelle qui comprennent : les contrats d'accompagnement dans l'emploi, les contrats initiative emploi et les Contrats à Durée Déterminée d'Insertion (CDDI), soit 1 420 contrats au profit des bénéficiaires du RSA en 2015.

Pour les 23 Ateliers Chantiers d'Insertion du Haut-Rhin, la contribution financière du Conseil Départemental s'élève à 1,91 M€ en 2015 afin d'assurer la réalisation de 710 CDDI pour des bénéficiaires du RSA socle (taux plein).

Au total pour 2015, dans le cadre des financements de leurs activités d'accompagnement et des CDDI, les différentes SIAE du Haut-Rhin ont bénéficié de 3,34 M€ (dont 2,87 M€ pour les ACI) de subventions de la part du Conseil Départemental du Haut-Rhin.

### L'INSERTION PAR L'ACTIVITE ECONOMIQUE : L'ETAT

En ce qui concerne l'IAE, le référent est l'Etat qui finance les SIAE pour compenser le surcoût de l'encadrement des salariés en insertion, de leur moindre productivité et de leur accompagnement social et professionnel.

Le préfet est assisté du Conseil Départemental d'Insertion par l'Activité Economique (CDIAE) qui, sous son autorité, définit les actions concertées à mettre en œuvre dans un plan stratégique et opérationnel partagé.

Le CDIAE est l'une des deux formations spécialisées de la Commission Départementale de l'Emploi et de l'Insertion (CDEI), présidée par le Préfet, qui joue un rôle de veille sur l'emploi et concourt à la mise en œuvre de la politique publique de l'emploi et de l'insertion.

#### L'IAE en quelques dates

**1998** : la loi de lutte contre les exclusions inscrit l'IAE dans le code du travail. Le CDIAE est créé

**2005** : La loi de programmation 2005-2009 pour la cohésion sociale définit de nouveaux moyens pour l'IAE.

**2008** : Le Plan de modernisation de l'IAE définit de nouvelles modalités de conventionnement des SIAE et rend obligatoire le recrutement de chargés d'insertion professionnelle. Un « dialogue de gestion » est instauré entre l'Etat et les SIAE pour déterminer les objectifs à poursuivre. Quatre axes sont retenus pour déterminer ces objectifs :

- Accueil et intégration en milieu de travail,
- Accompagnement social et professionnel,
- Formation des salariés en insertion,
- Contribution à l'activité économique et au développement territorial.

Le RSA est généralisé et les conditions d'emploi dans les SIAE sont harmonisées avec la création du CDDI.

Les CDIAE sont redynamisés.

**2009** : Plan de relance de l'IAE

**2014** : Modification du financement des SIAE avec la généralisation de l'aide au poste.



## Le CDIAE

- Elabore et pilote un plan d'action pluriannuel qui définit les grandes orientations stratégiques. Ce plan est suivi et évalué par le CDIAE qui le réactualise au besoin.
- Emet des avis relatifs aux demandes de conventionnement des SIAE afin les actions soient conformes au plan stratégique.
- Emet des avis relatifs aux demandes de concours du FDI dont il définit les priorités d'orientation.

La liste des personnalités et institutions siégeant au CDIAE du Haut-Rhin figure en annexe 3, page 59.

## LA FORMATION ET L'ANIMATION : LA REGION

La Région Alsace intervenait de trois manières principales dans le dispositif d'insertion par l'activité économique au titre de sa compétence en matière de formation.

D'une part, elle participait au financement des «têtes de réseau» que sont en région l'URSIEA et la FNARS. Un plan d'action est établi chaque année avec l'URSIEA autour de différentes actions : formation des salariés en insertion, représentation des SIAE, promotion et observatoire de l'IAE. Elle cherche en outre à favoriser les partenariats avec l'économie classique...

D'autre part, elle finançait les formations que peuvent suivre les personnes en formation. A noter que le programme de formation est élaboré par les SIAE et que les formations sont mutualisées, sous l'égide de l'URSIEA.

Enfin, le dispositif GRADIENT et l'Aide Régionale à l'Emploi Associatif soutenaient l'embauche, l'expertise et l'investissement des entreprises et notamment des entreprises d'insertion. Une bonification est prévue pour ces dernières (fiche du dispositif disponible sur le site de la Région).

## LE FINANCEMENT DES SIAE

### LE FINANCEMENT DES MISSIONS DES SIAE

Depuis 2014, (décret 2014-197 du 21 février 2014) les modes de financement des SIAE ont été modifiés. Est instituée une aide au poste d'insertion qui comprend un montant socle et un montant modulé de 10% maximum du montant socle.

#### Modalités de financement par type de SIAE pour l'année 2016. L'aide au poste a été indexée sur le SMIC en 2015

Montant par ETP en insertion	EI	ETTI	ACI*	AI
Montant socle	10 143	4 311	19 474	1 319
Modulation max 10%	1 014	431	1 947	132

\* Pour les ACI, le montant d'aide inclut le co-financement du Département.

Cette aide au poste correspond à un financement alloué pour chaque ETP de salarié en insertion. Le nombre de salariés que peut embaucher une SIAE est défini par la convention signée avec l'Etat. Cette aide finance les missions de base de chaque SIAE. Selon le type de structure, le montant varie.

Le montant modulable permet de valoriser les efforts particuliers des structures. Pour opérer cette modulation, 3 critères ont été posés :

- Le profil des personnes à l'entrée (part des bénéficiaires de minima sociaux) ;
- L'effort d'insertion mis en œuvre par la structure (ETP d'encadrement/salariés en insertion) ;
- Les résultats constatés à la sortie de la structure. Les SIAE doivent rechercher les sorties dynamiques, offrant un minimum de stabilité. (Le détail figure en annexe 4, page 60)

Elles peuvent également obtenir des financements du Conseil Départemental et leur contrepartie en FSE pour financer les postes d'accompagnement socio-professionnel et les encadrants techniques ainsi que d'autres projets éligibles au FSE.

Une partie de leur activité est financée par leur activité. Cette part va de 90% pour les ETTI, pour lesquelles le financement public est marginal, à 30% pour les chantiers d'insertion qui peuvent éventuellement, bénéficier de dérogations jusqu'à 50%. Le chiffre d'affaires issu de leur activité sert en principe à financer les frais de structure et le fonds de roulement.

## LE FINANCEMENT DE PROJETS SPECIFIQUES

Les SIAE peuvent bénéficier de financements spécifiques dans le cadre du DLA et du FDI ;

### Le Dispositif Local d'Accompagnement (DLA)

Le DLA appuie et conseille les structures qui développent des activités d'utilité sociale créatrices d'emploi. L'ensemble des structures de l'ESS est donc concerné. Suite à un diagnostic de leur situation, elles peuvent bénéficier d'un plan d'accompagnement financé par le DLA.

Le DLA n'est pas une entité juridique, mais il est porté dans chaque département ou région par une structure locale comme un CBE, des «boutiques de gestion», des plateformes d'Initiative locale ou France Active...

Il existe 106 DLA départementaux et 24 DLA régionaux qui sont financés par l'Etat, la Caisse des Dépôts, le FSE, les collectivités locales. (source : emploi.gouv.fr)

Le DLA a pour cible principale les petites et moyennes associations employeuses, les structures d'insertion par l'activité économique et les coopératives à finalité sociale et répond aux objectifs suivants :

- favoriser la création et la consolidation d'emplois,



### Le DLA, mode d'emploi

Le DLA s'adresse aux structures qui développent des activités et services d'utilité sociale et qui créent de l'emploi et une activité économique.

Ces structures, qui veulent consolider leurs activités, pérenniser leurs emplois, qui s'interrogent sur la stratégie de développement de leurs activités, bénéficient d'un appui professionnel externe, sous forme d'un diagnostic de leur situation, de leur capacité de consolidation économique et de leurs besoins d'appui. Un plan d'accompagnement est ensuite proposé. Il comprend une ou plusieurs actions d'appui sous forme d'ingénieries individuelles ou collectives réalisées par des prestataires. Le chargé de mission assure un suivi du plan d'accompagnement et mesure l'impact sur le développement des activités et des emplois.

Avise.org (portail du développement de l'ESS)

### Le FDI en résumé

Le Fonds départemental d'insertion soutient les initiatives locales en matière d'IAE.

Il a notamment pour objet de favoriser des actions de démarrage de nouvelles structures ; de modernisation, de développement et de diversification des activités des structures ; des actions d'appui-conseil - pour favoriser le renforcement et la qualité des projets sociaux et économiques des structures ; et, de façon exceptionnelle, des actions de consolidation financière des structures lorsque celles-ci rencontrent des difficultés passagères.

L'aide du FDI, qui est limitée dans le temps à une durée maximale de trois ans, n'est pas reconductible. Son attribution fait l'objet d'une décision du Préfet, après avis du CDIAE.

l'amélioration de la qualité des emplois au service du projet des structures ;

- aider les structures à renforcer leurs compétences pour leur permettre d'adapter leurs activités à l'évolution de leur environnement et les professionnaliser sur leur fonction employeur ;
- asseoir le modèle économique des structures d'utilité sociale employeurs ;
- faciliter l'ancrage des activités et des structures accompagnées dans leur territoire d'action. (source : DIRECCTE Alsace)

Suite à appel à projet, Alsace Active porte le DLA dans le département du Haut-Rhin. Près de 534 structures ont bénéficié d'un accompagnement DLA en Alsace depuis 2002. 460 ingénieries ont été réalisées auprès de ces structures, dont l'ensemble représente un effectif moyen annuel de 5360 emplois.

La prise en charge financière par les fonds du DLA varie entre 80 et 100% du coût total de la mission. La durée moyenne d'une intervention est de 5 jours.

### Le Fonds Départemental d'Insertion (FDI)

Le FDI est une aide de l'Etat, (loi du 29 juillet 1998) aux SIAE. Elle peut être sollicitée à toutes les étapes du développement de la structure. Cette aide doit s'inscrire dans les orientations décidées par le préfet, après avis du CDIAE. Plusieurs types d'aide sont possibles :

- Les aides au démarrage pour soutenir la création de nouvelles structures, en complémentarité avec les outils d'intervention de droit commun de l'Etat.
- Les aides au développement pour financer des projets d'investissement de croissance ou d'investissements nécessaires à une réorientation des activités, en contrepartie d'autres financements notamment privés.
- Les aides à la consolidation pour soutenir les efforts de redressement des structures soumises à des difficultés

passagères ; ces aides exceptionnelles plafonnées à 22 500€ doivent exercer un effet levier sur d'autres sources de financement.

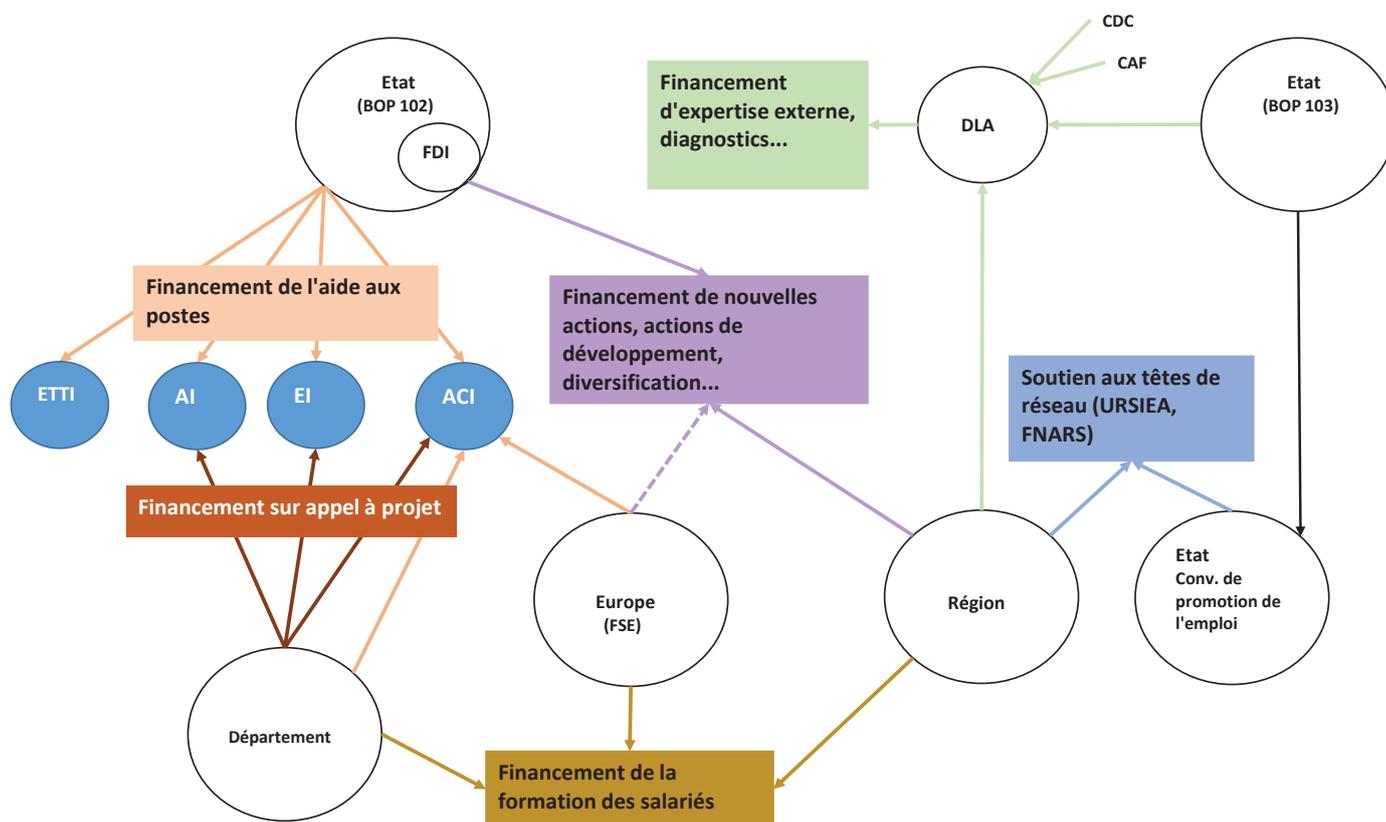
- Les aides au conseil limitées à 70% du montant des études dans la limite de 15 000 € TTC par opération doivent être articulées avec les aides du dispositif local d'accompagnement (DLA).
- Les aides à la professionnalisation aux fins de mutualisation et à titre exceptionnel pour l'acquisition de compétences notamment managériales. Cela suppose que les moyens financiers de droit commun aient été mobilisés. Les formations des salariés en insertion ne sont pas éligibles.
- Enfin, exceptionnellement, les aides en matière d'évaluation et d'expérimentation.

La structure qui sollicite du FDI doit déposer une demande de conventionnement auprès de la DIRECCTE qui évalue la qualité du projet présenté. La demande est soumise à l'avis du conseil départemental de l'insertion par l'activité économique (CDIAE). La décision est prise par le Préfet, qui décide de la nature, de la durée, du montant financé, variable en fonction du projet, des crédits disponibles et de l'avis du CDIAE.

Selon la DIRECCTE Alsace, 6 chantiers d'insertion sur 10 ont prévu de solliciter le FDI en 2015, pour un montant de presque 100 k€. Les aides à l'investissement ou à la réorientation d'activités sont toujours bienvenues dans des structures qui dégagent de faibles marges d'auto-financement et qui avancent souvent, lorsqu'elles ne sont pas adossées à des structures plus importantes, qu'elles n'auraient pu investir sans l'intervention du FDI.

C'est également le cas de 6 entreprises d'insertion sur 13. Dans ce cas, des montants investis beaucoup plus importants expliquent en partie le recours au FDI : pour les 4 projets dont les montants sont connus, l'aide demandée s'élève à plus de 160 k€.

## Types et vocations des principaux financements publics des SIAE



L'Etat intervient dans le financement des SIAE au travers de deux enveloppes distinctes. La première (BOP 102 «Accès et retour à l'emploi») finance le FDI et l'aide aux postes dont bénéficient toutes les structures.

Les Chantiers constituent cependant un cas à part puisque, au titre de l'insertion des bénéficiaires du RSA, ils voient leurs postes co-financés par le Département dans le cadre d'une convention annuelle passée avec l'Etat (CAOM). L'action des Chantiers peut également bénéficier de subventions européennes, au titre du FSE, voire dans certains cas du FEDER.

Les autres SIAE, hors ETTI, peuvent également recourir au financement du Département, au titre de l'appel à projet annuel et toujours au titre de l'accompagnement des bénéficiaires du RSA.

La seconde enveloppe (BOP 103 : «accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi»), finance la convention de promotion de l'emploi et participe ainsi au soutien des têtes de réseaux (URSIEA et FNARS) aux côtés des fonds régionaux qui participent également au financement de nouvelles actions, à la diversification des activités etc.

L'Etat, depuis 2015, ne participe plus au financement de la formation des salariés en insertion qui est exclusivement le fait de la Région, de l'Europe et du Département, avec l'appui de Pôle emploi qui, après échanges avec le Conseil Régional, intervient dans le financement des formations courtes et professionnalisantes.

Cette enveloppe finance également, en cofinancement avec la Région, le DLA, porté localement par Alsace Active, abondé par la Caisse des Dépôts, la Caisse des Allocations Familiales....

Au-delà des institutions nationales, l'Europe, via le Fonds Social Européen, intervient fortement dans le financement des SIAE et notamment des Chantiers d'insertion du Haut-Rhin, ce qui semble constituer une spécificité locale.



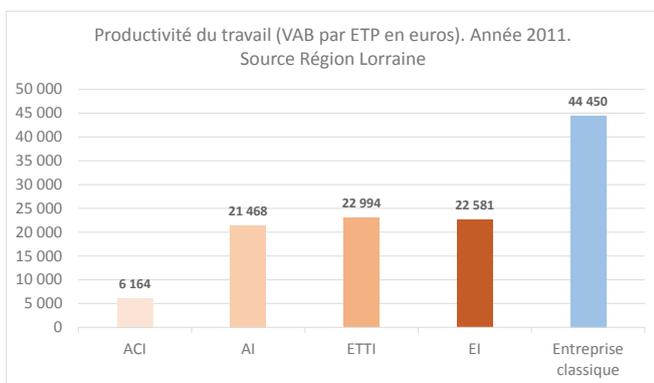
## LES RAISONS D'ÊTRE D'UN FINANCEMENT PUBLIC DES SIAE

Deux grandes raisons conduisent à subventionner les SIAE.

### Une faible valeur ajoutée

La première est que les salariés en insertion, du fait de leur éloignement de l'emploi dû à leurs difficultés personnelles et sociales, ont une productivité du travail nettement plus faible que l'ensemble des salariés comme le montre l'étude menée par la région Lorraine, en collaboration avec l'UT 54 et le Conseil Départemental 54.

Pour mémoire, la Valeur Ajoutée correspond au chiffre d'affaires duquel sont déduites les consommations intermédiaires, soit tout ce qui est acheté pour assurer la production. Plus le niveau de productivité du travail est élevé, plus l'entreprise dispose de moyens pour rémunérer ses salariés, ses actionnaires et pour investir.



Comme on le voit sur le graphique, la valeur ajoutée dégagée par les SIAE et surtout les Ateliers et Chantiers d'Insertion, qui embauchent souvent les personnes les plus éloignées de l'emploi, est nettement plus faible.

### Des coûts liés à l'accompagnement et à l'encadrement

Qui plus est, les coûts salariaux des SIAE sont plus élevés. C'est la deuxième raison de leur financement public qui tient au fait que les SIAE ont une obligation d'accompagnement socio-professionnel des personnes embauchées en contrat d'insertion.

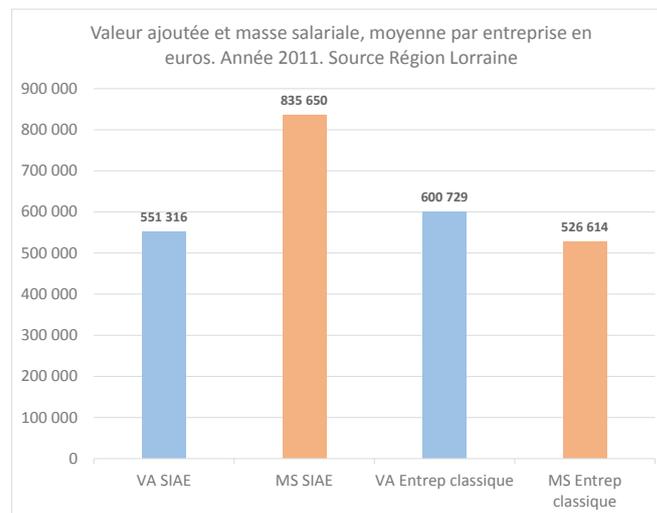
Un professionnel les rencontre donc régulièrement pour faire une évaluation des freins à l'emploi et un suivi des démarches accomplies pour lever ces freins. Son rôle consiste également à aider les salariés en insertion à construire leur parcours professionnel, au-delà de l'insertion.

De plus, compte tenu de la fragilité de certaines personnes en insertion, un encadrement technique renforcé est bien souvent nécessaire.

Comme le montre le graphique, la différence entre la valeur ajoutée brute (VA) produite par une entreprise classique et sa masse salariale (MS) est positive. L'entreprise dispose d'une «marge» pour rémunérer son capital et investir.

C'est le contraire qui prévaut dans les SIAE. La masse salariale est supérieure à la valeur ajoutée. Non seulement

les SIAE ne dégagent pas de «marge» pour investir, mais ont besoin de financements ne serait-ce que pour couvrir l'intégralité de leur masse salariale.



A ces deux raisons, pourrait venir s'ajouter une troisième que met également en avant l'étude de la Région Lorraine : **le bénéfice pour la société est de 29 900 euros par salarié en insertion** (en Equivalent Temps Plein). Ce bénéfice est essentiellement dû :

- aux coûts évités pour la collectivité (indemnisation du chômage, allocations sociales qui ne sont plus versées dès lors que la personne est embauchée en insertion...)
- aux défauts de collecte (par exemple si la personne ne travaille pas, elle ne cotise pas à la sécurité sociale etc)
- au pouvoir d'achat croissant qui entraîne une hausse de la consommation et donc des recettes de TVA.

Le subventionnement des SIAE ne représente pas un coût pour la société mais une opportunité pour la collectivité de réduire les coûts liés à l'inactivité et, pour les personnes, de s'inscrire dans une démarche de requalification sociale contribuant à leur mieux vivre.

Une autre évaluation montre également que l'insertion par l'activité économique a permis à la nation, à l'échelle des 3 régions **Pays de Loire, Aquitaine et Franche Comté, d'économiser 104M€**.

L'URSIEA a, pour sa part, calculé qu'**un euro investi dans une SIAE alsacienne a généré en moyenne 3,72€ dans l'économie locale**.

Sources : Filière économie sociale et solidaire. Etude sur les coûts-bénéfices de l'insertion par l'activité économique. Région Lorraine, document non daté (2012)

«Synthèse des études territoriales. Résultats et perspectives», CNIAE, mars 2009

URSIEA, «Zoom sur l'insertion par l'activité économique en Alsace, novembre 2010.

## Le FSE et les SIAE

### Le cadre général

Le Fonds Social Européen est l'un des «fonds structurels» que l'Union Européenne met à la disposition des Etats membres pour co-financer des actions qui concourent à la réalisation des objectifs qu'elle s'est fixés. Avec le FSE, «il s'agit de faire face aux déséquilibres structurels sur le marché du travail et aux conséquences des difficultés sociales engendrées par la crise. Il contribue à anticiper et gérer les mutations économiques, renforcer les compétences des salariés et la sécurisation de leur parcours professionnel». (source : <http://www.chantierecole.org/lancement-du-programme.html>)

Un accord cadre est négocié entre chaque Etat et l'Union Européenne, qui fixe les champs d'intervention du Fonds sur chaque territoire national. Il s'agit d'un programme opérationnel pluri-annuel pour l'emploi et l'inclusion ; la programmation en cours couvre la période 2014-2020. L'enveloppe disponible en France est de 2,8 milliards d'euros. Les actions régionales et locales sont soutenues au travers des crédits déconcentrés dont la gestion est confiée aux DIRECCTEs et à des organismes intermédiaires tels que les Conseils Départementaux et les PLIE.

Sont particulièrement ciblées par les actions co-financées :

- les jeunes de 18 à 24 ans ni en emploi, ni en formation (les NEET) ;
- les familles monoparentales ;
- les actifs les moins formés et qui accèdent le moins à la formation ;
- les plus de 55 ans, dont le taux de chômage progresse ;
- les personnes non ressortissantes de l'Union Européenne qui ont plus de difficultés pour accéder à l'emploi.

### Les SIAE et le FSE

Trois axes prioritaires d'intervention ont été définis :

**1. Accompagner vers l'emploi les demandeurs d'emploi et les inactifs, soutenir les mobilités professionnelles et développer l'entrepreneuriat.**

**2. Anticiper les mutations économiques et sécuriser les parcours professionnels.**

«Le FSE cherche à promouvoir une approche partenariale de l'anticipation et de la gestion des mutations, intégrant le dialogue social et le dialogue social territorial, et donnant priorité à la sécurisation des trajectoires professionnelles pour les actifs les plus fragilisés par les mutations.

Il vise à soutenir les actions individuelles et collectives qui permettent aux employeurs de développer et stabiliser l'emploi notamment via la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.» (PON, 2014, page 18)

**3. Lutter contre la pauvreté et promouvoir l'inclusion.** A ce titre, « le FSE soutiendra les démarches d'accompagnement global et renforcé pour les publics les plus vulnérables, notamment celles délivrées par les opérateurs du placement. La qualité des parcours et de l'offre de mise en activité doit impliquer l'ensemble des

acteurs, et tout particulièrement les employeurs publics et privés.

L'intervention du FSE devra rendre plus lisible l'offre d'insertion, en clarifiant les responsabilités des acteurs territoriaux et les modalités de leur coordination, prioritairement dans le cadre du Pacte Territorial d'Insertion.

Elle devra, en outre, soutenir la consolidation des structures d'utilité sociale et le développement de projet d'innovation sociale visant à favoriser l'accès et le retour à l'emploi.» Enfin, l'intervention du FSE pourra appuyer les Pôles Territoriaux de Coopération Economique qui regroupent sur un même territoire, acteurs économiques, collectivités, centres de formation et de recherche, et favoriser la création d'emplois non délocalisables lorsque ces pôles sont développés dans le domaine de l'insertion.» (PON, 2014, P 20)

Les SIAE sont tout particulièrement concernées par l'axe prioritaire 3 qui est détaillé dans le tableau de la page suivante.

### Ce qui change pour les chantiers d'insertion

Avec la réforme du financement des SIAE, le FSE ne peut plus être mobilisé pour le financement des aides au poste à partir de 2015. Il est, par contre, toujours possible de mobiliser le FSE pour les actions en faveur de l'IAE qui rentrent dans le volet inclusion du programme opérationnel 2014/ 2020, en contrepartie des financements versés par les Conseils Départementaux sur l'accompagnement dans un atelier chantier d'insertion, ou en contrepartie de projets soutenus par le Fonds Départemental d'Insertion.

Les Conseils Départementaux peuvent mobiliser du FSE pour le financement direct d'actions de soutien (accompagnement socio-professionnel, encadrement technique, actions de formation etc.) des SIAE et notamment des chantiers d'insertion.

Autre mesure importante : le choix de «recentrer les crédits FSE sur des projets de taille importante, portés par des structures disposant d'une capacité administrative et financière solide» (PON, page 120), ce qui pourrait exclure les plus petites structures du bénéfice du FSE.

### A noter

L'apport du Fonds Social Européen est important. Dans le Haut-Rhin, il représente 44M€ dont ont bénéficié 579 projets entre 2010 et 2015. L'originalité des Chantiers du Haut-Rhin est de recourir massivement au FSE, ce qui explique les difficultés rencontrées à l'occasion de la réforme de l'aide au poste.

A noter toutefois que, de manière générale, le FSE est peu mobilisé en Alsace. Le nombre total de projets financés est l'un des plus faibles de France, avec cependant des montants financés plus importants

Voir détail en annexe 5, page 61. Source : site national FSE, [www.cartobenef.asp-public.fr](http://www.cartobenef.asp-public.fr)



L'axe prioritaire n°3 comprend 3 objectifs spécifiques		
Objectif	But à atteindre	Actions à mettre en oeuvre
<b>Objectif spécifique 1 :</b> <b>Augmenter le nombre de parcours intégrés d'accès à l'emploi des publics très éloignés de l'emploi en appréhendant les difficultés rencontrées de manière globale.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Accroître le nombre de personnes très éloignées de l'emploi accompagnées dans le cadre de parcours intégrés d'accès à l'emploi ;</li> <li>- Renforcer la qualité et l'efficacité des parcours d'accompagnement ;</li> <li>- Améliorer la couverture territoriale de l'offre d'insertion.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La mise en œuvre de parcours individualisés et renforcés vers l'emploi eu égard aux différents types de freins à lever, dans une approche globale de la personne.</li> <li>- L'orientation, la formation et l'accompagnement des jeunes très désocialisés.</li> <li>- L'amélioration de l'ingénierie de parcours.</li> </ul>
<b>Objectif spécifique 2 :</b> <b>Mobilisation des employeurs et des entreprises dans les parcours d'insertion.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Accroître le nombre d'employeurs impliqués dans l'accompagnement vers l'emploi des personnes très éloignées de l'emploi ;</li> <li>- Renforcer la qualité et l'efficacité des parcours d'accompagnement.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La mobilisation renforcée des employeurs permettant de faciliter l'accès des publics à une plus large palette de choix professionnels et d'opportunités d'emploi.</li> <li>- Le développement de la responsabilité sociale des entreprises.</li> <li>- La coopération entre les entreprises du secteur marchand et les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE).</li> </ul>
<b>Objectif spécifique 3 :</b> <b>Développer les projets de coordination et d'animation de l'offre en faveur de l'insertion et de l'économie sociale et solidaire (ESS).</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Créer les conditions d'une animation renouvelée de l'offre d'insertion ;</li> <li>- Augmenter le nombre d'accords territoriaux de coordination de l'offre d'insertion ;</li> <li>- Améliorer la lisibilité de l'offre d'insertion dans les territoires ;</li> <li>- Développer l'Economie Sociale et Solidaire.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- L'appui à la définition et à la mise en œuvre des pactes territoriaux d'insertion et d'autres cadres de coordination ad hoc afin d'améliorer la gouvernance des stratégies territoriales d'insertion. A ce titre, les pôles territoriaux de coopération économique (PTCE) pourront être soutenus dès lors qu'ils apportent des solutions en matière d'insertion des publics en difficulté innovantes eu égard aux défis environnementaux (chantiers de réhabilitation des milieux naturels et de préservation de la biodiversité) et aux besoins sociaux.</li> <li>- La réalisation de diagnostics, d'études, d'outils, permettant d'apporter une vision partagée et actualisée des publics et des acteurs de l'offre territoriale d'insertion et de modéliser, de capitaliser et d'évaluer des expériences en matière d'innovation sociale et d'ingénierie d'insertion.</li> <li>- La création, le développement et l'expérimentation d'outils de coordination notamment s'appuyant sur les technologies de l'information et de la communication (plates-formes inter-opérables).</li> <li>- Les projets porteurs de réponses nouvelles à des besoins émergents. En matière de renouvellement de l'offre d'insertion, ces innovations peuvent concerner le service rendu en matière d'accompagnement vers l'emploi, les modes de construction des parcours d'insertion, de coordination des acteurs et des étapes de parcours, d'implication des parcours, d'implication des personnes bénéficiaires, de mobilisation des employeurs...</li> <li>- Les projets innovants eu égard aux défis environnementaux et aux besoins sociaux.</li> <li>- Les projets de modélisation, de capitalisation et d'évaluation des expériences en matière d'innovation sociale et l'ingénierie de projet en faveur du développement de l'innovation sociale.</li> </ul>

Source : Extraits du Programme Opérationnel National du Fonds Social Européen pour l'emploi et l'inclusion en métropole, disponible sur le site [www.avise.org](http://www.avise.org)



## LES TYPES DE CONTRATS EN FAVEUR DE L'INSERTION

Plusieurs types de contrats de travail peuvent coexister dans les SIAE, mais ils ne concernent pas les mêmes publics. Pour les salariés en insertion, sont prévus les CDDI, les CDDU et les contrats de mission. Pour les salariés occupant des fonctions supports, les SIAE, comme les entreprises marchandes qui en remplissent les conditions, peuvent bénéficier d'une aide à l'emploi, sous la forme du CUI auquel sont maintenant rattachés les emplois d'avenir.

### POUR LES SALARIES EN INSERTION

#### Le Contrat à Durée Déterminée d'Insertion (CDDI)

Ce contrat est ouvert aux personnes au chômage et rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières et **agrées par Pôle emploi**.

Le CDDI s'applique aux personnes recrutées par une entreprise d'insertion, une association intermédiaire ou un atelier et chantier d'insertion. Il est signé pour une durée minimale de 4 mois renouvelables, dans la limite d'une durée totale de 2 ans.

Il peut toutefois être renouvelé, par décision de Pôle emploi, au-delà de 2 ans pour permettre d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation, ou pour favoriser l'insertion d'un salarié âgé d'au moins 50 ans ou d'une personne reconnue travailleur handicapé.

La durée minimum de travail du salarié est fixée à 20 heures par semaine, mais depuis le 5 novembre 2015, les ACI peuvent déroger à cette règle. La durée de travail peut varier sur tout ou partie de la période couverte par le contrat, sans dépasser 35 heures.

Le CDDI ouvre droit à une exonération totale des cotisations de l'employeur au titre :

- ° des assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, vieillesse, décès) ;
- ° des allocations familiales ;
- ° de la taxe sur les salaires ;
- ° de la taxe d'apprentissage ;
- ° des participations dues par les employeurs au titre de l'effort de construction.

Cette exonération s'applique sur la part de la rémunération inférieure ou égale au Smic.

#### Le Contrat à Durée Déterminée d'Usage

Le législateur a voulu limiter le recours aux CDD en encadrant les situations dans lesquelles il est possible. Dans certains cas, le CDD est cependant la norme.

L'article L. 1242-2, du code du travail liste ainsi les secteurs d'activité dans lesquels des CDD dits d'usage peuvent être conclus. Ils correspondent à des emplois

pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

Les associations intermédiaires sont particulièrement concernées par ces CDD d'usage qu'elles préfèrent largement aux CDDI.

#### Le contrat de mission

Dans les entreprises de travail temporaire d'insertion, les salariés en insertion bénéficient d'un contrat de mission.

### POUR LES AUTRES SALARIES

La conclusion de contrats aidés dans les SIAE est possible pour les fonctions supports et activités ne relevant pas du conventionnement de la structure. Dans tous les cas, l'aide relative aux contrats aidés ne peut pas se cumuler avec l'aide au poste pour un même salarié.

#### Le Contrat Unique d'Insertion (CUI)

Le CUI associe formation et aide financière pour faciliter l'embauche de personnes dont les candidatures pour occuper un emploi sont habituellement rejetées.

- Le contrat initiative emploi (CUI-CIE) concerne le secteur marchand industriel et commercial.
- Le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) s'adresse au secteur non marchand, public ou associatif.

Le CUI est un contrat de travail de droit privé conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. Lorsqu'il est conclu pour une durée déterminée, sa durée minimale est de 6 mois (3 mois pour les personnes condamnées bénéficiant d'un aménagement de peine), sa durée maximale, renouvellements inclus, est de 2 ans.

Par dérogation, la durée maximale d'un CUI peut être portée à 5 ans pour les personnes de 50 ans et plus rencontrant des difficultés particulières dans leur insertion durable dans l'emploi, ou reconnues travailleurs handicapés, ou effectuant une action de formation professionnelle en cours de réalisation. Sauf exception, la durée du travail est fixée au minimum à 20 heures par semaine.

L'employeur perçoit une aide des pouvoirs publics dont le montant est fixé chaque année par un arrêté du Préfet



de Région qui désigne les secteurs et les publics cibles, qui bénéficient d'un taux de prise en charge modulé en fonction de la situation du bénéficiaire, de l'employeur et des spécificités du marché de l'emploi local.

Pour un CUI-CIE, l'aide ne peut excéder 47 % du montant brut du Smic par heure travaillée, dans la limite de la durée légale hebdomadaire du travail :

- 47 % du Smic brut pour les CUI-CIE signés par les entreprises intermédiaires du secteur marchand (en moyenne, 30,7% pour un temps plein),
- 35% du Smic brut pour les CUI-CIE signés par les entreprises de travail temporaire d'insertion.

Pour le CUI-CAE, l'aide mensuelle versée est fixée au niveau régional par des arrêtés des préfets de région, et s'applique dans la limite de 95% du taux horaire brut du Smic par heure travaillée et dans la limite de 20 heures par semaine (et 105 % pour les ateliers et chantiers d'insertion).

A noter que, depuis l'arrêté préfectoral 2015/145 en date du 19 octobre 2015, les Contrats d'Accompagnement à l'Emploi signés avec :

- des bénéficiaires du RSA,
- des demandeurs d'emploi inscrits depuis plus de 18 mois sur les 24 derniers mois,
- des demandeurs d'emploi de plus de 50 ans et sans emploi depuis plus de 6 mois,
- des demandeurs d'emploi en difficultés résidant dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville,

sont pris en charge à 90%. Les autres personnes sans emploi sont quant à elles prises en charge à 70% lors de la signature d'un CUI-CAE. Il est possible que cette mesure ne soit pas reconduite en 2016, dans le cadre de la Région Grand Est.

L'employeur peut également être exonéré de certaines taxes ou cotisations sociales.

### L'emploi d'avenir

L'emploi d'avenir est un contrat d'aide à l'insertion **destiné aux jeunes** particulièrement éloignés de l'emploi, en raison de leur faible niveau de qualification ou de leur origine géographique. Il comporte des engagements réciproques entre le jeune, l'employeur et les pouvoirs publics, susceptibles de permettre une insertion durable du jeune dans la vie professionnelle.

Les emplois d'avenir sont réservés aux jeunes remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- être âgé de 16 ans au moins et de 25 ans au plus (30 ans si le jeune est reconnu travailleur handicapé),
- être sans emploi,
- avoir un niveau de formation inférieur au niveau IV (niveau bac),
- connaître de grandes difficultés d'insertion dans la vie active,

- totaliser au moins 6 mois de recherche d'emploi au cours des 12 derniers mois.

La circulaire du 22 décembre 2015 indique que sont prioritaires ceux dont le domicile est situé dans un Quartier Prioritaire de la Politique de la Ville, dans une zone de revitalisation rurale, dans certains départements d'outre-mer, dans un secteur d'activité où l'un des deux sexes est nettement sur-représenté, à fin de rééquilibrage.

Par exception, les jeunes qui résident dans un Quartier Prioritaire de la Politique de la Ville, une zone de revitalisation, outre mer peuvent bénéficier d'un emploi d'avenir y compris s'ils ont un niveau de formation Bac +3 s'ils sont en recherche d'emploi depuis au moins un an sur les 18 derniers mois.

L'emploi d'avenir est un contrat de droit privé conclu pour une durée déterminée ou pour une durée indéterminée. Sa durée est au minimum d'un an et au maximum, renouvellements inclus, de 3 ans.

L'employeur peut être : une association, une collectivité locale ou un établissement public, une structure d'insertion par l'activité économique, un groupement d'employeurs et certaines entreprises privées dans des secteurs d'activités ciblés au niveau régional et sur la base de projets innovants. La liste de ces secteurs est fixée par arrêté du Préfet.

Concernant la Région Alsace, l'arrêté préfectoral 2015-150 du 20 octobre 2015 a déclaré éligible aux emplois d'avenir l'ensemble des entreprises et établissements du secteur marchand. Ces emplois doivent majoritairement être prescrits en faveur de jeunes habitant en Quartier Politique de la Ville.

L'Etat et les particuliers employeurs ne peuvent signer d'Emploi d'Avenir.

La durée du travail est au minimum de 17h30 par semaine (contrats à temps partiel), au maximum à 35 h par semaine (contrat à temps plein).

Pendant cette activité professionnelle, le jeune acquiert une première expérience professionnelle et se forme pour accroître ses chances de s'insérer professionnellement.

L'employeur perçoit une aide financière des pouvoirs publics :

- 75 % du Smic brut, s'il appartient au secteur non marchand, public ou associatif (soit 1 093,14€ pour un temps plein en 2015 (et 1099,96 estimation 2016))
- 47 % du Smic brut, s'il s'agit d'une entreprise d'insertion ou d'un GEIQ, soit 685,03€ pour un temps plein en 2015 (689,31€ estimation 2016),
- 35 % du Smic brut, s'il appartient au secteur marchand, industriel ou commercial, soit 510,13€ pour un temps plein en 2015 (estimation 2016 : 513,32€).

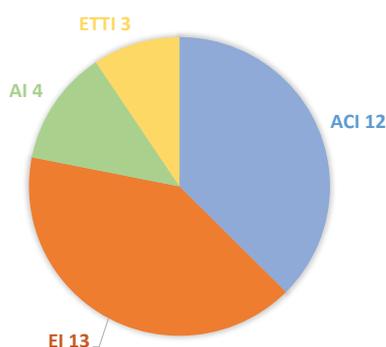
L'employeur est, en outre, exonéré de certaines taxes ou cotisations sociales, selon le type de CUI.

## PRESENTATION DES SIAE

Cette partie du travail s'alimente à deux sources. D'une part, les données que l'URSIEA et la DIRECCTE Alsace nous ont transmises à propos des «structures» d'insertion, d'autre part, des entretiens qui ont été menés auprès des responsables (administrateurs ou directeurs(trices) des Chantiers et, partant, d'entreprises d'insertion dont la liste figure en annexe 9, page 65. Ces entretiens visaient à organiser une remontée d'informations susceptible de servir de support à un échange avec ces structures.

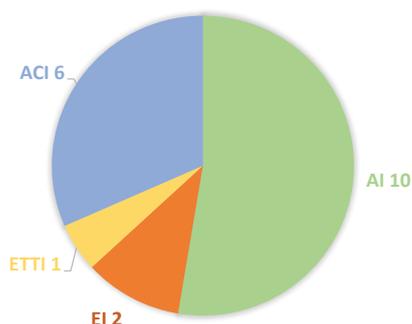
### LES ACTIONS D'INSERTION DANS LE SUD ALSACE<sup>1</sup>

RÉPARTITION DES SIAE DANS L'AGGLOMÉRATION MULHOUSIENNE



A noter que dans l'agglomération mulhousienne, les entreprises d'insertion sont fortement développées, alors que dans le reste du sud Alsace, les associations intermédiaires sont nombreuses. Cela témoigne sans doute de réseaux d'acteurs différents à l'origine de ces structures.

REPARTITION DES SIAE DANS LE RESTE DU SUD ALSACE



1) Le Sud Alsace comprend les trois arrondissements de Thann-Guebwiller, Mulhouse et Altkirch.

2) La liste de ces actions et les structures porteuses dans le sud Alsace est présentée en annexe 6, page 62.

3) Pour éviter en partie cette confusion, depuis la réforme de 2014, quel que soit le nombre de chantiers d'insertion porté par une structure, il n'y a plus qu'un conventionnement avec l'Etat, ACCES faisant exception au vu du degré d'autonomie de ses différents sites.

Il faut être prudent lorsqu'on parle de structures d'insertion par l'activité économique parce qu'une confusion est possible entre le nombre d'actions conventionnées et le nombre de structures juridiquement indépendantes qui portent ces actions<sup>2</sup>.

Ainsi, un atelier chantier d'insertion n'a pas de personnalité juridique. L'appellation ACI résulte d'une convention passée entre une association, commune, syndicat mixte... qui porte une action nommée Chantier d'Insertion et l'Etat qui reconnaît ainsi l'action effectuée par cette structure en direction d'un public éloigné de l'emploi.

Grâce à ce conventionnement, la structure porteuse bénéficie d'aides publiques, en contrepartie du travail accompli en faveur des personnes éloignées de l'emploi, dont une grande partie de bénéficiaires du RSA.

En 2015, on dénombre 32 «actions» conventionnées<sup>3</sup>, dans la région mulhousienne et 19 dans le reste du Sud Alsace. Les actions d'insertion par l'activité économique sont particulièrement bien développées (8 actions) dans le Pays Thur Doller, ce qui témoigne d'une volonté forte des pouvoirs publics locaux.

Au final, il y a donc moins de structures (au sens d'établissements juridiquement distincts) que d'actions car ces actions conventionnées ateliers chantiers d'insertion, sont portées par des associations, entreprises ou associations d'insertion, des centres communaux d'action sociale etc.

Ces structures porteuses demandent une convention chantier d'insertion parce qu'elles accueillent ou ont la volonté d'accueillir un public éloigné de l'emploi, ce qui demande des moyens spécifiques (encadrants techniques, accompagnateurs socio-professionnels).

Les entreprises d'insertion peuvent également souhaiter séparer les risques, en créant par exemple une association qui demandera à être conventionnée chantier d'insertion. L'entreprise pourra se développer sur son modèle marchand et mener parallèlement une action spécifique en direction de personnes plus éloignées de l'emploi.

Inversement, les membres d'une association peuvent vouloir développer une activité marchande et pour cela créer une entreprise indépendante. Dans les deux cas, on trouve des liens forts entre des associations conventionnées chantier d'insertion et entreprises d'insertion.

## LES DOMAINES D'ACTIVITE DES CHANTIERS ET ENTREPRISES D'INSERTION DE L'AGGLOMERATION MULHOUSIENNE

DOMAINES D'INTERVENTION	ACI	EI
<b>Recyclage</b>		
Meubles	Adésion, Atelier du beau	
Livres, papier	Triservices	Le Relais Est
Tissus		
Bois	Espace & D	
Equipement de la maison	Armée du salut	
Electroménager		Envie HA
Appareils électriques/électroniques		Envie 2ème
Papier, déchets de bureau	Triservices	
<b>Restauration</b>		
Collective	INSEF	
Traditionnelle	Table de la fonderie	
	Armée du salut	
	Alsa	
<b>Batiment</b>		
2nd œuvre	Alsa	Régie de Bourzwiller
<b>Patrimoine</b>	Espace développement	
<b>SAP, aux collectivités</b>		
Accompagnement pers. âgées/handica	Médiacycles	
Ménage, repassage	Espace & D	OCITO SAP
	Armée du salut	Repass'III
Débarras, manutention	Alsa	Régie de Bourzwiller
		Régie de l'III
Lavage, repassage		Régie de l'III
Entretien espaces verts	Adésion, Atelier du vert	OCITO propreté paysage
	INSEF	ADIT
	Réagir environnement	Construire
	ACCES Habsheim	Régie de Bourzwiller
	Espace & D	Régie de l'III
Paysagement, élagage		OCITO propreté paysage
<b>Services aux entreprises</b>		
Désarchivage, destruction sécurisée	Triservices	
courriers, livraisons, Imprimerie,		NOVEA
communication		IM'SERSON
Maintenance industrielle		IDEENOV
		Construire
Entretien bâtiment	Alsa	ADIT
		Construire
Nettoyage de chantiers		Construire
		Régie de Bourzwiller
<b>Divers</b>		
Animation, loisirs	Poney club Amazones	
Livraison bois de chauffe	Accès Habsheim	
Location de vélos	Médiacycles	
Gestion objets trouvés	Médiacycles	
Nettoyage de véhicules	Médiacycles	
Agents de médiation	Médiacycles	
Travail du bois	Accès Habsheim	

A noter qu'Esace et développement est actuellement en liquidation judiciaire

D'une manière générale, les domaines d'activités sont assez différenciés entre les Chantiers et les entreprises d'insertion. Deux exemples peuvent en être donnés :

- Dans le domaine du recyclage, les Chantiers sont généralement sur des produits simples, demandant moins de technicité. Les entreprises interviennent sur des produits plus complexes. Ainsi, pour remettre en état des appareils électroménagers et pour pouvoir les garantir, il faut des compétences spécifiques que n'ont pas les Chantiers. Pour ne citer qu'un exemple, quand l'Armée du salut récupère du gros électroménager, le Chantier s'adresse à Envie qui dispose du personnel compétent.

- Dans le domaine des services aux entreprises, seul un Chantier intervient. C'est plutôt le domaine des entreprises d'insertion, qui interviennent quelquefois sur des compétences très pointues (réparation d'appareils sous tension par exemple).

Dans le domaine des services à la personnes et aux collectivités, une certaine «concurrence» peut, par contre, exister entre Chantiers et entreprises d'insertion. Elle est notamment permise par le fait que les clients des entreprises d'insertion agréées «service à la personne» peuvent bénéficier d'avantages fiscaux. Le prix finalement payé est donc relativement faible.

A noter que lorsque les travaux demandent un niveau de technicité ou comportent un niveau plus élevé de risque (l'élagage, le paysagement...) on ne trouve que des entreprises d'insertion.

## LES SALAIRES DES CHANTIERS ET ENTREPRISES D'INSERTION

Les salariés des chantiers d'insertion (Source : DIRECCTE Alsace)

ACI	Salariés			soit en ETP	Bénévoles	Pers embauchées en insertion 2014				Heures totales travaillées en insertion en ETP
	dont ASP	dont ET				dont RSA	dont ASS	dont AAH		
ACI 1	8	2	5	5,1	0	56	25	9	1	30,77
ACI 2	7	1	4	4,9	0	33	20	5	0	20,59
ACI 4	14	2	7	8,3	0	63	34	4	1	38,31
ACI 5	7	3	2	4	0	42	30	6	0	26,59
ACI 6	7	1	2	2,3	0	14	7	2	0	nc
ACI 7	6	0	4	3,6	0	29	20	1	1	15,84
ACI 8	5	1	3	2,9	10	32	15	4	6	15,06
ACI 9	6	2	2	2,3	7	39	33	2	0	23,48
ACI 10	4	1	2	2,3	0	12	4	1	0	6,58
ACI 11	1	0	1	1	0	5	5	0	0	0,25
Total	65	13	32	36,7	17	325	193	34	9	177,47

ASP : Accompagnateur socio-professionnel ; ET : encadrant technique

Les salariés permanents des Chantiers sont au nombre de 65, dont 45 sont des accompagnateurs socio-professionnels et des encadrants techniques. Les 10 structures conventionnées par la DIRECCTE emploient donc 17 personnes au titre de l'administration de la structure (direction, comptabilité, secrétariat...). Deux SIAE n'emploient pas d'accompagnateurs socio-professionnels car ces fonctions sont mutualisées, réalisées par d'autres SIAE.

Côté bénévoles, on est surpris du faible nombre de bénévoles : seules 2 associations avancent être appuyées par des bénévoles, ce qui témoigne du degré de professionnalisation qui prévaut dans ces structures,

ce qui fait dire à un responsable « *qu'on n'en veut plus de bénévoles dans l'insertion* ».

Enfin, 325 personnes ont été embauchées par ces 10 structures en 2014, dont 193 (soit 60%) étaient bénéficiaires du RSA, auxquelles s'ajoutent les titulaires d'autres minima sociaux (43 au titre du revenu de solidarité spécifique (ASS) et de l'allocation adulte handicapé (AAH)). Au final donc, 236 personnes embauchées peuvent être considérées comme fortement éloignées de l'emploi, soit 73%.

Au final, ces 10 Chantiers ont fait travailler 445 personnes en 2014, mais cela ne représente que 177 ETP.

Les salariés des entreprises d'insertion (Source : DIRECCTE Alsace)

EI	Salariés			soit en ETP	Bénévoles	Pers embauchées en insertion 2014				Heures totales travaillées en insertion en ETP
	dont ASP	dont ET				dont RSA	dont ASS	dont AAH		
EI 1	0	0	0	0	1	21	13	0	0	20,53
EI 2	4	1	1	1,2	1	8	3	0	0	4,87
EI 3	nc	nc	nc	nc	nc	32	8	1	0	33,01
EI 4	5	1	3	3,4	0	8	6	1	0	13,98
EI 5	13	2	3	1,7	0	7	1	0	0	11,46
EI 6	15	3	8	8,8	0	33	12	4	1	37,82
EI 7	4	0	3	2,3	0	20	1	2	1	12,37
EI 8	14	1	4	4,5	0	14	9	1	0	32,64
EI 9	11	0	7	6,3	4	8	1	2	0	12,94
EI 10	8	1	3	3,1	0	21	6	3	0	17,71
EI 11	14	1	5	5,4	0	55	18	6	0	44,31
EI 12	22	1	6	5,65	11	23	4	3	1	29,72
EI 13	31	1	9	10	6	55	16	7	1	61,25
Total	74	9	32	52,35	6	172	60	14	2	197,33

Dans les entreprises d'insertion, sur 141 salariés permanents, 64 sont des accompagnateurs et des encadrants techniques.

Les EI ont embauché, en 2014, 305 personnes en insertion, dont 132 sont bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH. 43% des embauches correspondent donc à des publics éloignés de l'emploi. Les bénéficiaires du RSA qui constituent 60% des embauches des Chantiers, ne représentent que 32% des embauches des EI. Les publics diffèrent donc.

4 types de personnes se côtoient dans les entreprises d'insertion :

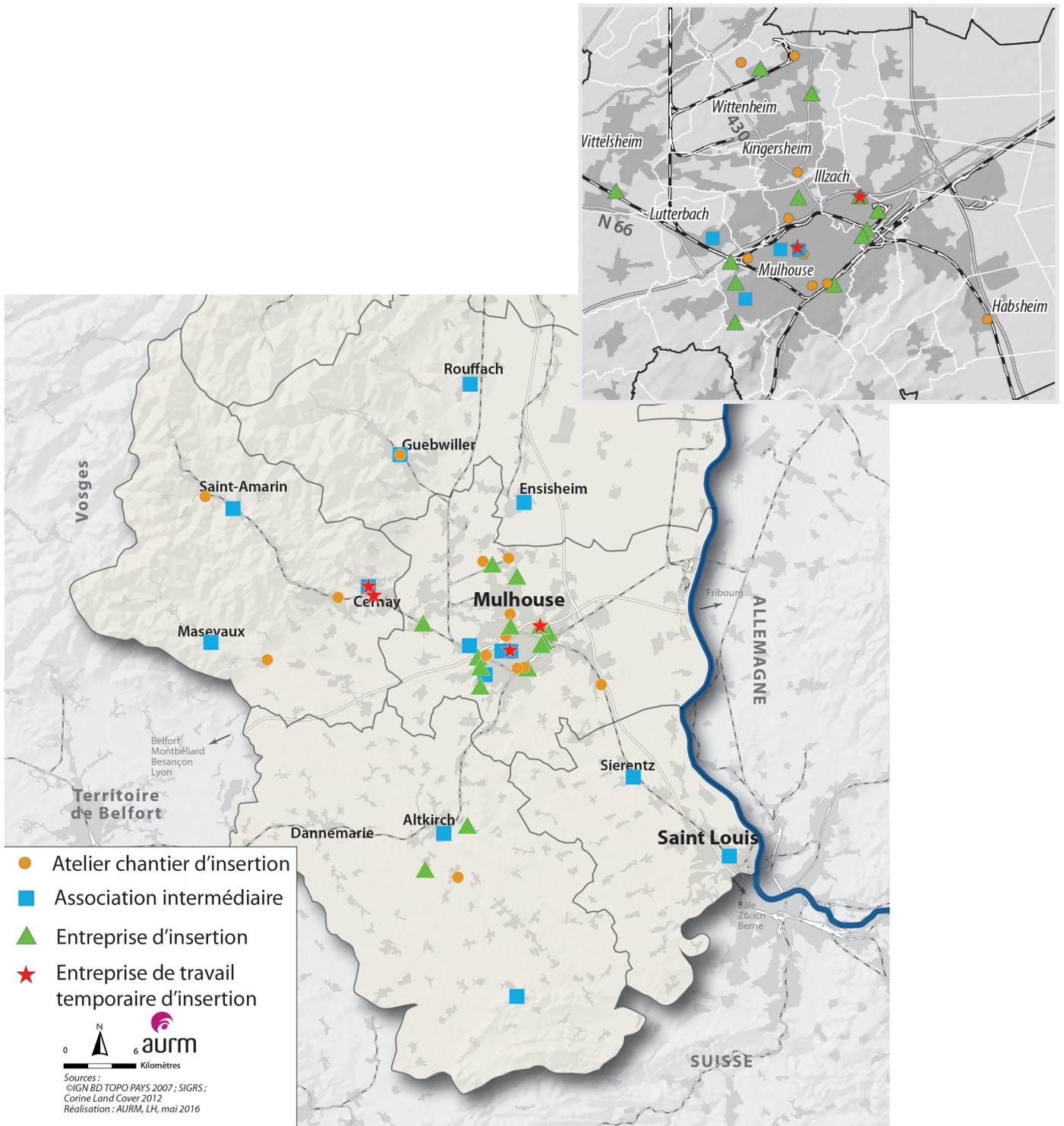
- les salariés permanents qui assurent les fonctions supports
- les salariés de production et autres (qui n'apparaissent pas dans ce tableau)
- les bénévoles,
- les salariés en insertion.

Toutefois, les taux d'encadrement sont proches : 5,2 dans les Chantiers, 5,7 dans les EI.

Le volume travaillé est largement supérieur (presque le double) dans les entreprises d'insertion où 648 personnes ont travaillé en 2014, soit 332,61 ETP. Cette différence peut être due à une moindre rotation ou à un temps de travail mensuel plus élevé dans les entreprises d'insertion.



## L'IMPLANTATION DES SIAE DANS LE SUD ALSACE



Pour aller plus loin qu'une simple localisation des structures d'insertion par l'activité économique, il faudrait disposer d'informations qui aujourd'hui font défaut. Ainsi, si nous disposions de données concernant le lieu de résidence des salariés en insertion, il serait possible de reporter le nombre de salariés bénéficiaires de l'action de ces structures au nombre total de chômeurs ou de personnes ayant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. Cela constituerait un indicateur de l'offre d'insertion qui permettrait de repérer les lieux les moins bien dotés en la matière.



## DES LOGIQUES DIFFÉRENTES

### Des publics différents

Deux logiques de fonctionnement caractérisent les Chantiers et les entreprises d'insertion. Les Chantiers sont, en règle générale, conçus sur un modèle «social». Avec toute la rigueur nécessaire, leurs responsables managent une organisation, respectent le code du travail, gèrent des moyens, mais cela n'en fait pas des chefs d'entreprise au sens classique du terme car leur grammaire comme leur sémantique sont celles du monde civique et non du monde marchand.

Seule voix discordante, un administrateur d'un Chantier qui part du principe que le public qu'il accueille n'est pas plus éloigné de l'emploi qu'un salarié à la chaîne dans une grande entreprise, «à la condition qu'il tienne le choc», ce qui fait peut-être toute la différence.

Les responsables des entreprises d'insertion rencontrés se situent plutôt dans une logique marchande, ils fonctionnent sur un modèle économique classique, même si les chefs de ces entreprises d'insertion ont de réelles motivations sociales et humanistes. C'est pourquoi les critères de recrutement peuvent changer. Un responsable d'entreprise d'insertion explique ainsi devoir «filtrer» les salariés embauchés car, dans son entreprise, les salariés sur la plupart des postes sont très autonomes. Un minimum d'expérience est également recherché. Le but étant de trouver le juste équilibre dans le groupe de travail entre les salariés et les salariés en insertion. Dans cette entreprise, et c'est probablement le cas dans les autres, le fait de «faire de l'insertion», tient à la personnalité de ses dirigeants.

Ces différences de recrutement se retrouvent dans les enquêtes réalisées par la DARES<sup>1</sup>. Au plan national, 63% des personnes embauchées par les chantiers d'insertion sont allocataires des minima sociaux, contre 47% «seulement» pour les entreprises d'insertion. De toutes les SIAE, les Chantiers sont ceux qui emploient la plus forte part (61%) de personnes qui soit n'ont jamais travaillé, soit n'ont connu que des emplois de courte durée comme de l'intérim. Dans les entreprises d'insertion, 45% des personnes ont au contraire travaillé régulièrement, mais en ayant connu des périodes de chômage qui les ont conduites vers ce type de structures. Enfin, juste avant leur entrée dans une entreprise d'insertion, 27% des personnes étaient en emploi (dont emplois aidés). Ils n'étaient que 17% dans ce cas avant d'entrer dans un Chantier qui embauche massivement (78%) des personnes inactives ou au chômage de longue durée (65% dans les EI).

Ces différences de profils témoignent de logiques différentes. L'activité d'un Chantier a une visée essentiellement sociale : aider les personnes à construire un projet (de vie et professionnel), alors que l'activité

d'une entreprise d'insertion est d'abord celle d'une entreprise : produire et vendre.

Si demain les financements publics étaient supprimés, les entreprises d'insertion pourraient continuer leur activité, sans salariés en insertion. Par contre, les chantiers d'insertion, seraient à 99% condamnés à fermer leurs portes. Ajoutons que bien peu de Chantiers réussissent à se transformer en entreprise d'insertion.

### Des marchés différents

Leur positionnement respectif sur le marché est différent, avec des activités à faible valeur ajoutée pour la plupart des Chantiers. Ce qui fait dire à l'un des responsables que la condition de survie «c'est de travailler des matières premières pas chères, voire gratuites, de ne pas investir ou alors à coup de FDI. Bref ne faire que de la prestation de service».

Les données de la DIRECCTE dont sont tirés les deux tableaux mettent en lumière ces différences de marchés.

Types de clients en parts (%) de chiffre d'affaires des chantiers d'insertion

marchés	particuliers	associations	entreprises	baillleurs	collectivités	Etat	autres
ACI 1	84	3	11	0	2	0	0
ACI 2	100	0	0	0	0	0	0
ACI 3	0	10	2	0	88	0	0
ACI 4	0	80	0	20	0	0	0
ACI 5	100	0	0	0	0	0	0
ACI 6	16	8	13	20	43	0	0
ACI 7	5	40	0	0	55	0	0
ACI 8	90	10	0	0	0	0	0
ACI 9	10	43	43	0	4	0	0
ACI 10	4	0	2	0	93	0	1
ACI 11	0	0	100	0	0	0	0

Types de clients en parts (%) de chiffre d'affaires des entreprises d'insertion

marchés	particuliers	associations	entreprises	baillleurs	collectivités	Etat	autres
EI 1	5	0	10	67	18	0	0
EI 2	58	0	42	0	0	0	0
EI 3	0	5	90	0	5	0	0
EI 4	100	0	0	0	0	0	0
EI 5	5	0	63	7	25	0	0
EI 6	5	0	70	15	5	0	5
EI 7	100	0	0	0	0	0	0
EI 8	1	0	10	59	30	0	0
EI 9	1	26	50	0	22	1	0
EI 10	0	1	14	0	1	0	84
EI 11	50	0	50	0	0	0	0
EI 12	2	0	90	0	8	0	0
EI 13	3	7	28	57	5	0	0

Les entreprises d'insertion sont nettement moins tournées vers les associations, les particuliers et les collectivités locales. Elles ont un peu plus pour clients les bailleurs sociaux et surtout, elles sont bien plus nombreuses et pour une part bien plus importante de leur chiffre d'affaires, tournées vers les entreprises.

Des produits plus complexes, des services à plus forte technicité permettent aux entreprises d'insertion de dégager davantage de valeur ajoutée et de se développer sur un autre modèle économique, moins dépendant de marchés volatiles ou publics. Pour autant, les entreprises d'insertion doivent intégrer des contraintes que les entreprises classiques n'ont pas : une partie de leur personnel a une productivité plus faible que les autres et le turn over des salariés en insertion impose de recomposer très souvent le collectif de travail, ce qui demande une organisation spécifique avec un taux d'encadrement fort.

1) DARES Analyses, «Les salariés des structures de l'insertion par l'activité économique. Profil, accompagnement et situation à la sortie», n° 020, mars 2014.



## LES DIFFICULTÉS SOCIO-PERSONNELLES DES SALARIÉ(E)S EN INSERTION

Elaborée à partir d'une revue de littérature, une grille reprenant les principales difficultés sociales et personnelles des salariés en insertion a été proposée aux responsables des ACI et EI rencontrés. Il ne s'agissait pas de faire un pointage précis des personnes en proie à tel ou tel problème, mais de mettre en lumière les problèmes les plus fréquents. Il ressort des entretiens que si certaines difficultés apparaissent plus que d'autres, elles ne sont que des éléments pris dans un tout d'une part et, d'autre part, elles constituent la marque extérieure d'un malaise plus profond.

### Les difficultés apparentes

Les deux premiers items sont signalés par toutes les structures. Généralement 80% du public a arrêté sa scolarité à un âge précoce, ces personnes sont à un **niveau dit «infra V»**. Certaines sont **analphabètes et illettrées**, ce qui est pointé par la moitié au moins des Chantiers comme fortement problématique.

Logiquement ces personnes n'ont **aucune qualification professionnelle**. Ou leur qualification professionnelle n'est pas reconnue en France. Certains réfugiés ont ainsi des qualifications professionnelles de niveau Bac et plus, mais ne peuvent les faire reconnaître en France ou ne peuvent les valoriser faute de maîtriser le français. A cela peuvent s'ajouter des cultures d'entreprise différentes dans le pays d'origine et en France, qui ne facilitent pas l'obtention d'un emploi.

**La faible maîtrise de la langue française** est donc un problème assez général qui peut se traduire par une **difficulté d'accéder à ses droits**. Non seulement parce que les personnes ne savent pas lire, mais aussi parce qu'elles ne comprennent pas le sens du message. C'est ainsi que des démarches ne sont pas entreprises dans les temps voulus, ce qui entraîne au mieux des complications, au pire une perte de droits.

**La très faible maîtrise des TIC** alarme certains responsables car toutes les procédures se dématérialisent et deviennent difficilement accessibles à ceux qui ne maîtrisent pas le numérique ou ne peuvent y accéder. C'est d'ailleurs pourquoi certains Chantiers développent des partenariats avec le Cyber Projet.

Sont également cités par tous les responsables les problèmes matériels tels que **l'accès à un logement** et le **manque de mobilité** faute d'avoir le permis de conduire ou de pouvoir financer une voiture. Au-delà de bénéficier ou non d'un moyen de transport, les salariés ont souvent une vision faussée de l'espace. Ce qui semble proche à un salarié «normal», semble lointain pour des personnes qui ont du mal à se projeter dans l'espace.

De la même manière, les salariés des Chantiers ont généralement un toit. Entre ici en jeu la qualité du logement. Habiter, c'est faire l'expérience de l'altérité, c'est vivre avec d'autres, des personnes différentes. Or, très souvent, les salariés ont certes la chance d'être accueillis par des foyers, mais ils ne font pas vraiment cette expérience puisqu'ils vivent entre eux, entre personnes connaissant les mêmes «galères». Cela peut donner lieu à des manifestations de solidarité comme engendrer des situations conflictuelles.

Vue leur situation professionnelle, tous les salariés connaissent des problèmes de **sur-endettement**. Sont plus particulièrement concernées par ces problèmes les femmes et notamment celles qui éduquent seules leurs enfants, pour qui s'ajoutent des **problèmes de disponibilité** qui ne leur permet pas d'accepter certains emplois aux horaires atypiques.

Les aspects liés aux **problèmes de santé**, physique ou mentale, sont plus ou moins prégnants selon les structures. Ressortent plus particulièrement les **problèmes d'addiction** et les **troubles du comportement** souvent liés à une souffrance psychique ou, pour reprendre les termes d'un responsable «à la détresse morale» de ces personnes, souvent en situation d'**isolement** (surtout avant leur entrée dans le chantier).

Bien évidemment, toutes les personnes ne rencontrent pas l'ensemble de ces difficultés ou avec la même acuité. Selon la politique de recrutement et l'orientation qui est faite en amont, le public et ses difficultés peuvent varier d'un Chantier ou d'une entreprise à un autre.

Dans l'ensemble, 73% des salariés des chantiers sont bénéficiaires du RSA et autres minima sociaux, certains Chantiers se faisant une spécialité de prendre les personnes dont «*personne ne veut*», ils avancent avoir 100% de personnes en grande difficulté. D'une manière générale, les difficultés à lever sont nombreuses, cumulatives. Un changement s'opère cependant avec la crise et la forte croissance du chômage dans la région mulhousienne.

De plus en plus, les personnes sont orientées vers les Chantiers parce qu'elles ont d'abord une problématique «emploi». Arrivées à 50 ans, licenciées, ne retrouvant pas de travail parce que leur qualification est obsolète, elles restent durablement au chômage et sont finalement orientées vers un Chantier. Pour une partie de ces personnes, les difficultés sociales sont plutôt la conséquence du non emploi.

Pour une autre partie du public, qui semble constituer la raison d'être de la plupart des Chantiers, ces difficultés sont la cause du non emploi. Leurs difficultés personnelles ou sociales (problème de santé, alcoolisme et toxicomanies, isolement social et ruptures familiales...) en font des personnes «en rupture» non seulement vis-à-vis de l'emploi, mais de la vie sociale.

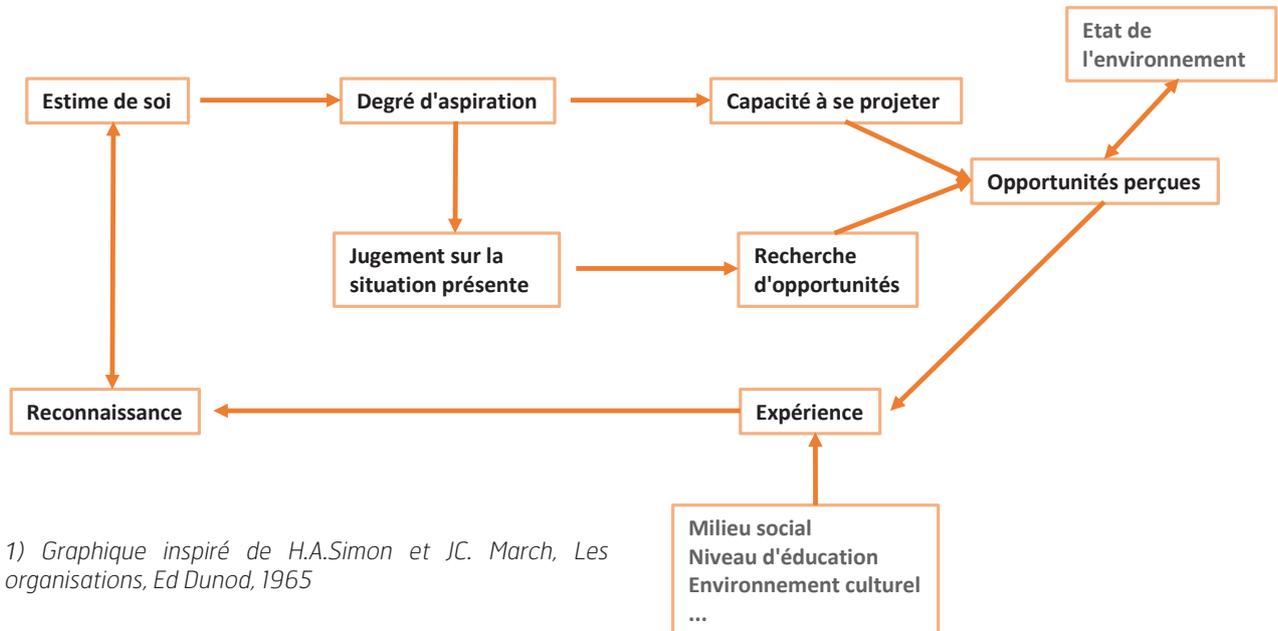
Au-delà du fait matériel (avoir un toit ou une voiture), ces difficultés sont révélatrices de difficultés beaucoup plus profondes.

## Les dynamiques psycho-cognitives

Etre en difficultés ne se résume pas en une suite de difficultés matérielles. Résoudre un par un les « problèmes » des personnes suffirait alors pour construire un parcours d'insertion. Le problème est que pour les personnes en

grandes difficultés, entre en jeu une dimension psycho-cognitive dont on peut tenter une représentation en se basant sur les travaux de H. Simon et J.C. March<sup>1</sup>.

### Les processus cognitifs conduisant à un éloignement progressif du marché de l'emploi



1) Graphique inspiré de H.A.Simon et J.C. March, *Les organisations*, Ed Dunod, 1965

La prémisse est que l'existence est un champ d'expériences que les personnes réalisent. Bien sûr, elles ne sont pas en apesanteur sociale. Toute personne s'engage en fonction d'un certain « capital », issu de son éducation, du niveau social et culturel dans lequel elle évolue, de ses expériences antérieures... Pour simplifier, imaginons une personne qui cherche un emploi, et qui le trouve. Pour elle, cette expérience, nous pouvons parler d'épreuve, vaut reconnaissance de ses qualités. De ce fait, l'estime de soi s'accroît puisque la personne a passé l'épreuve avec succès. Il s'en suit que le degré d'aspiration de la personne augmente lui aussi, sur le modèle « je vaudrais mieux que cela ». Ce qui la conduit à rechercher de nouvelles opportunités dans son environnement, recherche adossée à une capacité à se projeter dans cet environnement. Là encore l'état de l'environnement, du marché du travail par exemple, n'est pas neutre. La personne peut suspendre sa recherche d'opportunités si la situation est dégradée. C'est pourquoi en période de crise, il y a peu de démissions. Lorsque le « climat des affaires » s'améliore, le nombre de démissions repart en hausse. Si cette quête d'opportunités est positive -la personne trouve un emploi qui correspond plus à ses aspirations-, alors l'expérience positive équivaut à une reconnaissance qui accroît encore le niveau d'estime de soi, le degré d'aspiration etc. Une spirale positive est enclenchée.

Inversons la démarche. La personne est licenciée. C'est une épreuve négative qui équivaut à une non

reconnaissance de ses qualités, laquelle se traduit en baisse de l'estime de soi. La personne cherche un nouvel emploi, mais n'en trouve pas. Reconnaissance et estime de soi continuent de baisser. Le degré d'aspiration diminue, la personne se dit qu'elle a visé trop haut et qu'il lui faut revoir ses ambitions, le champ des opportunités possibles se réduit, de même que sa capacité à se projeter, à trouver sa juste place sur le marché. De plus en plus d'emplois deviennent hors de portée. Plus la recherche d'emploi va durer et s'avérer infructueuse, plus la reconnaissance et l'estime de soi vont se réduire jusqu'à ce que la personne soit plutôt sur le modèle du « je ne suis bon à rien ». Si vient s'ajouter à cela d'autres épreuves (comme l'incapacité de continuer à payer les traites de la maison, une rupture familiale etc.) alors la personne ne se vit plus comme telle, mais comme un individu, au sens étymologique du terme, un être sans importance sociale.

La grande vertu des Chantiers et autres SIAE, c'est de jouer sur les 3 termes fondamentaux de ce graphique : replacer les personnes en situation de travail, leur redonner l'expérience du travail, leur montrer qu'elles peuvent faire quelque chose de socialement utile, ce qui revient à les reconnaître dans leur qualité et permet de reconstruire l'estime de soi.

Le reste est plus accessoire. L'activité est le support d'une remobilisation psycho-cognitive avant de constituer l'apprentissage d'un métier. Il ne faut donc pas se méprendre quant aux objectifs à atteindre.



## QUELLES COMPÉTENCES ACQUÉRIR SUR UN CHANTIER D'INSERTION ?

### Les compétences

Trois types de compétences peuvent être acquises ou réappropriées grâce au passage par un Chantier.

D'une part, les compétences sociales : se lever, être ponctuel, propre, savoir s'intégrer dans un groupe... Autant de choses qui doivent quelquefois être réappries et constituent le fondement apodictique du retour à la vie sociale et à l'emploi.

D'autre part, des compétences transversales et transférables. Ces compétences sont acquises via l'activité assurée sur le Chantier, mais aussi lors de formations courtes qui concernent des sujets comme les postures, la sécurité, l'hygiène au travail...

Les Chantiers mobilisent également des voies diverses pour former les salariés à la langue française, pour les remettre à niveau au besoin, ou pour apprendre à se servir des outils informatiques, par exemple dans le cadre du CyberProjet, financé par le FSE, qui permet un accès gratuit à internet ou dans le cadre du programme de l'URSIEA où 28% des heures de formation du

programme de professionnalisation des salariés en parcours d'insertion sont consacrés aux formations à l'employabilité et aux compétences clefs. (Voir détail en annexe 7, page 63)

Enfin, lorsque la personne est dans une situation qui le permet, elle peut être orientée vers des formations professionnalisantes ou certifiantes qui apporteront des compétences techniques, en vue de l'exercice d'une profession précise. L'IRFA Est et l'AFPA développent une série de formations de pré-qualification qui permettent à celles et ceux qui le peuvent d'accéder à une qualification officielle. Ce n'est cependant le cas, en 2014, que de 40% des volumes de formation des salariés.

Certains Chantiers orientent parfois leurs salariés vers des formations qui n'ont aucun rapport avec leur activité, mais pour lesquelles la personne dispose d'une expérience, ou d'une habileté et surtout qui s'intègre dans le projet professionnel de la personne.

De plus, les personnes, au travers de leur activité, développent des compétences techniques qui leur permettent à la sortie de candidater sur certains emplois que nous avons tenté de synthétiser dans le tableau suivant, qui ne vise pas l'exhaustivité, les situations étant très diverses.

### Les emplois vers lesquels les salariés des chantiers d'insertion s'orientent le plus souvent

	Adhésion	Inserf	Armée	Envie	Table	Acces	Poney	Réagir	Alsa	Médiancycles
<b>TRANSPORT-LOGISTIQUE</b>										
Conducteur-livreur				X						
Conducteur de transport de marchandise				X		X				
Agent de manutention et d'entreposage (agent du stockage...)										
Magasinage/manutention/agent de tri	X		X				X		X	
Cariste	X		X	X		X	X		X	
Déménageur			X							
Autre domaine des transports.....			X							X
<b>AGRICULTURE</b>										
Autres métiers de l'agriculture.....						X				
<b>ENTRETIEN ESPACES VERTS</b>	X	X				X		X		
<b>HOTELLERIE-RESTAURATION</b>										
Aide de cuisine, commis					X					
Employé polyvalent de restauration		X			X					
Serveur en restauration					X					
<b>BTP</b>										
Assistant des TP et du gros œuvre (manœuvre)	X								X	
Ouvrier de la maçonnerie									X	
Peintre en bâtiment									X	
Electricien										X
Carreleur									X	
<b>Autres</b>										
Vente, hôte de caisse			X	X	X					X
Coiffeuse										X
Services à la personne	X					X	X			
Auxiliaire de vie, accompagnateur										X
Petite enfance							X			
Aide médico-Psy/auxiliaire de vie										X
Nettoyeur de locaux et de surface			X					X	X	
Réparateur électroménager/cycles				X						X
Autres.....	X			X				X		X



Ce tableau est cohérent avec les spécialités de formation suivies dans le cadre du programme de professionnalisation de l'URSIEA. Compte tenu des niveaux de formation et de qualification des salariés en insertion, il s'agit souvent de postes assez peu qualifiés et pour lesquels ils se retrouvent en concurrence avec de nombreuses autres personnes qui ont aussi un faible niveau de formation et qui ne peuvent que rechercher ce type de postes.

## Des métiers porteurs?

Pour tenter de savoir si les emplois vers lesquels s'orientent les salariés sont porteurs, il est possible de se reporter aux projections d'emploi établies par la DARES (Ministère du travail). Ces projections s'appuient sur les évolutions sectorielles constatées dans la période précédente et projetées sur l'avenir compte tenu d'un scénario économique et des départs en retraite prévus.

On aboutit au tableau de synthèse (en annexe 8, page 64), dont ont été ôtés les métiers les plus qualifiés, qui ne correspondent pas au profil du public des SIAE.

En volume de postes à pourvoir, 7 secteurs ou métiers ressortent :

- **L'agriculture** détruit des emplois, mais les départs en retraite y sont très nombreux. De ce fait, 206 000 postes y seront à pourvoir. Reste que s'installer comme agriculteur n'est pas ouvert à tout le monde car, pour bénéficier d'aides à l'installation, il faut être diplômé. Pour des postes moins qualifiés, il faut donc plutôt compter sur le développement de l'agriculture urbaine (maraîchage) qui reste intensif en main d'oeuvre.

On peut regretter que dans les «métiers verts», les Chantiers soient axés sur l'entretien des jardins plus que sur l'agriculture (péri)urbaine.

- **Les conducteurs de véhicule** ont un certain avenir, même si actuellement, compte tenu des restructurations de la branche, il y a beaucoup de conducteurs en recherche d'emploi. 204 000 postes seraient à pourvoir d'ici 2020 et les activités liées à la logistique (préparation de commande, pré et post fabrication, entreposage...) vont continuer à se développer. Même s'il s'agit de postes officiellement peu qualifiés, les entreprises du secteur insistent sur le fait que le niveau d'exigence est croissant pour ces postes. Les salariés doivent être capables d'autonomie et de rigueur. Par contre, compte tenu de la nationalité des chauffeurs internationaux, des salariés en provenance de l'Europe de l'Est (parlant russe) pourraient intéresser les entreprises du secteur. Voir à ce sujet l'étude MEF/AURM, «Les activités de transport-logistique dans le sud Alsace», 2015.

- **Les vendeurs** sont portés à la fois par des créations nettes et des départs en retraite. C'est un métier où l'expérience, plus que les diplômes, est valorisée par les entreprises. Des personnes peu qualifiées peuvent y tenter leur chance. Il y a nettement moins d'opportunités pour les caissiers et employés de libre service (41 000 postes à pourvoir).

- Viennent ensuite **les services à la personne et aux collectivités** : les métiers d'aides à domicile, d'assistantes maternelles, d'agents d'entretien et d'aides soignants sont ceux qui offrent les plus gros volumes de postes à pourvoir d'ici 2020. Le secteur des services aux particuliers et aux collectivités représentent plus de un million de postes à pourvoir.

Ce sont des activités soutenues par le fort taux d'activité et de fécondité des femmes, l'allocation personnalisée d'autonomie qui permet aux personnes âgées de rester à leur domicile ou encore par l'externalisation de certaines prestations (entretien, nettoyage...) par les collectivités locales et autres établissements publics. Reste que ces activités sont en partie dépendantes du pouvoir d'achat de la population et des aides fiscales liées à l'achat de ces prestations d'une part ; d'autre part, ce sont des activités assez précaires, souvent à temps partiel, donc faiblement rémunératrices, ce qui pose la question de leur attractivité.

C'est, toute proportion gardée, le cas des emplois peu qualifiés de l'hôtellerie-restauration où les horaires sont atypiques, souvent assez pénibles, où un fort turn over est constaté.

Pour aller plus loin, il faudrait donc intégrer à la réflexion les dynamiques internes aux métiers. Certains, tout en ayant un faible taux de création d'emploi, ont un taux de rotation de la main d'oeuvre élevé. De ce fait, il y a en permanence des opportunités à saisir. (Voir «Les dynamiques contrastées du marché du travail», Etude MEF/AURM, 2012.)

C'est particulièrement le cas dans les services à la personne avec un paradoxe. Pour pérenniser et professionnaliser ces emplois, le niveau d'exigence a été relevé ce qui se traduit par des diplômes nécessaires dans certains cas, ce qui ferme cette voie à un certain nombre de personnes tout à fait aptes à exercer ces professions, mais qui ne peuvent accéder à la formation.

Pour conclure, les emplois vers lesquels s'orientent les salariés en insertion ne semblent pas en total décalage avec les évolutions prévues de l'emploi en France. Le problème est que ce type d'emplois est souvent de faible qualité (précarité, temps partiel...) et qu'une forte concurrence existe compte tenu du profil peu qualifié des actifs de la région mulhousienne.

Il existe peut-être cependant **une alternative à cette approche essentiellement quantitative. Plutôt que de rechercher les plus forts volumes d'emploi, il serait opportun de rechercher les emplois de niche**, pour lesquels les artisans et petites entreprises locales peinent à recruter. Plusieurs responsables ont ainsi avancé que de tels emplois, qui demandent «un coup d'oeil», une habileté plus qu'un diplôme, existent localement. Une étude pourrait permettre de mieux connaître la réalité des emplois non pourvus et d'y orienter les personnes en insertion, en mobilisant éventuellement de la formation.



## LES PISTES DE REFLEXION A APPROFONDIR

Quatre sources majeures alimentent les réflexions sur les actions à mener pour faciliter la vie des SIAE. D'une part, le réquisitoire à charge de l'Inspection Générale des Finances et l'Inspection Générale des Affaires Sociales<sup>1</sup> qui esquisse, en creux, quelques pistes pour accroître l'efficacité de l'ESS et surtout des chantiers d'insertion. D'autre part, des exemples de « bonnes pratiques » ou de projets menés ou proposés dans d'autres régions ont été repérés sur internet<sup>2</sup>. Ce relevé n'est pas exhaustif. Il s'agit juste de repérer les pistes les plus fréquemment suivies ou proposées pour appuyer les structures d'insertion par l'activité économique. En troisième lieu, un accord cadre signé entre l'Etat, Pôle emploi et les réseaux de l'IAE<sup>3</sup> présente plusieurs pistes qui peuvent être ici reprises, d'autant que cet accord doit être décliné en accord cadre régional. Enfin, lors des entretiens avec les responsables des Chantiers de la région mulhousienne, la question des actions à éventuellement entreprendre a été abordée. Toutes ces pistes d'action ont été rassemblées et regroupées en 5 thèmes.

Certes, toutes ces pistes ne peuvent être saisies par les communes ou l'agglomération de Mulhouse, elles n'en ont ni les moyens, ni les compétences. Mais le Conseil Départemental du Haut-Rhin, la Région Alsace, les services de l'Etat participant au comité de pilotage<sup>4</sup> de ce travail, il nous a semblé important de les signaler, au moins au titre de la remontée d'information. Il est significatif que les rapports institutionnels consacrés à l'insertion par l'activité économique insistent sur la gouvernance des dispositifs qui pose en effet de réelles questions, mais posent peu la question du modèle économique des Chantiers d'insertion. Nous commencerons donc par rappeler en quoi le fonctionnement institutionnel pourrait être amélioré et finirons par la question centrale à nos yeux du modèle social et économique qui est d'ordre « ontologique » car il interroge l'existence même de ce type de structures.

### 1) LE FONCTIONNEMENT INSTITUTIONNEL

#### Améliorer le fonctionnement du CDIAE

Le fonctionnement des CDIAE fait rarement l'unanimité. AVISE, dans son panorama des politiques régionales de soutien à l'insertion par l'activité économique écrit ainsi que « sur un même territoire régional, il peut y avoir autant de fonctionnements et d'interprétations que de CDIAE<sup>5</sup>, un manque de coordination est souvent reproché, ainsi qu'une approche trop technique freinant la mobilisation des partenaires institutionnels.

Les CDIAE ne sont pas tous dotés des mêmes outils et les démarches préconisées dans le « kit de pilotage du CDIAE » pour animer la vie du groupe sont rarement implémentées dans leur intégralité<sup>6</sup>. Ainsi, par exemple,

1) Pelosse S. et va, « Le financement de l'insertion par l'activité économique », rapport de l'INGF et de l'IGAF, janvier 2013.

2) Voir par exemple : CNIAE, « Synthèse des études territoriales, résultats et perspectives », mars 2009 ; AVISE, « Les politiques régionales de soutien à l'insertion par l'activité économique », mai 2014 ; DIRECCTE, « Etat des lieux de l'IAE dans le nord-Pas-De-Calais en 2011. Une chance d'insertion pour les personnes les plus éloignées de l'emploi ». Synthèse de la DIRECCTE, n°27, octobre 2013. Synthèse prospective emploi-compétences, les ateliers et chantiers d'insertion, DGEFP, n°52, 2011.

3) « Accord cadre entre l'Etat, Pôle emploi et les réseaux de l'IAE », mars 2015.

4) La composition du COPIL se trouve en annexe 9, page 65.

5) Un élément d'explication de cette diversité de fonctionnements. Dans certaines Régions, la DIRECCTE a délégué de signature, le Préfet délégué

il n'existe pas de diagnostic partagé du secteur dans le Haut-Rhin, ou de bilan/évaluation de l'action menée. Or, ce genre d'outils peut constituer un moyen pour définir des objectifs collectivement partagés, ce qui permet aussi de mobiliser davantage les partenaires institutionnels.

C'est pourquoi, afin d'harmoniser les fonctionnements, il a pu être proposé dans le Nord-Pas-De-Calais de créer un inter-CDIAE au niveau régional pour accroître la cohérence des politiques menées et éviter des interprétations ou des mises en oeuvre trop différentes de la loi selon les territoires. Des « pré-CDIAE » à visée plus stratégique, ont également été mis en place dans certaines régions (PACA et Ile-de-France notamment).

Dans notre cas, un exemple de différence de fonctionnement revient dans tous les discours des responsables rencontrés. C'est celui de la limite à 30% de chiffre d'affaires marchand. La loi de cohésion sociale de 2005 a introduit de possibles dérogations ; les Chantiers pouvant demander à porter le CA marchand à 50% de leurs financements dès lors qu'il y a carence avérée du marché et après avis positif du CDIAE. Nos interlocuteurs avancent que des dérogations sont accordées dans le Bas Rhin et d'autres départements, ce qui n'est pas le cas dans le Haut-Rhin.

Pour ces responsables, il est difficilement compréhensible que ce qui est possible dans le Bas-Rhin ou d'autres

« systématiquement la présidence des CDIAE. Dans d'autres, comme en Alsace, le CDIAE 67 est présidé par le directeur de l'unité départementale du Bas Rhin tandis que le CDIAE 68 est présidé par le Préfet lui-même. Il en résulte probablement que les référentiels de prise de décision ne sont pas les mêmes dans l'un et l'autre département.

6) [www.cdiae.org/kit\\_pilotage\\_en\\_ligne/index.html](http://www.cdiae.org/kit_pilotage_en_ligne/index.html). Réalisé avec le soutien du Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et la Caisse des Dépôts.



régions ne le soit pas dans le Haut-Rhin. Ils dénoncent unanimement une certaine « rigidité » dans l'application de la règle des 30% d'autofinancement.

Nous sommes là en plein paradoxe car la DIRECCTE de son côté insiste sur le fait qu'aucune demande de dérogation n'a pu être refusée... puisqu'aucune demande de cette nature ne lui est parvenue. Par ailleurs, en 2014 et 2015, une grande latitude a été laissée aux Chantiers, le temps de s'adapter aux nouvelles modalités de financements. Dans quelques cas, contact a été pris avec les Chantiers dont le taux d'autofinancement est élevé pour comprendre la situation et éventuellement les accompagner pour revenir aux 30%, envisager une dérogation ou revoir leur modèle économique.

Précisons encore que deux positions peuvent être distinguées au sujet de ces dérogations :

- certains Chantiers sont assez fortement en demande de dérogation à la règle des 30%. Ils mettent en avant que lorsque les Chantiers «peuvent prendre un peu d'air (financier), en faisant un peu de chiffre, il ne faut pas les bloquer» ou encore qu'il est « contradictoire dans les faits de souhaiter le développement de l'insertion par l'activité économique et de ne pas donner aux acteurs les moyens de développer leur activité lorsque cela est possible».

- D'autres sont beaucoup plus réticents. Que des dérogations ponctuelles, au cas par cas, soient autorisées, soit, mais il ne fait surtout pas systématiser le dépassement des 30% qui constituent un garde-fou et une sauvegarde du modèle socio-économique des Chantiers, beaucoup plus social qu'économique.

## Réduire l'incertitude, revoir les procédures

Dans le domaine de l'IAE, comme dans bien d'autres domaines, la sur-normativité de l'administration française lors de la transcription en droit français des normes européennes est généralement dénoncée. Quels que soient les termes utilisés (bureaucratie, paperasserie...), l'ensemble des structures dénonce les temps passés à remplir des dossiers.

Parmi les exemples cités par les responsables, les dossiers FSE et le fait de ne plus se contenter de la transmission des fiches de paie comme justificatifs, mais de devoir y adjoindre les preuves de virement sur le compte des personnes. C'est ainsi «que l'on passe

1) Ce ne sont pas les règlements européens qui semblent en cause. Selon nos interlocuteurs, les pouvoirs publics français n'ont pas toujours été exemplaires dans la gestion des fonds européens et «en rajoutent» aujourd'hui. Quoi qu'il en soit, il semble y avoir accord sur une anormale lourdeur administrative puisque la section 10 du Programme Opérationnel National est consacrée à «la réduction de la charge administrative pesant sur les bénéficiaires»...

2) Voir en annexe 10, page 66 pour de plus amples détails

plus de temps à justifier qu'à faire». La gestion du FSE est ainsi particulièrement pointée du doigt ; certaines SIAE se félicitent de ne plus en demander «car ils sont devenus totalement fous!», d'autres parlent de «comptes d'apothicaires» voire de «tripatouillages permanents pour rentrer dans les clous».

Concernant toujours le FSE, compte tenu d'un manque d'anticipation de la nouvelle programmation du FSE (2014-2020) et du nouveau mode de financement des SIAE<sup>2</sup>, les structures regrettent de ne recevoir qu'en septembre 2015, les financements prévus par la programmation 2013, avec des montants FSE inférieurs à ce qui était attendu. Ce qui pose d'évidents problèmes de trésorerie aux associations.

Est également pointée une certaine instabilité de leur fonctionnement. A titre d'exemple, en début d'année, les Chantiers sont conventionnés pour un certain nombre d'ETP, qui peut être revu à la baisse en juin, puis repris à la hausse en septembre. Il faut alors se dépêcher de recruter pour tenir cet engagement, sachant que l'activité n'a pas forcément été formatée pour ce volume de personnes... Ce qui explique la difficulté ressentie.

Cet exemple illustre un autre paradoxe. En effet, la «bourse aux postes», qui permet d'ajuster les postes de salariés en insertion en cours d'année, a été pensée par les services de l'Etat pour répondre au mieux aux attentes des SIAE. Il leur est demandé, en fin d'année, leurs besoins pour l'année à venir. Les structures sont conventionnées a minima, en fonction de l'enveloppe votée en loi de finances. En cours d'année, les postes qui ne sont pas consommés par certains Chantiers sont réattribués à d'autres qui avaient souhaité obtenir plus de postes et qui «sur-réalisent» leur conventionnement. C'est indéniablement une bonne idée. Mais, outre un possible défaut de communication, ce dispositif place sans doute les Chantiers en situation d'incertitude car ils ne peuvent pas savoir à l'avance s'ils vont ou non avoir plus de postes et combien. Selon les responsables, cela ne facilite pas l'organisation des structures.

C'est pourquoi les responsables parlent de manque de prévisibilité ou de lisibilité, qui se répercute sur la gestion quotidienne des Chantiers. Deux autres sources d'incertitude sont encore pointées.

D'une part, jusqu'en 2015, les conventions entre Etat et les Chantiers, n'intervenaient qu'en mars car il était impossible de conventionner avant que les crédits ne soient notifiés à la DIRECCTE. Cette notification n'était effective qu'en février. La trésorerie des structures était donc sollicitée de janvier à mars, ce qui posait problème et, dans certains cas, génèrait un mode de gestion inefficace. Faute de trésorerie, les achats par exemple se font au coup par coup, plutôt qu'en gros, ce qui entraîne des surcoûts. Il en va de même avec les agios payés ou les frais liés aux rachats de créance qui ne sont pas pris en compte dans les financements.

Ce décalage n'existe plus à compter de 2016. A la suite du CDIAE du 30 novembre 2015, le Préfet a notifié aux SIAE



qu'elles bénéficient d'un conventionnement provisoire de 6 mois afin d'éviter toute rupture de paiement. Cela facilitera grandement la vie des Chantiers.

D'autre part, le fait de travailler sur appel d'offres plutôt que dans le cadre de conventions, avec les collectivités locales notamment, ajoute de l'imprévisibilité, ce qui conduit à une demande générale de sécurisation des financements des SIAE.

## Renforcer la coopération entre Etat, Pôle emploi, acteurs de l'insertion et collectivités locales

Les relations entre les trois premiers acteurs sont courantes puisque la DIRECCTE conventionnent les structures et entretiennent avec elles un dialogue de gestion et que les structures ne peuvent embaucher une personne que si elle a préalablement été agréée par Pôle emploi qui, par ailleurs, leur adresse des candidats et les rencontre régulièrement pour les appuyer dans leurs démarches. Cela ne signifie pas que ces relations sont optimales, mais elles existent et se montrent souvent fructueuses. La nouveauté consiste à proposer de renforcer le rôle des communes et intercommunalités dans la gouvernance du secteur.

Jusqu'à présent, elles intervenaient peu dans le champ de l'insertion par l'activité économique<sup>1</sup>. Pour rappel, l'intervention des collectivités s'élève à 8% du financement global du secteur. Ce qui ne tient pas compte du soutien qu'elles apportent par d'autres biais, comme des marchés clausés ou des mises à disposition de locaux, par exemple, qui assurent la survie de certaines structures. Si leur intervention -quelle que soit la forme qu'elle prend- est amenée à prendre de l'ampleur, il semble logique qu'elles soient davantage parties prenantes de l'élaboration des stratégies et des politiques concernant le secteur. C'est pourquoi, le CNIAE propose de créer des comités partenariaux associant l'ensemble des acteurs de l'emploi, de l'insertion et de la formation afin d'élargir les partenariats et d'assurer une meilleure coordination des politiques. La Métropole lilloise peut ici servir d'exemple.

*1) L'intervention des communes est très variable, certaines s'étant engagées de longue date en faveur de l'IAE, d'autres étant nettement plus en retrait. Cela explique en partie le fort recours au FSE, en complément des financements de l'Etat. Au niveau intercommunal, les communautés ont pu considérer que l'insertion par l'activité économique ne relevait pas de leurs compétences obligatoires. Il en résulte que, jusqu'à une époque récente, les collectivités locales de base invitées à participer au CDIAE étaient rarement présentes.*

*A noter que 2 intercommunalités sont membres titulaires du CDIAE 68. Depuis le décret 2006-672 du 8 juin 2006, qui fixe la composition du CDIAE, une marge d'appréciation est laissée au préfet quant au nombre de représentants de*

*2) Avis du CESER Alsace, «Améliorer les réponses territoriales en matière de formation, d'insertion et d'emploi. Quelle coordination régionale et territoriale?», 24 juin 2013.*

Cela rejoint d'ailleurs une proposition du CESER-Alsace<sup>2</sup> qui suggère de mettre en place des indicateurs communs d'évaluation des politiques et des services dans les domaines de la formation, de l'insertion, de l'emploi et même du développement économique.

## Améliorer l'information sur l'IAE

Les DIRECCTE disposent bien sûr d'outils de suivi des SIAE conventionnées. Le CDIAE dispose donc d'informations pour rendre ses avis avec des indicateurs de réalisation (nombre de salariés, d'heures de formation, de périodes d'immersion etc.) et de résultats de l'action (nombre de sorties, par types de sorties etc.).

Peut-être conviendrait-il d'aller au delà de ce niveau d'information. La DIRECCTE Nord-Pas-De-Calais regrette que l'on ne dispose que rarement de critères d'évaluation des actions menées. Plus précisément, ces évaluations pourraient porter sur la prise en compte du travail social réalisé par chaque Chantier pour être capable de distinguer des «bonnes pratiques», susceptibles d'être diffusées, et de mieux apprécier le gain d'employabilité réalisé par chaque salarié grâce à son emploi, ce qui est l'objectif fondamental assigné aux Chantiers.

Les exemples de tels outils évaluatifs sont nombreux. Un exemple de fiche thématique figure en annexe 11 page 67. L'URSIEA s'est dotée d'un outil appelé Khi2 qui permet de mieux organiser le suivi, et de recueillir un certain nombre d'informations permettant de prendre la mesure des progrès réalisés par les salariés. Cet outil n'est, semble-t-il, pas systématiquement utilisé par les Chantiers. Il semblerait utile d'analyser les réticences que l'on peut rencontrer dans les Chantiers à l'utiliser.

Au fond, peu importe la forme que cet outil évaluatif prend, mais il conviendrait que l'information soit partagée ce qui permettrait à toutes les instances décisionnelles de mieux prendre la mesure de l'importance du secteur et d'agir conjointement et en connaissance de cause.

Ces outils pourraient être le support d'un dialogue entre toutes les parties prenantes de l'IAE, ils pourraient avoir également la vertu de mettre en évidence la plus value apportée par l'IAE et de servir d'outil de communication sur l'insertion par l'activité économique.

Au-delà, disposer d'une information régulièrement actualisée et partagée est une des conditions pour le déploiement d'une réelle stratégie en la matière.

## Intégrer l'IAE dans les schémas de développement économique, développer une vision stratégique partagée de l'IAE

Construire un plan de développement avec des objectifs précis, semble préférable à s'en tenir à la répartition plus ou moins automatique de l'enveloppe d'une année sur l'autre. En effet, si l'enveloppe est limitée,



le développement des structures est rendu difficile. La définition, par l'ensemble des parties concernées, d'objectifs stratégiques de développement de l'IAE pourrait permettre de mieux répondre aux besoins du territoire. Ce constat ressort du rapport déjà cité de l'IGF et de l'IGAS pour qui «le pilotage par l'État du secteur est fondé sur une logique de reconduction de l'existant. Le mode de répartition des crédits débouche sur des enveloppes ne prenant pas suffisamment en considération les besoins des territoires» (page 5). Certes, au plan territorial, les DIRECCTE font leur possible pour accompagner les SIAE dans leurs changements et développement. Mais, d'une manière générale, à enveloppe égale, la création d'une nouvelle structure ou le développement d'une structure ne peut que s'accompagner d'un redéploiement de l'enveloppe. Le fonctionnement actuel fait qu'un Chantier peut attendre plusieurs mois que des postes «se débloquent», alors qu'il a une nouvelle activité prête à démarrer<sup>1</sup>.

Cet état de fait résulte également de ce que pour obtenir des crédits de développement de l'IAE par la Direction Générale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, il faut appartenir à un département insuffisamment doté en SIAE. Ce n'est pas le cas du Haut Rhin et cela explique que l'abondement de l'enveloppe d'aide au poste ne s'y fasse pas comme dans certains autres départements<sup>2</sup>.

C'est regrettable car le diagnostic établi par la MEF Mulhouse et l'AURM<sup>3</sup> montre que des activités comme la collecte, le traitement, la récupération des déchets, sont sous représentées dans le Haut-Rhin avec 2,2% des effectifs industriels contre 3,5% en France. Par ailleurs, d'une manière générale en France, la part des déchets recyclés est encore faible<sup>4</sup>.

Une étude plus précise des possibilités d'investir davantage ce marché par des SIAE, en lien avec des entreprises opérant déjà sur ces marchés<sup>5</sup> pourrait être réalisée. Il ne s'agit que d'un exemple, d'autres pistes pourraient être explorées qui mettraient en valeur la

1) *Le préfet a toutefois la possibilité de prioriser, sur proposition de la DIRECCTE et après avis du CDIAE, une partie des crédits issue de la bourse aux postes pour le développement de l'activité d'une structure en particulier.*

2) *A noter qu'en 2015, une enveloppe supplémentaire a été allouée par la DGEFP via la fongibilité des CUI-CAE en aides au poste. La DIRECCTE Alsace précise que cette enveloppe a permis de couvrir l'ensemble des besoins de toutes les SIAE.*

3) *MEF de la région mulhousienne/AURM, Diagnostic territorial partagé. Gros plans pour mieux comprendre l'économie du Sud Alsace», octobre 2015.*

4) *Selon l'INSEE, en 2010, tous déchets confondus, le taux de recyclage atteint 60%, 44% seulement selon le Centre national d'information indépendante sur les déchets.*

5) *D'une manière générale, les activités à faible productivité apparente du travail, plus accessibles donc à des personnes de bas niveaux de qualification généralement, sont sous représentées dans la région mulhousienne. L'étude pourrait donc être élargie à l'ensemble de ces activités.*

qualité de la production ou du service, le caractère local des produits consommés... et constitueraient des axes de développement de l'action, avec à la clef, la possibilité de justifier le cas échéant l'accroissement du nombre de postes aidés dans une structure.

Une stratégie de développement partagée par l'ensemble des acteurs, collectivités locales comprises donc, permettrait peut-être d'accompagner sur le long terme le développement de l'IAE malgré les contraintes du cadre national. A titre d'exemple, en Poitou, existe un dispositif de soutien au développement des SIAE, destiné en priorité aux structures ayant de petits moyens pour développer des activités en lien avec les filières prioritaires de la région.

## 2) APPRÉHENDER LES DIFFICULTÉS DES PERSONNES DANS LEUR GLOBALITÉ

### Améliorer la mobilité des personnes éloignées de l'emploi

Comme en amont des difficultés d'accès à l'emploi, il existe divers facteurs d'éloignement de l'emploi, dont les problèmes de mobilité géographique, il est logique de travailler sur la mobilité des personnes en insertion qui, très souvent, n'ont pas le permis de conduire et ont une représentation biaisée de l'espace. La promotion de modes alternatifs (notamment le vélo) pourrait également être envisagée.

C'est d'autant plus impératif que tous les responsables de chantiers rencontrés soulignent le problème de mobilité de leurs salariés. Soit ils ne peuvent acheter une voiture, soit ils n'ont pas le permis de conduire ; des actions renforcées en la matière seraient bienvenues, dans le cadre du partenariat «mobilité pour l'emploi» qui permet aux personnes en insertion de bénéficier des services de l'auto-école sociale qui leur permet de passer l'examen du permis de conduire, ou de bénéficier de la mise à disposition de moyens de transport plus légers (scooters...) à des tarifs attractifs... Une étude des modalités d'accès à ces services et de leur mode de financement serait peut-être à prévoir.

Actuellement, ces problèmes de mobilité limitent le rayon de recrutement des SIAE (ce qui signifie que certaines personnes habitant dans des communes un peu excentrées de l'agglomération ne peuvent bénéficier des opportunités que représente l'IAE) et empêchent quelquefois les salariés de saisir des opportunités d'emploi qui ne sont pourtant distantes que de quelques kilomètres.

### Rénover des logements sociaux

De la même manière que le transport est une condition d'accès à l'emploi, le logement est une condition nécessaire. Dans le Nord Pas de Calais, des Chantiers ont ainsi rénové des logements sociaux, ce qui a fourni du travail et même des logements pour certains salariés en



insertion. Dans des villes qui ont souvent un parc ancien à réhabiliter, le développement des chantiers d'insertion orientés vers le bâtiment peut être une opportunité réelle de remettre les personnes en activité. Rappelons que c'est leur vocation première, un premier pas vers une démarche d'insertion sociale et professionnelle.

Les coopérations entre les bailleurs sociaux et les Chantiers d'insertion pourraient dans certains cas être renforcées. Il semblerait, selon certains de nos interlocuteurs, que les principaux bailleurs mulhousiens ne montrent pas trop d'empressement à travailler avec des chantiers d'insertion. Ce qui signifie qu'il faut une réelle volonté politique pour permettre aux SIAE de se pérenniser au travers de financements plus stables.

## Jouer sur tous les leviers, lever les freins à l'emploi

Compte tenu des difficultés liées aux horaires atypiques qui caractérisent souvent les emplois proposés aux salariés, une plus grande publicité pourrait être donnée à la crèche qui accueille les enfants 24 heures sur 24.

De la même manière, comme le font déjà certains Chantiers en lien avec la Maison de la Citoyenneté Mondiale ou les Ateliers Pédagogiques Personnalisés des cours de français ou des remises à niveau devraient être systématiquement proposés aux personnes ayant une faible maîtrise de la langue française.

De manière générale, toutes les initiatives, dispositifs dont peuvent bénéficier les personnes en insertion mériteraient d'être regroupés dans un livret largement diffusé auprès des associations et entreprises d'insertion, pour offrir un panorama des ressources disponibles sur le territoire mulhousien. Il nous a semblé au cours de nos entretiens qu'un grand flou régnait quant à ce qui existait, avait été supprimé, avait changé...

Au-delà, des prestations spécifiques pourraient être créées par une structure spécialisée, pour faciliter l'accès aux droits des personnes, comme c'est le cas avec l'ADATE de Grenoble ou SOMIS à Montpellier qui développent des compétences pointues tant en droit qu'en matière d'interculturalité. Au-delà des aspects formels -savoir lire un document envoyé par une administration par exemple-, il faut en comprendre le sens. La création de ce poste trans-SIAE aux compétences «pointues» permettrait de libérer du temps d'accompagnement pour investir d'autres domaines.

Plus généralement et compte tenu des difficultés personnelles et sociales que rencontre une majeure partie des salariés en insertion, il faut veiller à ce qu'une forte articulation demeure entre services sociaux et Chantiers d'insertion.

Fournir une activité aux personnes ne lève pas toutes leurs difficultés. C'est un premier pas vers un retour à l'emploi, mais les Chantiers n'ont pas toutes les compétences, juridiques, pédagogiques, médico-sociales... requises. Ce n'est pas là leur fonction d'ailleurs.

C'est pourquoi il est également essentiel que le dialogue entre services sociaux et pôle emploi (en y associant éventuellement les SIAE) soit maintenu, voire renforcé. Dans certains cas, les difficultés des personnes n'ont pas ou pas suffisamment été repérées en amont, ce qui a pu conduire des structures à devoir rompre des contrats avec des salariés qui mettaient en danger l'équipe de travail.

De tels cas sont inévitables, mais leur occurrence doit être réduite autant que faire se peut. Il importe que les principales difficultés des personnes aient été réglées en amont de l'orientation vers un Chantier car, une fois signé, l'agrément de la personne court<sup>1</sup>. Une rupture de contrat signifie autant de temps en moins que la personne pourra mobiliser pour construire son parcours.

De ce point de vue, l'accompagnement global des demandeurs d'emploi et des entreprises qui prévoit de mieux articuler les accompagnements «emploi» et «social» grâce à une plus forte synergie entre professionnels devrait effectivement renforcer ce dialogue.

## 3) RENFORCER LES PARTENARIATS

### Renforcer les liens avec les entreprises

Tous les études et rapports s'accordent un peu facilement pour dire qu'il faut que les SIAE développent leurs relations avec les entreprises classiques. Cela ne va pas de soi, car les entreprises classiques peuvent se méfier des SIAE, vues comme des concurrentes et des personnes en insertion perçues comme « en difficultés », donc difficiles à intégrer. Il reste cependant souhaitable que les SIAE accroissent leurs contacts avec les entreprises classiques pour pouvoir proposer à leurs salariés par exemple des périodes d'immersion en entreprises qui constituent des «tests» importants ou qui peuvent aider les personnes à construire un projet professionnel.

Quasi unanimement, les dirigeants reconnaissent que leurs contacts avec les entreprises classiques sont insuffisants. Mais on pourrait dire la même chose des relations entre entreprises classiques : bien peu de patrons ont d'intenses relations avec d'autres. Les préoccupations immédiates de l'entreprise dont il faut assurer la bonne marche l'emportent sur le développement du réseau. C'est d'ailleurs pourquoi des « grappes » ou clusters sont créés, pour faciliter l'émergence de relations qui s'avèrent, à long terme, constructives pour l'ensemble.

*1) Notons au passage que le dispositif porte une contradiction forte. Les Chantiers devraient constituer un sas vers l'emploi «normal», mais si un salarié en insertion accepte un CDD dans une entreprise classique, la durée de son CDD est défalquée de son parcours d'insertion. Résultat, peu nombreux sont ceux qui prennent le risque d'accepter des CDD ou des missions d'intérim un peu longues, ce qui pourrait pourtant s'avérer précieux.*



Dans cette optique, il pourrait être envisagé de créer un poste, mutualisé, dont la fonction serait de promouvoir le secteur de l'insertion par l'économie et de « vendre » les salariés passés par les structures, en collaboration avec Pôle emploi. Cela suppose bien sûr que des outils communs soient en amont élaborés pour que cette promotion s'accompagne d'une réelle garantie quant au sérieux des salariés proposés aux entreprises. Les CCI et Chambres de Métiers pourraient être les partenaires d'une telle démarche qui pourrait se faire un parallèle et concertation avec l'action des comités techniques d'animation dont l'un des rôles est de repérer les profils les plus proches de l'emploi.

A défaut, ou à titre complémentaire, il pourrait être envisagé de développer un réseau de parrains trans-SIAE pour démarcher les entreprises. Une initiative est actuellement en cours pour développer un réseau de parrains qui mériterait peut-être d'être élargi. Cela pourrait être discuté avec ses promoteurs.

Quoi qu'il en soit, il est sans doute nécessaire d'améliorer la connaissance que les entreprises ont de l'insertion par l'activité économique pour qu'elles soient plus réceptives.

Il faut sans doute également réfléchir à un certain «partage des marchés», de telle sorte qu'il y ait plus de complémentarité entre entreprises classiques et SIAE que de concurrence. Le modèle à développer est ici celui du gagnant-gagnant qui reste sans doute encore à construire.

## Mieux articuler l'IAE et le reste de l'économie sociale et solidaire

Les entreprises classiques ne constituent pas la seule cible. Il ne faut pas oublier que l'ESS dans son ensemble représente un volume d'emploi important. Les associations notamment peuvent donc constituer un « débouché » pour les salariés passés dans une SIAE. Et ce d'autant plus que, sur les 2 259 660 salariés recensés par le CREDOC<sup>1</sup> dans le secteur, 477 989 personnes sont de bas niveau de qualification. 21% donc des salariés ont un niveau infra V.

Cette coopération entre acteurs de l'ESS et Chantiers d'insertion pourrait être également développée en amont du parcours d'insertion. Certaines associations notamment, qui travaillent déjà en direction d'un public en difficultés (Restau du coeur, Caritas, Terre des hommes...), pourraient constituer la première «marche» dans un parcours d'insertion.

1) CREDOC, *Etude sur les besoins en main d'oeuvre dans le secteur de l'économie sociale et solidaire, janvier 2013.*

NB : Les données datent de 2010

2) D'où l'idée développée par le CNIAE de dresser une cartographie qui afficherait l'ensemble des emplois aidés, pour avoir une idée plus précise des diverses offres d'insertion sur les territoires afin d'améliorer leur articulation.

Compte tenu des aides possibles pour l'emploi associatif, le niveau de contrainte est peut-être légèrement plus faible que dans l'économie classique et la sensibilité à l'utilité sociale de leur action plus grande<sup>2</sup>.

Au-delà de l'accès à l'emploi, les associations sont quelquefois gestionnaires d'équipements (salle à vocation culturelle, foyers d'hébergement etc.) dont il faut assurer la maintenance et l'entretien. Autant d'activités sur lesquelles un partenariat renforcé entre Chantiers et acteurs associatifs serait bienvenu ; certains rapprochements sont en cours.

## Mutualiser les moyens entre SIAE

Ce thème est récurrent lui aussi dans les études et documents consacrés à l'IAE. Localement, certaines SIAE ont, par exemple, mutualisé la comptabilité, pour réaliser des économies. Les coopérations entre Chantiers ou entre Chantiers et autres acteurs de l'IAE sont, par ailleurs, déjà assez répandues. Ainsi, par exemple, dans le domaine de la restauration, une palette complète d'expériences (restauration collective ou traditionnelle) peut être proposée aux salariés grâce à la collaboration entre Chantiers et entreprises d'insertion.

Ces exemples pourraient être élargis à d'autres SIAE, à d'autres fonctions, voire aux achats via un groupement d'achats pour les fournitures les plus fréquentes, ce qui permettrait d'obtenir des baisses de prix, ce que font déjà certains Chantiers qui adhèrent à une centrale d'achats nationale. La CRESS développe par ailleurs une plateforme d'achats responsables qui pourrait constituer un support de la démarche. La région Bretagne, soutient quant à elle la mutualisation de certaines fonctions comme le développement commercial ou la direction des ressources humaines.

Cette mutualisation ne va toutefois pas de soi. Certains dirigeants s'interrogent : quel est le but de l'opération? En général, ils font valoir que les origines et fondements de certaines structures peuvent être incompatibles entre eux. Certaines ont un fonctionnement « militant », d'autres sont plus « gestionnaires ». Certaines SIAE font partie d'un réseau national et développent leurs propres outils, d'autres sont de petites structures qui tiennent à leur autonomie... Pour reprendre les termes d'un responsable « *mutualisons ce qui peut l'être...* ».

Il semble indispensable d'approfondir la question avec les responsables eux-mêmes, sur la base par exemple de leurs principaux postes de dépenses courantes dans le but de baisser les coûts de certains approvisionnements.

Mais il faut prendre garde à ne pas vouloir trop regrouper les structures, ce qui pourrait s'avérer contreproductif, au sens où la diversité des Chantiers fait aussi leur richesse. Vouloir mutualiser certaines fonctions par exemple, dans le but de professionnaliser davantage le secteur, pourrait aller à l'encontre de l'engagement de la société civile dans ces actions, pourtant gage du dynamisme du secteur et garant d'une certaine éthique. « *Avoir un conseil d'administration aussi faible que le nôtre est un*



*vrai handicap*» dicit un responsable de Chantier. Sont en jeu les compétences que peuvent apporter les bénévoles, mais aussi leurs carnets d'adresses, leurs réseaux qui permettent de soutenir ces projets et actions.

Rappelons toutefois qu'un travail important est déjà réalisé pour élaborer conjointement des programmes de formation continue qui sont mutualisés par l'ensemble du réseau sous la houlette de l'URSIEA et que, de manière plus informelle, certaines structures coopèrent largement. Par exemple, certaines structures mutualisent déjà leurs accompagnateurs socio-professionnels.

## 4) ACCROÎTRE L'EFFICIENCE DE L'ACTION

### Créer des passerelles entre SIAE ?

Cette proposition est assez fréquente elle aussi et semble à première vue logique : que la personne puisse aller des dispositifs les plus sociaux vers les dispositifs les plus proches du marché. Néanmoins, le bon sens se heurte aux réalités sociales et économiques. D'une part, les personnes ont droit à 24 mois maximum en SIAE. C'est souvent trop peu selon les responsables pour les personnes ayant le plus de distance à l'emploi.

Les salariés en insertion dans les chantiers sont à plus de 70% allocataires de minima sociaux, certains, à leur arrivée, vivaient dans la rue, d'autres dormaient dans leur voiture. C'est dire qu'ils ont épuisé toutes les alternatives pour trouver un emploi. Dans nombre de cas, soulignent les responsables interrogés, 24 mois ne suffisent pas à organiser un parcours tel que proposé.

D'autre part, un chantier d'insertion qui forme une personne, l'accompagne pendant un an pour lever ses principaux freins à l'emploi, lui apprend les bases d'un métier qui lui permettent d'être plus ou moins autonome au travail, n'a aucun intérêt à la voir partir au moment où sa productivité commence à monter.

Cette volonté de créer des passerelles pouvait avoir du sens lorsque le temps de travail dans les Chantiers était limité à 24 heures. Passer dans une entreprise d'insertion permettait de travailler à temps plein. Cet argument a perdu en pertinence dès lors que les salariés des Chantiers peuvent travailler 35 heures par semaine.

Cette création de passerelles semble un peu plus facile à organiser en interne, lorsqu'une même structure porteuse gère à la fois un chantier d'insertion et une entreprise d'insertion, voire une entreprise de travail temporaire d'insertion. Après une période d'adaptation dans l'entreprise qui permet un repérage des habiletés ou des savoir-faire, il arrive que les salariés d'un chantier soient embauchés par l'entreprise d'insertion auquel le chantier s'adosse. Cela reste cependant marginal au dire des responsables rencontrés.

Cette approche linéaire, en termes de passerelles, ne tient pas suffisamment compte de la réalité des publics accueillis dans les Chantiers pour qui «*le passage dans*

*une entreprise d'insertion est trop violent, la productivité attendue est trop forte*». La différence de financements publics entre un Chantier et une entreprise d'insertion explique ce niveau d'exigence qui rend les postes inaccessibles à un grand nombre de personnes.

Localement, à défaut de constituer des passerelles pour les personnes en insertion, de nombreuses relations existent entre responsables de structures, il existe indéniablement un « effet réseau » qui permet parfois, par exemple, d'orienter un candidat à l'embauche vers une autre structure, plus adaptée à sa situation. Ce réseau (le nombre d'acteurs étant faible il est assez logique que « tout le monde » se connaisse) se concrétise encore par des pratiques d'évitement de la concurrence entre SIAE, « *même si elle peut toujours exister* ». Il faut ajouter que le marché local n'est pas extensible à l'infini et que la concurrence peut aussi concerner des marchés accessibles aux ESAT, par exemple. On remarquera à ce propos que personne ne s'émeut qu'il n'y ait pas de passerelles entre les ESAT et Entreprises Adaptées...

### Mieux organiser les sorties de parcours en insertion

La question des suites du parcours reste totalement ouverte et à débattre, car beaucoup de responsables constatent que deux ans pour les publics les plus éloignés de l'emploi sont insuffisants pour qu'ils puissent espérer majoritairement trouver un emploi. Certains ont ainsi l'impression « *qu'ils sont lâchés dans la nature...* ».

La sortie du dispositif doit être bien préparée, de telle sorte que les personnes sachent quelles démarches entreprendre, auprès de qui, etc. D'autres Chantiers proposent aux personnes de les « accompagner » pendant quelques mois après la fin de leur contrat.

Si tous les Chantiers préparent leurs salariés à la sortie, ce qui est une exigence légale, il n'est pas certain que les démarches mises en oeuvre connaissent un même degré de formalisation dans tous les Chantiers. Une réflexion commune sur la meilleure manière de préparer à la sortie, de formaliser cette étape du parcours et éventuellement de participer à un suivi éviterait peut-être ce sentiment de quelques uns de « lâcher les gens dans la nature »<sup>1</sup>.

### Formaliser (et homogénéiser) les documents d'accompagnement

Rapprocher les différents intervenants dans l'IAE ou les rapprocher des entreprises classiques, demande que les outils de suivi et d'accompagnement soient davantage

*1) Le propos concerne les personnes qui ont peu d'issues à la fin de leur parcours d'insertion. Pour ceux qui retrouveraient un emploi, une « prestation de suivi dans l'emploi » a été créée récemment dans le cadre du plan de lutte contre le chômage de longue durée. Une partie du budget alloué est destinée aux structures de l'IAE qui accompagneront dans l'emploi de droit commun des salariés après leur parcours en insertion afin de faciliter la prise de poste et le maintien dans l'emploi.*



formalisés qu'ils ne le sont quelquefois. Les situations sont diverses.

Dans certains chantiers, aucun document de suivi du parcours des personnes n'est formalisé. Dans d'autres, on constate un début de formalisation qui se concrétise par l'élaboration de documents écrits d'évaluation.

Dans d'autres enfin, toute une gamme d'outils existe qui vont du bilan d'entrée à la fiche synthétique qui retrace l'ensemble des démarches menées pendant la vie au travail et la « validation » des compétences acquises. Des fiches reprennent l'ensemble des tâches qui doivent être maîtrisées pour la bonne conduite du poste, et chaque salarié peut ainsi être positionné en fonction de son degré de maîtrise et d'autonomie sur le poste.

Ce type d'outil demanderait sans doute à être généralisé car il permet, d'une part, aux salariés de mesurer les progrès accomplis ; d'autre part, de « garantir » aux entreprises où ces salariés vont candidater à la fin de leur parcours d'insertion, qu'ils maîtrisent effectivement les compétences nécessaires. Cela peut également permettre à Pôle emploi de mieux repérer les offres d'emploi susceptibles de convenir aux personnes après leur parcours d'insertion.

## Accroître la formation des salariés

L'accès à la formation et à la qualification est unanimement reconnu comme un facteur clef de l'insertion professionnelle. Les études de cohortes<sup>1</sup> montrent qu'existe une coupure de plus en plus franche entre ceux qui ont un diplôme, quel qu'en soit le niveau, et ceux qui n'en ont pas, pour qui la probabilité d'insertion est extrêmement faible.

Les Chantiers rencontrés globalement « jouent le jeu » et forment leur personnel en insertion, ce qui est d'ailleurs une obligation légale, contrôlée par la DIRECCTE. Entre la formation « sur le tas » qui est réelle quoique non reconnue et les formations organisées par l'URSIEA<sup>2</sup> ou en collaboration avec l'AFPA et l'IRFA (entre autres), chaque salarié doit trouver une formation sur les 24 mois de son contrat.

Deux « stratégies » se distinguent. D'une part, des formations courtes, de quelques heures (en général 35 heures), correspondant souvent à des compétences transversales (sécurité, hygiène, postures...) et transférables, ou à une tâche à accomplir. Ce sont des formations d'adaptation au poste de travail. (Le détail se trouve en annexe 7, page 63)

1) Gehin JP, Palheta U., « Les devenir socioprofessionnels des sortants sans diplôme : un état des lieux dix ans après la sortie du système éducatif (1998-2008), Formation-emploi, 118, avril-juin 2012.

2) Voir <http://www.ursiea.org/index.php/welcome/info>

3) MEF/AURM, « Parcours professionnels et compétences des salariés dans les services à la personne », avril 2010.

4) article L5132-14 du code du travail

C'est la voie la plus répandue car il y a, quoique certains puissent en dire, une réelle difficulté à former les personnes les moins formées. C'est un constat réitéré : ce sont les personnes déjà les plus formées qui se forment. Les raisons en sont nombreuses : peur de l'échec, préférence pour le temps court (pour l'emploi immédiat), inadaptation des formations proposées (trop scolaires). Ainsi, un Chantier qui avait mis en place une formation de remise à niveau, prise sur le temps de travail et donc payée en heures supplémentaires y a mis fin car, malgré les relances et incitations, « un sur dix suivait la formation ».

Il y a donc un réel enjeu à trouver les moyens de former les personnes les moins formées et qualifiées. De ce point de vue, on ne peut être certain que les Chantiers y parviennent totalement puisque les données sur le niveau de qualification à l'entrée en formation laissent présager qu'il y a sous représentation des personnes de niveau infra V.

La seconde stratégie consiste à privilégier autant que faire se peut les formations diplômantes. Cette voie ne va pas sans poser problème en raison des pré-requis à l'entrée dans certaines formations. Difficultés qui avaient déjà été rencontrées dans l'étude consacrée par la MEF et l'AURM au secteur des services à la personne<sup>3</sup> où des personnes motivées, ayant une expérience, ne peuvent suivre de formation, faute des pré-requis. Dans le cas présent, une formation de réparateur en électroménager, par exemple, est une formation de niveau IV, elle n'est donc pas accessible à une large partie des salariés en insertion dont le niveau est, sauf exception, infra V.

De fait, le nombre de salariés en insertion qui réussissent à s'inscrire dans une formation de ce niveau est réduit.

De manière connexe, la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) n'est pas perçue comme une opportunité pour les salariés. Deux raisons à cela. D'une part, les modalités pratiques de la VAE excluent les personnes de faible niveau de formation ou ayant une maîtrise relativement faible de la langue française. La constitution de deux dossiers et surtout du dossier « de preuves » s'avère être un obstacle rédhibitoire, souvent même pour des personnes qualifiées, sans difficultés particulières.

Une suggestion pourrait être faite aux services valideurs : accorder plus de place à d'autres modes de validation, permises dans la loi, telles que les mises en situation de travail. Plutôt qu'une description littéraire de leurs activités, il est alors demandé aux personnes de réaliser des tâches représentatives et significatives d'une activité et d'explicitier oralement leurs choix opératoires. Cela permet à des personnes de bas niveau de formation de faire concrètement la preuve de leurs savoirs acquis.

Reste que la VAE ainsi comprise n'est accessible qu'aux personnes ayant au moins 3 ans d'expérience en relation directe avec la certification visée. Compte tenu du parcours professionnel souvent haché des salariés en insertion, la VAE ne peut concerner le plus grand nombre



d'entre eux. La voie alternative consiste peut-être à viser, pour certains titres, des certificats de compétences professionnels. C'est la voie choisie par certains, en lien avec l'AFPA.

Pour simplifier la vie des plus petits Chantiers, une liste des Certificats existant en région pourrait être diffusée, indiquant les opérateurs et les financements possibles ce qui permettrait peut-être d'accroître le nombre de personnes sortant du dispositif vers la formation.

## 5) REVOIR LES MODES D'INTERVENTION

### Lever les ambiguïtés

Les chantiers d'insertion sont aux prises avec des injonctions contradictoires. La plus marquante est que leur public est constitué des personnes les plus éloignées de l'emploi, mais que les discours ambiants insistent de plus en plus sur la nécessité de réussir un retour à l'emploi en deux ans. Certains rapports officiels pointent ainsi l'inefficacité des Chantiers. Or, c'est un objectif qui semble difficilement atteignable dans certains Chantiers et aujourd'hui plus qu'hier. *«Quand on a commencé, avec des TUC, on arrivait toujours à trouver quelque chose. Aujourd'hui...»*. *«Le chômage est un problème général, avec 11,5% de taux de chômage, les entreprises ont le choix»*.

Il ne s'agit pas de minimiser l'objectif d'un emploi durable pour les salariés en insertion, mais de rappeler les objectifs fixés par le code du travail aux Chantiers, à savoir «organiser le suivi, l'accompagnement, l'encadrement technique et la formation de leurs salariés en vue de faciliter leur insertion sociale et de rechercher les conditions d'une insertion professionnelle durable<sup>4</sup>.»

Pour l'heure, deux logiques semblent en concurrence : une logique «emploi» et une logique «sociale», à laquelle se sont à l'origine rattachés la plupart des Chantiers, l'activité n'étant qu'un support d'insertion au vu de ses qualités reconstructrices. Si, à l'avenir, l'option retenue par les pouvoirs publics consistait à privilégier le retour à l'emploi alors les Chantiers pourraient être conduits à recruter les plus proches de l'emploi ou à renoncer. Ce qui ne résoudrait pas la question des personnes les plus éloignées du marché.

C'est pourquoi la DIRECCTE Alsace se dit particulièrement attentive à prendre en compte, lors des dialogues de gestion, à la fois les sorties dynamiques et le profil des salariés embauchés afin de trouver un compromis entre la possibilité d'offrir un parcours d'insertion à des personnes éloignées de l'emploi et la «performance» de la structure en termes de sorties.

### Communiquer sur l'ESS

Paris a lancé les «trophées de l'ESS» pour valoriser les projets innovants à forte utilité sociale, les projets lauréats bénéficient d'un appui pour leur développement. Il s'agit là d'une manière d'intervenir qui peut permettre

de mieux communiquer sur l'ESS et de revaloriser leur action si besoin en était.

Mais l'essentiel réside sans doute dans le fait que les acteurs de l'ESS eux-mêmes communiquent mieux, et notamment sur l'utilité sociale de leur action.

Dans le cas des chantiers d'insertion, l'utilité sociale réside bien sûr dans le fait d'employer des personnes éloignées de l'emploi, raison pour laquelle ils bénéficient de l'aide au poste et du financement FSE. Mais leur action, dans bien des cas, ne s'arrête pas là. Nonobstant le fait que l'anonymat a été garanti à nos interlocuteurs, nous pourrions dire qu'une association qui a dépollué un site situé dans le tissu urbain, site devenu le «poumon vert» du quartier, offre une aménité territoriale extérieure à son activité d'insertion. Même chose pour un restaurant qui offre des repas solidaires à des personnes qui ne relèvent pas de l'IAE, mais qui sont également en difficultés. Même chose pour les associations qui recyclent des biens donc participent au développement de l'économie circulaire et donc au développement durable. Idem encore pour des associations qui mettent à disposition du public des vélos et qui s'intègrent de fait dans la politique touristique de la ville et de l'agglomération...

Il ne serait pas incongru de penser que la charge de ce service pourrait être «compensée» par le versement d'une subvention de la part des collectivités locales concernées. En PACA par exemple, existe une aide régionale à la mission d'utilité sociale des structures porteuses d'ACI.

Il est important de préciser à ce propos que tous les responsables de Chantiers insistent sur le fait qu'ils ne veulent *«pas de subvention pour la subvention»*. Une approche «contractuelle» prévaut.

Ce qui signifie clairement du point de vue du rédacteur qu'une réelle démarche d'évaluation de l'utilité sociale des Chantiers devrait être mise en oeuvre (par les Chantiers eux-mêmes) qui permettrait, d'une part, de mettre en oeuvre une démarche collective d'apprentissage ; d'autre part, de mieux construire collectivement une stratégie pour le développement du secteur.

### Développer des aides indirectes ?

En cette période tendue pour les finances des collectivités locales, une intervention financière directe, souhaitée par certains responsables rencontrés, semble difficile à mettre en oeuvre, mais ce n'est pas la seule voie possible pour soutenir les Chantiers. D'ailleurs nombreux sont les Chantiers qui mentionnent un appui apporté par leur mairie, sous la forme soit de conventions qui garantissent un certain volume de travail, soit des aides matérielles diverses (locaux, équipements...). Mais il est vrai qu'il y a un fort contraste entre les interventions des Communautés voisines de Colmar et Strasbourg et les pratiques de m2A. Ainsi, l'Eurométropole et la ville de Strasbourg financent les SIAE à hauteur de 495 800€ dont 295 800€ en subvention de fonctionnement...

Quoi qu'il en soit, d'autres formes d'aides que les



subventions existent. Ainsi, en Saône et Loire, un fonds d'intervention pour l'IAE a été créé pour répondre aux besoins financiers non couverts, par exemple les avances de trésorerie liés au FSE. Ce fonds a d'autant plus d'utilité que les paiements se font en n+1 au mieux.

La proposition a pu être faite, par ailleurs, du co-financement du DLA par les collectivités locales. A ce sujet, il conviendrait de voir s'il existe actuellement des besoins non satisfaits sur l'enveloppe actuelle du DLA et si le fonds a besoin d'un abondement. De même, il serait intéressant de savoir si les montants financés permettent de donner l'ampleur voulue aux études et expertises menées.

Seul un dialogue entre les collectivités et les gestionnaires de ces fonds permettrait de répondre à ces questions.

## **Développer la commande publique socio-responsable : les clauses sociales**

Les collectivités locales ont encore un outil à leur disposition pour soutenir l'activité des Chantiers : les clauses sociales et environnementales. Le détail de ces clauses est expliqué en annexe 12, page 68. Pour aller à l'essentiel, ces clauses permettent d'obliger le prestataire à inclure du temps de travail réservé aux personnes en insertion voire à réserver des marchés à des actions d'insertion.

Sur ce sujet, les points de vue sont divergents.

Certains responsables se montrent très sceptiques quant au développement des clauses sociales, pour plusieurs raisons. D'une part, compte tenu de l'existence de la règle des 30%, l'utilité de ces clauses peut être mise en question dès lors que les Chantiers atteignent déjà leur plafond de financement marchand. D'autre part, est soulignée la préférence des collectivités pour les grands groupes, notamment dans le cas de travaux publics ou de projets immobiliers, qui apportent davantage de garanties que les petites entreprises ou les chantiers

d'insertion, à qui finalement ces grands groupes sous-traitent la réalisation d'une partie des travaux. Enfin, certains avancent que les grandes gagnantes seraient les ETTI qui apportent à la fois des salariés productifs et la flexibilité souhaitée par les entreprises.

D'autres se montrent beaucoup plus intéressés et, généralement, soulignent l'importance de bien étudier les marchés et de mettre en accord le type de marché et les clauses d'insertion.

C'est dire que la volonté, s'il y a, d'aller vers une utilisation plus systématique des clauses sociales, doit s'accompagner d'une réflexion sur l'allotissement, de telle sorte que le marché soit effectivement accessible aux SIAE et aux petites entreprises locales, susceptibles pour l'occasion d'embaucher des personnes en insertion.

Cela signifie encore que l'utilisation des clauses sociales n'a qu'un faible intérêt pour des marchés importants qui font appel à une forte mécanisation. Pour exemple, l'entretien mécanisé des accotements autoroutiers relève plus de l'entreprise «classique» que d'un Chantier. Par contre, pour l'entretien d'un petit délaissé urbain où l'on ne veut pas employer d'herbicide toxique pour la santé des riverains, pour l'entretien des berges d'un cours d'eau où des engins passent difficilement, les Chantiers sont plus appropriés.

Une réflexion doit donc avoir lieu sur le type de chantiers que l'on peut «flécher» en insertion. D'une manière générale, plus un chantier est intensif en main d'oeuvre, plus il semble convenir aux chantiers d'insertion. Là encore, une volonté politique forte de la part des élus est attendue car, spontanément, les services techniques ne sont pas toujours moteurs pour développer une pratique qui complique un peu les démarches, selon nos interlocuteurs. Par ailleurs, cette volonté ne doit pas se limiter aux communes qui hébergent un Chantier ; l'ensemble des communes de l'agglomération pourrait être mobilisé, de même que l'ensemble des collectivités territoriales.



## Synthèse des pistes de réflexion repérées

Des pistes d'approfondissement ont été relevées au cours de nos entretiens, mais aussi dans la littérature consacrée à l'ESS et plus particulièrement à l'insertion par l'activité économique. Il ne s'agit pas de propositions, et encore moins de préconisations, juste de pistes qui semblent à l'auteur de ce rapport -qui n'engage que lui- mériter une réflexion approfondie. Il appartient maintenant aux acteurs concernés de se prononcer sur leur pertinence locale et, le cas échéant, de suivre les pistes qui leur semblent les plus prometteuses.

### INFORMER

- Elaborer un guide des aides sur les ressources à disposition des personnes en insertion : crèche 24X24, auto-école sociale, CyberProjet, remise à niveau...
- Faire un livret indiquant tous les certificats de compétences existant en Région, les opérateurs et les modes de financement. Idem pour les VAE accessibles sur le mode de la mise en situation de travail.
- Faciliter l'accès aux droits en créant un poste trans-SIAE dédié.

### INSCRIRE L'IAE DANS LES STRATEGIES TERRITORIALES

- Faire une étude précise de toutes les activités à faible productivité apparente du travail sous représentées localement et qui pourraient, en lien avec les entreprises classiques, être investies par les SIAE.
- Procéder avec les Chantiers à une évaluation pluraliste de leur utilité sociale.

### APPUYER ET STABILISER L'ACTIVITE DES CHANTIERS

- Développer les clauses sociales en motivant les services techniques et l'ensemble des communes et collectivités ; en étudiant conjointement les types de marchés pertinents pour jouer la complémentarité avec les entreprises classiques.
- Inciter les bailleurs sociaux à recourir aux services des Chantiers.
- Aider au rapprochement entre les SIAE et les autres acteurs de l'économie sociale et solidaire, les associations notamment.
- Appuyer le développement d'un réseau de parrains trans-SIAE.

### ARTICULER LES ACTEURS

- Renforcer les liens entre Pôle emploi, services sociaux et SIAE.

- Créer un inter-CDIAE ou un pré-CDIAE au niveau régional
- Créer un comité partenarial associant les collectivités locales et les acteurs de l'emploi, de l'insertion et de la formation.
- Se doter d'indicateurs communs base d'une vision (voire d'une stratégie) communes aux services de l'Etat et aux collectivités locales.
- Créer un poste trans-SIAE pour promouvoir le passage des salariés en insertion vers les entreprises classiques, rechercher les rapprochements possibles entre elles et les SIAE lors de marchés clausés.

### MUTUALISER

- Après étude préalable, envisager la création d'un groupement d'achats.
- Mutualiser les outils et méthodes de suivi-accompagnement des personnes.
- Mutualiser les outils et protocoles de préparation à la sortie.

### INTERVENIR

- Etudier la pertinence de l'abondement du DLA par les collectivités locales.
- Créer un fonds prenant en charge les avances de trésorerie
- Valoriser la plus value sociale des Chantiers.

### MITIGER

- La vision rationaliste des passerelles entre Chantiers.
- La tentation de la performance qui serait basée essentiellement sur les sorties des Chantiers ; privilégier l'évaluation des gains en employabilité des salariés, compte tenu du type de public accueilli.
- L'idée de former les demandeurs d'emploi et personnes en insertion pour des «métiers porteurs», étudier également localement les «emplois de niche».



### Liens utiles

Groupement national de la coopération : [www.entreprises.coop](http://www.entreprises.coop)

Fédération Nationale des Associations d'Accueil et de Réinsertion Sociale : [www.fnars.org](http://www.fnars.org)

Centre français des fonds et fondations : [www.centre-francais-fondations.org](http://www.centre-francais-fondations.org)

En Alsace : Union Régionale des Structures d'Insertion par l'Economie d'Alsace : [www.URSIEA.org](http://www.URSIEA.org)

Conseil national des chambres régionales d'ESS : [www.cncres.org](http://www.cncres.org)

Gouvernement français : [www.economie.gouv.fr/cedef/economie-sociale-et-solidaire](http://www.economie.gouv.fr/cedef/economie-sociale-et-solidaire) ou [www.asso.gouv.fr](http://www.asso.gouv.fr)

Fédération nationale de la mutualité française : [www.mutualite.fr](http://www.mutualite.fr)

Union nationale interfédérale des œuvres et organismes privés non lucratifs sanitaires et sociaux : [www.uniopss.asso.fr](http://www.uniopss.asso.fr)

Regroupement de chantiers d'insertion : [www.chantierecole.org](http://www.chantierecole.org)

Le Labo de l'ESS, «Think Tank destiné à faire (re)connaître une économie plus respectueuse de l'Homme et de son environnement à travers échanges, réflexions et actions» : [www.lelabo-ess.org](http://www.lelabo-ess.org)

Association pour le développement des données sur l'économie sociale : [addes.asso.fr](http://addes.asso.fr)

Union des employeurs de l'ESS : [www.udes.fr](http://www.udes.fr)

«Portail du développement de l'économie sociale et solidaire» : [www.avise.org](http://www.avise.org)

Le site «portail de l'insertion par l'activité économique» : [www.portail-iae.org](http://www.portail-iae.org)



## Annexe 1 : le champ de l'économie sociale et solidaire

Catégories juridiques relevant de l'ESS			
NII	Libellé	NII	Libellé
<b>BANQUE ET CREDIT</b>			
51	Société coopérative commerciale particulière	5191	Société de caution mutuelle
		5192	Société coopérative de banque populaire
		5193	Caisse de crédit maritime mutuel
		5194	Caisse (fédérale) de crédit mutuel
		5195	Association coop inscrite (droit local Alsace Moselle)
61	CEP	6100	Caisse d'épargne et de prévoyance
65	Société civile	6595	Caisse locale de crédit mutuel
		6596	Caisse de crédit agricole mutuel
		5196	Caisse d'épargne et de prévoyance à forme coopérative
<b>COOPERATIVES</b>			
52	Société en nom collectif	5203	Société en nom collectif coopérative
53	Société en commandite	5307	Société en commandite simple coopérative
		5309	Société en commandite par actions coopérative
54	Société à responsabilité limitée (SARL)	5443	SARL coopérative de construction
		5451	SARL coopérative de consommation
		5453	SARL coopérative artisanale
		5454	SARL coopérative d'intérêt maritime
		5455	SARL coopérative de transport
		5458	SARL coopérative ouvrière de production (SCOP)
		5459	SARL union de sociétés coopératives
		5460	Autre SARL coopérative
		5543	SA coopérative de construction à CA
55	Société anonyme à conseil d'administration	5547	SA coopérative de production de HLM à CA
		5551	SA coopérative de consommation à CA
		5552	SA coopérative de commerçants-détaillants à CA
		5553	SA coopérative artisanale à conseil d'administration
		5554	SA coopérative (d'intérêt) maritime à CA
		5555	SA coopérative de transport à conseil d'administration
		5558	SA coopérative ouvrière de production (SCOP) à CA
		5559	SA union de sociétés coopératives à CA
		5560	Autre SA coopérative à conseil d'administration
56	Société anonyme à directoire	5643	SA coopérative de construction à directoire
		5647	Société coop de production de HLM anonyme à directoire
		5651	SA coopérative de consommation à directoire
		5652	SA coopérative de commerçants-détaillants à directoire
		5653	SA coopérative artisanale à directoire
		5654	SA coopérative d'intérêt maritime à directoire
		5655	SA coopérative de transport à directoire
		5658	SA coop ouvrière de production (SCOP) à directoire
		5659	SA union de sociétés coopératives à directoire
		5660	Autre SA coopérative à directoire
65	Société civile	6543	Société civile coopérative de construction
		6551	Société civile coopérative de consommation
		6554	Société civile coopérative d'intérêt maritime
		6558	Société civile coopérative entre médecins
		6560	Autre société civile coopérative
<b>COOPERATIVES AGRICOLES</b>			
63	Société coopérative agricole	6316	Coop d'utilisation de matériel agricole en commun (CUMA)
		6317	Société coopérative agricole
		5432	SARL d'intérêt collectif agricole (SICA)
		5532	SA d'intérêt collectif agricole (SICA) à CA
		5632	SA d'intérêt collectif agricole (SICA)
		6532	Société civile d'intérêt collectif agricole (SICA)
		6318	Union de sociétés coopératives agricoles
<b>MUTUELLES</b>			
82	Organisme mutualiste	8210	Mutuelle
64	Société d'assurance mutuelle	6411	Société d'assurance à forme mutuelle
		8250	Assurance mutuelle agricole
		8290	Autre organisme mutualiste
<b>ASSOCIATIONS</b>			
92	Association loi 1901 ou assimilé	9210	Association non déclarée
		9220	Association déclarée
		9221	Association déclarée d'insertion par l'économie
		9222	Association intermédiaire
		9223	Groupement d'employeurs
		9230	Association déclarée, reconnue d'utilité publique
		9260	Association de droit local (Bas-Rhin, Haut-Rhin et Moselle)
93	Fondation	9300	<b>FONDACTIONS</b>
<b>COMITES D'ETABLISSEMENTS</b>			
	Autre	9310	comité central d'entreprise
		8311	comité d'établissements

La typologie utilisée s'appuie sur celle définie par la DIESSE et reprise par l'OREF Alsace.

Ce tableau croise deux approches. La première est une approche par catégorie juridique, la seconde est l'approche par activité. Ainsi, les Caisses d'épargne, qui sont des coopératives n'apparaissent pas dans les coopératives, mais dans les activités liées à la banque et au crédit.

Compte tenu du poids particulièrement important des coopératives agricoles, nous en avons fait une sous catégorie de la catégorie «coopératives».

En ce qui concerne les associations, la catégorie juridique a été croisée avec le code d'activité INSEE (NAF). Nous avons choisi d'éliminer les associations en NAF 84 : administration publique et sécurité sociale obligatoire, et les NAF 9411, 9412, 9420, 9491 et 9492 qui correspondent à des organisations patronales et consulaires, des organisations professionnelles, des syndicats de salariés, des organisations religieuses et politiques.

Dans quelques cas manifestes d'erreurs de codage, nous avons procédé à un reclassement des associations concernées (par exemple une MJC ayant un code NAF d'administration publique...).



## Annexe 2 : Répartition par EPCI des subventions d'Etat versées aux associations en 2012

EPCI	Culture		Agriculture		Education jeunesse		Intérieur		Justice libérés		Ecologie et DD		Travail emploi santé		Sport		Affaires étrangères		Solidarité, cohésion		Economie finances		En % du total	
	Nb actions	Montant	Nb actions	Montant	Nb actions	Montant	Nb actions	Montant	Nb actions	Montant	Nb actions	Montant	Nb actions	Montant	Nb actions	Montant	Nb actions	Montant	Nb actions	Montant	Nb actions	Montant		
Colmar	23	1030580	2	27000	14	41189	3	998	11	86045	7	157728	6	635762	5	5200	2	7000	3	18000	1	2000	1984502	18,4
MZA	41	2163943			37	448892	9	597944	15	138282	7	630972	15	2404266	11	37862							6449161	59,8
Altkirch	3	156608			1	1500					1	3000	1	237900								399008	3,7	
Porte Sundégau	1	50000			3	15507					1	3000			2	2500						50000	0,5	
Guebwiller	6	154500			1	1500																175507	1,6	
Hundsbach	3	12300			2	2150	1	720														15170	0,1	
Kaysersberg	1	1000			2	5800					1	50271	1	200000	1	1000						7800	0,1	
Doller et S.	3	47000			1	3000									2	2000						300271	2,8	
Munster	2	79000			3	7300	1	3300			1	173461	4	261643	2	2000						2000	0,0	
Saint Amarin	0																					524704	4,9	
3 frontières	2	93127							2	1800					1	1000					1	3000	280026	2,6
Centre HR	1	1500													1	1000						2800	0,0	
Brisach	1	1300			2	1700	1	600							1	896						2396	0,0	
Ribeauvillé	0														1	33857						37457	0,3	
Rouffach	4	93500			2	9107																500	0,0	
Sierentz	0																					109607	1,0	
Val d'argent	0																					4860	0,0	
Essor du Rhin	1	1800			3	1580	1	3350							1	423						2223	0,0	
Dannemarie	2	106752	1	1000	2	12607	2	1540														4930	0,0	
PFRS																						436033	4,0	
Thann Cernay																						10790455	100,0	

Il s'agit des subventions inscrites au budget général de l'Etat, et qui apparaissent dans le «jaune budgétaire» de la loi de finance 2014. Source data.gouv.fr

## Annexe 3 : Institutions titulaires du CDIAE du Haut Rhin

Institutions titulaires du Comité départemental de l'insertion par l'activité économique						
Etat	Pôle emploi	Collectivités territoriales	Représentants de l'insertion	Organisations professionnelles d'employeurs	Organisations syndicales de salariés	
Le Préfet du Haut Rhin ou son représentant	Le directeur territorial du Haut-Rhin ou son représentant	Conseil régional	MEF ThurDoller	FFB	CGT	
Le responsable de l'unité départementale du Haut-Rhin de la DIRECCTE ou son représentant		Conseil départemental	MEF Mulhouse	UPA	FO	
Le responsable départemental des finances publiques du Haut-Rhin ou son représentant		Ville de Mulhouse et m2A	Alsace active	CGPME	CFTC	
Le responsable de la direction départementale de la cohésion sociale et de la protection des populations du Haut Rhin ou son représentant		Communauté d'agglomération de Colmar	URSIEA	MEDEF	CFE CGC	
			FNARS	FEP grand est		
			GRESS			

## Annexe 4 : les types de sorties

Type de sortie	Motif de sortie	Situation
<b>LES SORTIES DYNAMIQUES</b>		
<b>Emploi durable</b>	En CDI dans la structure ou filiale	Les contrats de professionnalisation, s'ils sont signés en CDI, sont compris dans cette catégorie
	En CDI non aidé par un autre employeur	Les contrats de professionnalisation, s'ils sont signés en CDI, sont compris dans cette catégorie
	Création ou reprise d'entreprise	
	En CDD (sans aide publique à l'emploi) d'une durée de 6 mois et plus	Quel que soit l'employeur (qui peut être la SIAE) Les contrats d'apprentissage, de professionnalisation en CDD, les contrats de mission (hors ETTI), sont compris dans cette catégorie
	Intégration dans la fonction publique	Le stage de titularisation dans la fonction publique est compris dans cette catégorie
	En CDI aidé par un autre employeur	S'ils sont signés en CDI, les contrats aidés financés par la Région et les entrées en EA sont comptabilisés.
<b>Emploi de transition</b>	En CDD (sans aide publique) à l'emploi	Les contrats de mission (hors ETTI), sont compris dans cette catégorie
	En contrat aidé pour une durée indéterminée par un autre employeur (hors IAE)	Cette catégorie comprend les CUI-CAE et CIE ; les emplois aidés financés par la Région et les entrées en ESAT
<b>Sortie positive</b>	Pour une durée déterminée dans une autre structure IAE	Cette catégorie correspond aux poursuites de parcours en IAE, donc toutes les entrées dans des dispositifs IAE
	Entrée en formation qualifiante ou poursuite d'une formation qualifiante	
	Autre sortie reconnue comme positive	Sortie positive à négocier avec l'UT (formation non qualifiante, VAE etc.)
	Prise des droits à la retraite	
<b>LES AUTRES SORTIES</b>		
<b>Autre sortie</b>	Inactif	Personnes qui ne recherchent pas d'emploi
	Au chômage	Personnes en recherche d'emploi, inscrites ou non à Pôle emploi
	sans nouvelle	
<b>Retrait des sorties constatées</b>	Congés de longue durée (maternité, maladie)	Sont pris en compte les congés d'une durée supérieure à 3 mois lorsque leur échéance dépasse l'échéance des contrats de travail
	Décès	
	Décision de justice	Sont par exemple concernées les décisions d'incarcération ou de reconduite à la frontière
	Rupture employeur pour faute grave	

A noter que les SIAE doivent informer la DIRECCTE du devenir de leurs salariés en insertion lorsqu'ils quittent la structure. Elles peuvent, dans les deux mois, modifier le motif de sortie des personnes afin de pouvoir tenir compte d'un changement de situation (par exemple, inscription au chômage à la sortie de la structure et reprise d'un emploi le mois suivant). Passé ce délai de 2 mois, les SIAE peuvent demander à la DIRECCTE de modifier la situation d'une personne le cas échéant.

## Annexe 5 : les projets financés par le FSE dans le Haut Rhin

Montant des financements FSE dans le Haut-Rhin de 2010 à 2015 par thématique de projet et année de programmation											
	Autres et ss précision		Création activités et emplois		Formation		Inclusion sociale		Somme		
	Nb de projets	Montant financé	Nb de projets	Montant financé	Nb de projets	Montant financé	Nb de projets	Montant financé	Nb de projets	Montant financé	
<b>2010</b>	3	13 628 117,00	7	97 377,55	8	61 589,62	38	2 182 037,45	56	15 969 121,62	
<b>2011</b>	4	231 118,82	17	334 631,35	19	491 129,90	109	6 118 220,54	149	7 175 100,61	
<b>2012</b>	1	160 065,00	33	877 238,60	10	803 425,49	52	3 113 808,00	96	4 954 537,09	
<b>2013</b>	5	389 666,68	45	877 634,85	9	540 063,50	85	5 858 228,07	144	7 665 593,10	
<b>2014</b>	1	45 617,50	7	356 914,18	5	350 513,13	29	1 347 006,13	42	2 100 050,94	
<b>2015</b>	5	330 760,81	22	617 415,62	11	628 265,38	54	4 657 003,24	92	6 233 445,05	

579 projets ont été financés par le FSE dans le Haut-Rhin, entre 2010 et 2015, pour un montant de 44 millions d'euros.

Les projets ayant pour objet l'inclusion sociale sont les plus nombreux avec 367 projets sur cette période.

C'est essentiellement dans cette thématique que les SIAE demandent des financements pour leurs projets. Pour ne citer que quelques exemples, en 2015, Médiacycles a déposé un projet concernant le renforcement de son encadrement technique, Espace et développement a demandé un financement pour une plateforme de services.

Rien n'empêche, par ailleurs, les structures de déposer un projet dans une autre thématique. C'est ainsi que REAGIR a demandé un financement FSE pour un accompagnement à la mobilité, qui entre dans la thématique «création d'activité et d'emploi».

Certaines SIAE (Poney club, Patrimoine et emploi, Relais est...) ont fait financer une partie de leurs investissements par le FEDER.

Source : site national FSE, [www.cartobenef.asp-public.fr](http://www.cartobenef.asp-public.fr) Données en juillet 2015.

Il s'agit du nombre total de projets financés par le FSE dont nous avons ôté les projets sans année de programmation mentionnée.

Aucune précision méthodologique n'étant délivrée, il n'est pas possible de savoir si les données 2015 correspondent aux crédits programmés ou aux crédits engagés effectivement et, le cas échéant, à quelle date.



## Annexe 6 : Les actions d'insertion par l'activité économique dans l'agglomération mulhousienne et dans le sud Alsace

RELEVÉ DES ACTEURS DE L'ESS - ACTIVITES D'INSERTION PAR L'ECONOMIQUE DANS L'AGGLOMERATION MULHOUSIENNE EN 2015				
Type	Activité	Nom	Adresse	Lieu
ACI	Location de vélos, accueil gare	Médiacycles	16 bis Av Leclerc	Mulhouse
ACI	recyclage meubles	ADESION atelier du beau	260 route Soultz	Wittenheim
ACI	Espaces verts	ADESION atelier du vert	260 route Soultz	Wittenheim
ACI	ADS/recyclage	Affaire d'entraide	27 fbg de Mulhouse	Kingersheim
ACI	Recyclage/patrimoine	Espace et développement	10 rt de Soultz	Mulhouse
ACI	Espaces verts/traiteur	INSEF	50 r A. Briand	Lutterbach
ACI	Restauration	Table de la fonderie	21 rue du manège	Mulhouse
ACI	Parc animalier, promenade, aire de jeu	Poney club Amazones	rue J.Vogt	Wittenheim
ACI	Espaces verts, emploi et formation	Réagir environnement	8 rue du pont	Illzach
ACI	Espaces verts, bois	Acces emploi	5 rue de Zurich	Habsheim
ACI	2nd œuvre, entretien locaux, aide alim, resto social	Alsa	49 rue de Strasbourg	Mulhouse
ACI	Recyclage papier	Triservices	11 rue de St Amarin	Mulhouse
EI	Recyclage textile, chiffons industriels	Le relai est	8 rue de la hardt	Wittenheim
EI	Bâtiment/nettoyage, espace vert	ADIT-IRM/IRP	33 rue J Mugnier	Mulhouse
EI	Recyclage d'électroménager,déménagement, transport	Envie Haute Alsace	58 av Belgique	Illzach
EI	Réparation d'outils sous haute tension	IDEENOV	1 rue d'Irlande	Wittelsheim
EI	Impimerie, routage, cimunication visuelle	IM'SERSON	5 rue du ried, jeune bois	Wittenheim
EI	Nettoyage, espace verts	Construire	village artisanal Drouot	Mulhouse
EI	Courses, livraisons	NOVEA 68	130 mer rouge	Mulhouse
EI	Recyclage déchets électriques, électroniques	Haute Alsace recyclage envie2è	14 rue de Saint Amarin	Mulhouse
EI	Nettoyage, espace verts	OCITO propreté, paysage	8 rue du pont	Illzach
EI	Services à la personne	OCITO SAP	8 rue du pont	Illzach
EI	Espaces verts, maintenance de locaux	Régie de Bourtzwiller	15 rue Bordeaux	Mulhouse
EI	Maintenance immeubles	Régie de l'ill	75 rue Flandres	Mulhouse
EI	Lavage, repassage	Repas's'ill	4 rue Provence	Mulhouse
AI	SAP, MAD de MO ménage, repassage, jardin, bricolage	AMAC	60 bd Roosvelt	Mulhouse
AI	MAD MO, ménage, repassage, jardins., nettoyage, manut, w admin	INSEF-INTER	50 r A. Briand	Lutterbach
AI	SAP, entretiens locaux et esp verts, tracts, w admin	Domicile service haute Alsace	75 al Gluck	Mulhouse
AI	Ménage, repassage, jardinage, w bricolage	Inter-Job	15 rue Gurnewald	Mulhouse
ETTI	MAD de MO espaces verts, conseil aux salariés	ID'emploi	5 rue CDG	Wittelsheim
ETTI	MAD de main d'œuvre	OCITO TT	8 rue du pont	Illzach
ETTI	Travail temporaire	INSER emploi	4 rue D Schoen	Mulhouse

Nous présentons les actions conventionnées par l'Etat plutôt que les structures porteuses pour avoir une idée des ressources qui sont déployées sur les différents territoires. Dans certains cas, notamment dans le reste du sud Alsace, certaines associations ont des antennes dans plusieurs communes où des prestations sont effectivement offertes ; cette présentation permet d'en rendre compte.

RELEVÉ DES ACTEURS DE L'ESS - ACTIVITES D'INSERTION PAR L'ECONOMIQUE DANS LE SUD ALSACE				
Type	activité	nom	adresse	
AI		AGIR Cernay	7 rue traversière	Cernay
AI		AGIR Masevaux	9 pl des alliés	Masevaux
AI		ARCS	15 rue de la gare	Saint Amarin
AI		DEFI emploi	2 av Foch	Guebwiller
AI		DEFI emploi		Ensisheim
AI		DEFI emploi		Rouffach
AI		AMAC		Ferrette
AI		AMAC		Altkirch
AI		AMAC		Sierentz
AI		Ludo services	3 rue de la gare	Saint Louis
EI		EDS	20 rue d'Altkirch	Wittersdorf
EI		RE SOURCES	92 rue pricipale	Hirtzbach
ETTI		Inser emploi	12 rue de Thann	Cernay
ACI	Blanchisserie	Defi ressourcerie	2 rue Foch	Guebwiller
ACI	Entretien espace vert	EPICEA	5 rue Guttenberg	Vieux Thann
ACI	Espace verts, mairachage,renovation patrimoine	La passerelle	1 pl de la mairie	Hirsingue
ACI	Maraichage bio	Les jardins d'Icare	3 rue des daims	Sentheim
ACI	Maraichage, socio-culturel	les jardins de Wesserling	5 rue de Ranspach	U. Wesserling
ACI	Patrimoine,travail du bois	Patrimoine et emploi	5 rue de Ranspach	U. Wesserling



## Annexe 7 : Les actions de formation des salariés

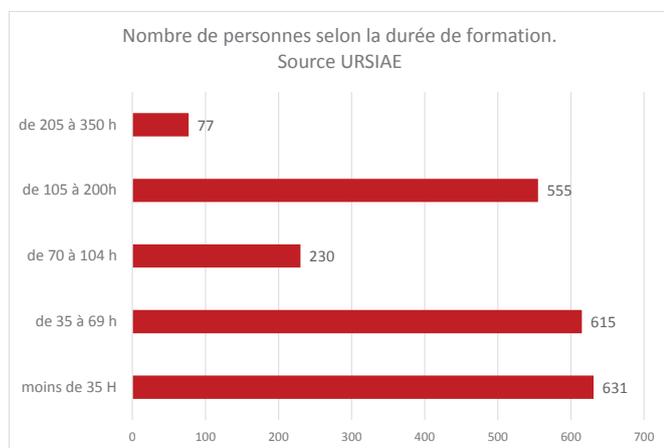
**Dans le cadre du Programme de professionnalisation des salariés en parcours d'insertion de l'URSIAE.** (Programme de professionnalisation des salariés en parcours d'insertion. Tableau de bord - Bilan 23014. URSIAE)

Le programme a porté en 2014 sur 143 actions de formation qui ont concerné 2 108 personnes pour un volume de 104 029 heures-stagiaires. Le montant du fonds mutualisé dépensé pour réaliser ces actions s'élevé à 1,17M€.

Ces fonds proviennent pour l'essentiel de la Région Alsace (44%), du Fonds Social Européen (31%) de la DIRECCTE Alsace (20%). Enfin le CD 68 intervient à hauteur de 4%, ce qui s'explique par le fait qu'une grande partie des personnes formées (48% soit 349 personnes) dans le Haut-Rhin sont bénéficiaires du RSA.

A noter que dans ces formations, on note une sur-représentation des hommes, surtout dans les formations professionnalisantes où 61% des bénéficiaires sont masculins.

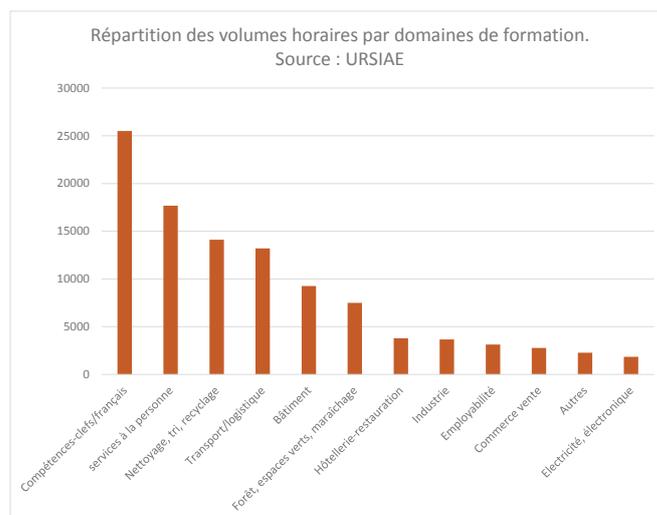
En matière de durée de formation, les formations courtes prévalent : 1 246 personnes ont suivi une formation d'une durée inférieure à deux semaines, ce qui est cohérent avec les domaines de formation.



Les compétences clefs et les formations à l'employabilité représentent 27% des heures de formation dispensées.

D'une manière générale, les volumes de formation sont assez représentatifs de l'activité des Chantiers, avec une prédominance des services à la personne (17% du volume horaire), le nettoyage, tri, recyclage (13,5%), le transport et la logistique (12,6%), du bâtiment (8,8%) et de la forêt, des espaces verts et du maraîchage (7,2%).

A noter que dans le domaine «commerce-vente», il s'agit essentiellement de formations qui visent le secteur de la grande distribution sur des activités d'employés(e) s de réassort. Dans le domaine de la forêt, des espaces verts et du maraîchage, les espaces verts dominent avec notamment les formations à la reconnaissance des végétaux, l'entretien de jardins. Ces formations permettent



aux personnes de travailler dans le domaine des services à la personne, éventuellement de travailler en tant qu'auto-entrepreneurs.

### La formation des salariés des Chantiers d'insertion, tous programmes de formation confondus

Le programme mutualisé de l'URSIAE n'est pas la seule manière de former les salariés en insertion. La DIRECCTE tient les comptes de toutes les heures de formation.

Le cumul de toutes ces heures fait apparaître, pour les seuls chantiers d'insertion de l'agglomération mulhousienne, un volume tout à fait conséquent de formation des personnels en insertion en 2014.

Heures de formation	
Programme URSIAE	7 790
Autres formations	5 951
<b>Total</b>	<b>13 741</b>

Néanmoins, on est en droit de s'interroger sur le profil des personnes formées. En effet, la DIRECCTE donne le détail des niveaux de formation à l'entrée en formation, qui sont les suivants :

Niveau de formation des salariés à l'entrée en formation							
Niveau	I	II	III	IV	V	V b	VI
Nb personnes	1	1	4	16	63	38	49

Il apparaît donc que sur 172 personnes formées, seules 51% ont un niveau infra V, ce qui soit n'est pas cohérent avec les dire des responsables qui avancent que 80% de leur personnel sont dans ce cas ; soit signifie que l'on retrouve une constante dans les Chantiers : on forme prioritairement ceux qui sont déjà les plus formés. Dans ce cas, il semble important de réorienter l'effort de formation vers les plus bas niveaux de formation.



## Annexe 8 : Les postes à pourvoir entre 2010 et 2020 correspondant à des emplois relativement peu qualifiés

Familles professionnelles	Emploi en milliers en 2020	Créations nettes d'emploi		Créations nettes d'emploi 2010-2020 (1)	Départs fin de carrières 2010-2020 (2)	Postes à pourvoir 2010-2020	
		1990-2000	2000-2010			en milliers (1)+(2)	En % annuel du nombre d'emplois
<b>Agriculture</b>							
Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs	468	-521	-187	-49	163	114	2,3
Maraîchers, viticulteurs, jardiniers	328	-34	6	16	76	92	2,9
<b>BTP</b>							
ONQ du gros œuvre	220	-66	16	2	30	31	1,4
ONQ du second œuvre	145	10	-18	9	18	27	1,9
Conducteurs d'engins	85	1	3	7	18	25	3
<b>Electricité, électronique</b>							
ONQ de l'électricité, électronique	33	-16	-9	-4	9	5	1,3
<b>Mécanique, travail des métaux</b>							
ONQ de la mécanique	175	-58	-113	-28	38	9	0,5
<b>Industrie de process</b>							
ONQ des industries de process	232	-33	-28	2	46	48	2,1
<b>Matériaux souples, bois</b>							
Ouvriers du textile	84	-122	-101	-14	31	16	1,8
Ouvriers du bois	131	-36	17	3	31	34	2,6
Ouvriers industries graphiques	64	-26	-22	-10	18	9	1,3
<b>Transports</b>							
ONQ de la manutention	331	-7	-105	-2	56	54	1,6
Conducteurs de véhicules	755	42	-7	3	202	204	2,7
Agent d'exploitation	111	10	38	16	25	41	4
<b>Informatique</b>							
Employés et opérateurs	34	-13	0	-2	6	4	1,2
<b>Administration publique</b>							
Employé administratif (cat. C)	273	-64	-9	-17	73	56	2
<b>Commerce</b>							
Caissiers, employés libre service	299	44	-5	-1	42	41	1,4
Vendeurs	931	56	78	74	125	199	2,2
<b>Hôtellerie-restauration</b>							
Employés de l'hôtellerie restauration	402	68	42	36	43	79	2,1
<b>Services aux particuliers/collectivités</b>							
Employés de maison	248	50	-17	0	92	91	3,7
Aides à domicile	694	169	194	156	162	317	5,1
Assistants maternelles	473	152	61	41	123	163	3,6
Agent gardiennage, sécurité	234	54	6	27	47	74	3,4
Agent d'entretien	1250	55	13	6	364	370	3
Employés de services divers	157	12	51	21	36	57	3,9
<b>Santé, action sociale</b>							
Aides soignants	647	65	121	103	120	224	3,7

Extrait de DARES, Les métiers en 2020, n°022, mars 2012

## Annexe 9

### Les personnes invitées à participer au COPIL

#### Elus

Monsieur Alain Couchot  
 Monsieur Gilbert Fuchs  
 Monsieur Yves Goepfert  
 Monsieur Antoine Homé  
 Madame Fatima Jenn  
 Monsieur Arnaud Koehl  
 Madame Michèle Lutz  
 Monsieur Philippe Maitreau  
 Monsieur Jean Claude Mensch  
 Monsieur Francis Neumann  
 Monsieur Rémy Neumann  
 Monsieur Jean Luc Schildknecht  
 Madame Cécile Sornin  
 Monsieur Jo Spiegel  
 Madame Marie France Vallat  
 Madame Fabienne Zeller

#### Partenaires et services

Madame Sylvie Chasselay (m2A)  
 Monsieur Christophe Devillers (m2A)  
 Monsieur Antonin Faure (DIRECCTE)  
 Madame Florence Gasser (m2A)  
 Madame Nadine Grandjean (CD 68)  
 Monsieur Fabio Guidi (CD 68)  
 Monsieur Dominique Huard (MEF)  
 Monsieur Benoit Loos (m2A)  
 Monsieur Arnaud Martin (CR ALCA)  
 Monsieur Pascal Oulevey (CR ALCA)  
 Madame Antoinette Schakis (m2A)  
 Monsieur François Strassel (m2A)  
 Madame Alexandra Walonislow (MEF)  
 Madame Nathalie Zito (Pôle emploi)

### Les personnes rencontrées au cours de l'étude

Structures	Personnes rencontrées	Lieu
ADESION Atelier du beau Atelier du vert	C. Biber G. Mannheim A Gutleben	Wittenheim
INSEF INTER	T. Dreysfuss	Lutterbach
AFFAIRE D'ENTRAIDE (Armée du salut)	O. Tufuor	Kingersheim
Triservices Envie Haute Alsace Haute Alsace recyclage	B. Marx H. Dumont P. Schwartz	Illzach
La Table de la fonderie	B. Carraz C. Musslin	Mulhouse
Poney club les amazones	M. Camorali A. CLutolf Camorali	Wittenheim
ACCES	R. Goetz D. Wybrecht	Habsheim
OCITO Réagir environnement	M. Czaja	Illzach
Alsa	N. Ahmat-Brahim JL. Sutter	Mulhouse
Médiacycles	JD Kelai	Mulhouse
URSIEA	S. Bianchi	Strasbourg



## Annexe 10 : 2014 / 2015 : des années hybrides pour le financement des postes

La réforme du financement des SIAE entrée en vigueur au 1er juillet 2014 a généralisé l'aide au poste. Le FSE ne peut plus être mobilisé pour financer des seules actions d'accompagnement socioprofessionnel puisque l'aide au poste est sensée couvrir la mission globale d'insertion des chantiers d'insertion

L'instauration de l'aide au poste, qui ne distingue pas les coûts relatifs aux rémunérations des salariés en insertion de ceux relatifs à l'accompagnement, nécessite de travailler selon le schéma dit du « périmètre global », qui implique de comptabiliser l'ensemble des ressources!

Dans un premier temps, il fut décidé que le FSE ne pouvait plus être mobilisé que dans le cadre d'un périmètre global, comprenant l'ensemble des dépenses du chantier et l'ensemble de ses ressources, y compris donc les recettes tirées des ventes, ce qui faisait mécaniquement baisser la part des financements publics.

Cette procédure s'est avérée particulièrement problématique pour les chantiers multi-activités et pour la prise en compte d'une partie des frais de gestion de la structure porteuse.

De manière dérogatoire, les chantiers d'insertion ont donc pu postuler à des fonds FSE, sur la base dite « du périmètre restreint ». Ce dispositif dérogatoire est valable pour 2015<sup>2</sup> et uniquement pour les Chantiers.

On entend par là que seules certaines dépenses et recettes sont à prendre en compte dans la demande de financement.

### En dépenses :

- les dépenses de personnel directement liées à l'opération: postes d'encadrants techniques et accompagnateurs socioprofessionnels, au prorata de leur temps passé sur l'opération ;

- Les dépenses indirectes de fonctionnement générées par les encadrants techniques et socioprofessionnels limités à 15 ou 20% du poste de dépenses directes du personnel peuvent être prises en compte.

Aucune autre dépense n'est éligible, les personnels dont le rôle est la coordination ou la supervision de l'action ne sont pas éligibles.

1) Réponse du ministre de l'emploi à la question 15 795 de Mr Namy, Journal officiel du Sénat le 7/05/2015

2) Une solution est en cours d'élaboration pour 2016 et après. « Une mission est en cours de réalisation pour déterminer, dans le cadre des nouvelles possibilités de simplification ouvertes pour la programmation 2014-2020, un coût standard unitaire d'un salarié en insertion qui puisse être utilisé pour le co-financement par le FSE, et établir ainsi un cadre stabilisé et lisible ». Idem (NB : apparemment l'appel d'offres a été infructueux ; quel est le devenir de cette mission ?)

### En ressources :

- La part de l'aide au poste est fixée à 979 euros par ETP (Le montant socle de l'aide au poste par ETP est fixé à 19 354 euros pour les Chantiers, dont 979 au titre des missions d'accompagnement ou d'encadrement technique).

- Les subventions spécifiques fléchées sur le même périmètre restreint ; soit la subvention du Conseil Départemental pour le financement des postes d'encadrement technique et d'accompagnement socio-professionnel.

Le FSE vient compléter le financement manquant dans la limite de 50% en 2015. S'il advient que le taux de FSE dépasse 50%, la ressource manquante sera apportée par de l'autofinancement.

(Source : additif à l'appel à projets 2015 dispositif n°3, accompagnement dans l'emploi au sein des SIAE)

### **6 points à retenir :**

- L'ensemble des autres frais (fonctions supports : comptable, secrétariat, directeur..., matériels divers (fournitures de bureau, services extérieurs...) doit donc être financé sur des ressources propres ou par des subventions qui ne peuvent en aucun cas porter sur les postes de travail des salariés en insertion comme des encadrants et accompagnateurs.

- La réduction du montant du FSE perçu par les Chantiers sur la programmation 2013 vient de ce que le CD 68 n'a plus précisé quelle était la part des subventions versée au titre du fonctionnement général de l'association et la part du FSE versée au titre du financement des encadrants techniques et accompagnateurs. Dès lors, l'ensemble de la subvention a pu être considéré comme venant financer les postes de travail.

- Si les financements nationaux baissent, mécaniquement le montant éligible au FSE baisse.

- Si les subventions publiques baissent, les Chantiers doivent également réduire leur activité pour respecter le seuil des 30% de chiffre d'affaires marchand.

- Il faut sans doute s'attendre à quelques difficultés sur les programmation 2014 et suivantes puisqu'une modulation a été instaurée. Au moment de demander des subventions au CD 68 et au FSE, le montant total de l'aide au poste (dont une partie finance l'accompagnement et l'encadrement technique) ne peut donc être connu.

- Les Chantiers ont été particulièrement affectés par la réforme de leurs financements car, contrairement à la situation qui prévaut en France, ceux du Haut-Rhin recourent massivement au FSE. Les problèmes de compatibilité FSE et aide au poste n'ont pas été anticipés puisque marginaux à l'échelle nationale.

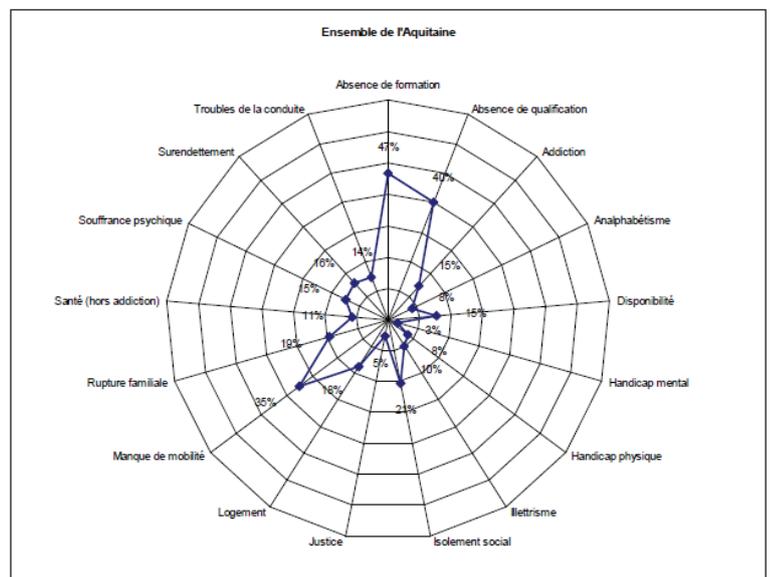


## Annexe 11 : Deux exemples d'informations à partager entre les acteurs de l'IAE

- **Thème 1 : Les structures supports de l'IAE :**
  1. Les structures porteuses des SIAE
  2. Les activités hors IAE
  3. Les dirigeants des SIAE
- **Thème 2 : L'offre d'insertion :**
  4. L'offre des SIAE
  5. L'ancienneté des SIAE
  6. Les personnes accueillies
  7. Les salariés en insertion
  8. L'offre en IAE : taux de couverture des besoins
  9. Les caractéristiques à l'entrée : les personnes sans emploi
  10. Les caractéristiques à l'entrée : les personnes inscrites à l'ANPE
  11. Les caractéristiques à l'entrée : l'âge
  12. Les caractéristiques à l'entrée : les allocataires de minima sociaux
  13. Les caractéristiques à l'entrée : les niveaux de formation
  14. Les caractéristiques à l'entrée : les personnes handicapées
  15. Les caractéristiques à l'entrée : les personnes provenant d'une autre SIAE
  16. La durée du dernier emploi
- **Thème 3 : L'organisation de l'offre de services des SIAE et ses impacts socioprofessionnels :**
  17. Les fonctions du personnel permanent
  18. Les prescripteurs
  19. Les critères de recrutement administratifs
  20. Les critères de recrutement socioprofessionnels
  21. Les problématiques sociales à l'entrée
  22. Les actions d'accompagnement professionnel
  23. Les actions d'accompagnement social
  24. La durée des parcours
  25. Les sorties : les motifs
  26. Les sorties : les sorties en emploi
  27. Les plus-values des parcours
  28. L'intensité des partenariats
- **Thème 4 : L'économie des SIAE et leurs impacts économiques :**
  29. Le chiffre d'affaires
  30. Les salaires et les charges sociales
  31. Les activités des SIAE : part de l'activité économique et d'insertion
  32. La santé financière des SIAE
  33. Les financements des activités d'insertion
  34. Le financement de l'investissement
  35. La qualité des services
  36. Les secteurs d'activités des SIAE
  37. Les SIAE et leur marché
  38. L'impact économique des SIAE
  39. Les partenariats économiques
  40. Les investissements des SIAE
  41. L'impact socio-économique de l'IAE

### Extrait d'une grille de recueil d'information

### Le sociogramme établi en Pays de Loire



## Annexe 12 : Les clauses sociales

Trois articles du Code des Marchés Publics permettent d'introduire des « clauses sociales » en faveur des personnes en insertion<sup>1</sup> dans les marchés publics. L'insertion est l'un des critères possibles sur lequel un pouvoir adjudicateur peut se fonder pour attribuer un marché. La clause sociale peut être vue comme une condition d'exécution d'un marché, mais aussi comme une condition d'attribution du marché.

### Article 14 : Clauses sociales et environnementales

*« Les conditions d'exécution d'un marché ou d'un accord-cadre peuvent comporter des éléments à caractère social ou environnemental qui prennent en compte les objectifs de développement durable en conciliant développement économique, protection et mise en valeur de l'environnement et progrès social. »*

L'insertion socioprofessionnelle est bien l'une des composantes du « progrès social » et du développement durable, puisqu'elle permet à des personnes éloignées de l'emploi de se repositionner sur le marché du travail, duquel elles étaient exclues. L'article 14 autorise donc à faire de l'insertion une condition d'exécution du marché.

Cet article est le plus fréquemment utilisé par les acheteurs publics. Il permet de prévoir dans un marché public des clauses d'exécution favorisant l'insertion de publics éloignés de l'emploi. Il permet d'imposer aux entreprises soumissionnaires de s'engager à réaliser une action d'insertion correspondant :

- soit à un volume déterminé d'heures de travail ;
- soit à un pourcentage déterminé des heures travaillées du marché.

Pour répondre à leur obligation, les entreprises ont le choix entre :

- l'embauche directe ;
- La sous-traitance ou la co-traitance avec une structure d'insertion par l'activité économique ;
- la mise à disposition du personnel par une association intermédiaire ou une entreprise de travail temporaire d'insertion.

L'utilisation de l'article 14 est facilitée par l'article 10, qui permet de décomposer un marché en plusieurs lots. L'allotissement offre la possibilité de définir les lots les plus adaptés en termes de volume, de technicité, etc., pour y introduire une clause sociale pertinente.

La clause sociale, telle qu'entendue par l'article 14, constitue une condition d'exécution du marché. Mais, utilisé seul, l'article 14 ne permet pas d'apprécier la qualité du contenu de l'offre en matière d'insertion.

### Article 30 : Procédure applicable aux marchés de service dont l'objet est l'insertion

Il permet aux acheteurs publics d'acquérir directement des prestations d'insertion pouvant prendre appui sur différents secteurs d'insertion (nettoyage de la voirie,

1) Un 4<sup>ème</sup>, l'article 15 vise spécifiquement les personnes handicapées.

collecte de déchets, entretien des espaces verts...).

Ces marchés sont dits « de services de qualification et d'insertion professionnelles ». Leur objet est l'insertion. Ils relèvent d'une procédure allégée.

Il faut donc veiller à ce que les critères de sélection des offres soient essentiellement liés à l'action d'insertion et/ou de qualification et non pas à la réalisation d'une prestation support.

Réaliser un marché d'insertion, signifie que l'objet du marché est une action d'insertion sur laquelle peut se greffer la réalisation de travaux ou la prestation de services à titre de support. Le contenu en insertion doit alors être suffisamment important pour éviter une requalification par le juge.

Dans le cas d'un marché comportant des prestations supports, la rédaction du Cahier des Clauses Techniques Particulières (CTTP) portera principalement sur les attentes et objectifs visés par le donneur d'ordres en matière d'insertion, tels que :

- le public concerné par les actions d'insertion,
- la démarche insertion proposée et les modalités d'accompagnement à l'emploi,
- le suivi des personnes,
- les formations mises en place,
- les documents présentant le bilan des actions réalisées,
- etc.

Les critères de l'évaluation des prestations ne doivent pas alors porter, du moins en priorité, sur la qualité des travaux ou services réalisés, mais bien sur l'objet même du marché, à savoir la qualité de l'insertion : par exemple si les personnes en insertion qui ont été employées ont obtenu de bonnes qualifications.

Il est bien entendu nécessaire de s'assurer que l'insertion entre bien dans le champ de compétence de la personne publique désireuse de passer des marchés en application de l'article 30.

### L'article 53

*« pour attribuer le marché au candidat qui a présenté l'offre économiquement la plus avantageuse, le pouvoir adjudicateur se fonde :*

- 1° Soit sur une pluralité de critères non discriminatoires et liés à l'objet du marché, notamment la qualité, le prix, la valeur technique, le caractère esthétique et fonctionnel, les performances en matière de protection de l'environnement, les performances en matière d'insertion professionnelle des publics en difficulté,*



*le coût global d'utilisation, la rentabilité, le caractère innovant, le service après-vente et l'assistance technique, la date de livraison, le délai de livraison ou d'exécution. D'autres critères peuvent être pris en compte s'ils sont justifiés par l'objet du marché ;*

*2° Soit, compte tenu de l'objet du marché, sur un seul critère, qui est celui du prix ».*

Cette article donne la possibilité d'intégrer parmi les critères d'attribution du marché un critère de performance en matière d'insertion professionnelle des publics en difficulté (accompagnement mis en place, formations proposées, etc.) au même titre que des critères classiques tels que la valeur technique, le prix, le délai de réalisation... Il permet de noter, dans le cadre d'une pondération raisonnable, les actions envisagées par l'entreprise soumissionnaire pour prendre en compte dans le marché les personnes éloignées de l'emploi.

Dans la pratique, il est souvent utilisé avec l'article 14, pour que l'évaluation des performances en matière d'insertion garde un lien avec l'objet du marché. Cela permet notamment de pouvoir valoriser les offres qui proposent une démarche d'insertion socioprofessionnelle de qualité.

L'article 53-1 peut être utilisé lorsque l'objet du marché comporte une dimension sociale explicite. Il permet d'introduire un critère de notation sur la performance des offres en matière d'insertion.

Concrètement, la combinaison de l'article 53-1 et de l'article 14 permet d'évaluer les entreprises soumissionnaires au stade de l'examen des offres sur la manière dont elles s'engagent à réaliser les heures d'insertion prévues dans le marché. On s'assure ainsi que les entreprises ont anticipé l'obligation de faire travailler des personnes en insertion et ont réfléchi aux modalités de mise en œuvre.

Les éléments d'appréciation des modalités de mise en œuvre de l'insertion peuvent porter notamment sur :

- la proposition par l'entreprise d'un volume d'heures supplémentaires par rapport au nombre minimum imposé par le donneur d'ordres. Il est recommandé de fixer une limite pour éviter une éventuelle surenchère ;
- les modalités de recrutement des personnes en difficultés ;
- l'encadrement technique au sein de l'entreprise et le tutorat proposés ;

### A savoir

Il existe un réseau de facilitateurs en matière de clauses sociales. En Alsace, Relais chantiers appuie les maîtres d'ouvrage à définir les clauses et leur contenu, aide les entreprises à mettre en œuvre ces clauses et mobilise le public en difficultés. Son activité concerne essentiellement le bassin strasbourgeois, mais il peut, sur demande, élargir son champ d'intervention aux territoires non couverts par un autre facilitateur.

Dans la région mulhousienne, ce rôle de facilitateur est joué par la Maison de l'Emploi et de la Formation.

- le suivi socioprofessionnel et les modalités d'échange entre l'entreprise et les structures d'insertion ou le chargé du suivi de la personne ;
- la définition de programmes de formation proposés aux personnels en insertion ;
- l'objectif visé à l'issue de la mise en œuvre de la clause d'insertion sociale (acquisition de compétence, formation qualifiante, perspectives de pérennisation de l'emploi, etc.).

La clause d'insertion apporte ainsi une réelle plus-value à ses bénéficiaires. « Lorsqu'un acheteur met en œuvre l'article 14 seul, il s'expose à recevoir des offres qui, bien que conformes aux clauses d'exécution sociales ou environnementales, sont très inégales sur ces points, sans pouvoir sélectionner l'offre la plus intéressante. En combinant les articles 53-1 et 14, l'acheteur incite les opérateurs économiques à proposer une démarche de développement durable plus élaborée que celle qui serait exigée par la simple conformité à la clause d'exécution. Il est donc recommandé, lorsque cela est possible, de coordonner les deux instruments » (Ministère de l'Economie, de l'Industrie et de l'Emploi, Journal officiel du Sénat du 8 octobre 2009).

### Sources :

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

[www.meef-tld.org](http://www.meef-tld.org) (Maison de l'entreprise de l'emploi et de la formation du pays des terres de Lorraine)

DIRECCTE Rhône-Alpes, *Mise en œuvre des clauses sociales, de la réflexion à la pratique, Document non daté (post 2011)*

Observatoire économique de l'achat public, «commande publique et accès à l'emploi des personnes qui en sont éloignées. Guide à l'attention des acheteurs publics», juillet 2007

### A noter :

La ville de Mulhouse s'est dotée d'une charte de la commande publique afin de favoriser l'accès à la commande publique des PME. Cette charte pose comme principe que l'allotissement doit être pratiqué «chaque fois que cela est techniquement et économiquement réalisable». Par ailleurs, la ville s'engage à choisir des critères d'attribution clairs et précis et prévoit «des clauses adaptées à l'objet du marché et aux acteurs de l'économie locale». Par l'application de clauses spécifiques, la ville «prend en considération les performances des candidats en matière de protection de l'environnement et d'insertion des publics en difficultés».

Etude éditée par : **MEF**  
Maison de l'Emploi et de la Formation de la Région Mulhousienne  
34 rue Marc Seguin - 68 200 Mulhouse  
Tél : 03 89 54 40 01  
[www.mef-mulhouse.fr](http://www.mef-mulhouse.fr)

Etude réalisée par : **AURM**  
L'Agence d'Urbanisme de la Région Mulhousienne  
33 avenue de Colmar - 68200 MULHOUSE  
Tél. : 03 69 77 60 70  
[www.aurm.org](http://www.aurm.org)

**Rédaction** : Didier Taverne  
[didier.taverne@aurm.org](mailto:didier.taverne@aurm.org)

*Toute reproduction autorisée avec mention précise  
de la source et la référence exacte.*