

PRÉCARITÉ

Pour aider les personnes en difficulté, certaines entreprises et associations spécialisées fonctionnent comme un sas d'accès au marché du travail, alors que d'autres préfèrent offrir d'emblée un emploi stable

En Europe, les entreprises d'insertion n'ont pas toutes la même philosophie

Trois cents salariés, presque tous en contrat à durée indéterminée (CDI) : contrairement aux apparences, il ne s'agit pas d'une PME ordinaire, mais d'un groupe d'entreprises d'insertion (EI) belge, Terre, opérant notamment dans le secteur du recyclage. Rien de comparable en France, où l'insertion renvoie automatiquement à l'idée de contrats à durée limitée, censés être des périodes de sas vers le marché du travail pour des personnes en difficulté.

Emplois sas ou emplois stables ? Si l'Europe n'a pas de modèle unique, la première formule paraît la plus répandue (France, Allemagne). La seconde se trouve en Belgique, en Italie ou encore dans les pays nordiques. La réalité est cependant plus complexe. L'une des rares études sur ce thème, menée sur 10 pays par Emes European Research Network, distingue 39 types différents d'entreprises sociales pour l'insertion...

En Wallonie, où Terre est implantée, les EI existent depuis 1998 et bénéficient de diverses subventions - dont certaines sont dégressives - soumises à des conditions strictes (au bout de quatre ans, le personnel doit compter au moins 50 % de personnes en insertion ; interdiction de diminuer les effectifs ; etc.). Selon les premiers éléments d'une enquête à paraître, les 120 EI de la région wallonne ont embauché 2 600 salariés depuis 1998, dont environ les trois quarts en insertion. 2 120 y travaillent toujours ; le devenir des 420 personnes qui en sont sorties n'est pas connu.

En France, les EI proposent des contrats à durée déterminée (CDD) de 24 mois maximum ; les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI), les associations intermédiaires (AI) et les chantiers d'insertion recourent à d'autres formes d'emplois précaires. Si, comme les EI belges, « les EI françaises gardaient leurs salariés, cela les contraindrait à y faire entrer moins de personnes en insertion », observe Matthieu Grosset, chargé de communication au Conseil national des entreprises d'insertion (CNEI). Ce n'est pas notre vocation ». Le rôle de sas vers l'emploi classique n'est cependant pas si facile à assurer. Selon le CNEI, en 2005, parmi les

16 220 sortants des EI et ETTI, 14 % ont trouvé un contrat à durée indéterminée (CDI), 25 % un CDD, 7 % une formation qualifiante et 10 % travaillent sur un projet personnel. Mais 9 % poursuivent un parcours d'insertion, 14 % sont en situation de rupture et 21 % au chômage. « Je suis un ardent défenseur de l'emploi stable, c'est une façon de respecter les personnes en insertion, affirme Salvatore Vetro, l'un des administrateurs de Terre et du Réseau d'entreprises sociales, en Belgique. Ensemble, nous pouvons concevoir un projet de société différent, basé sur l'éducation à la citoyenneté, la gestion démocratique. »

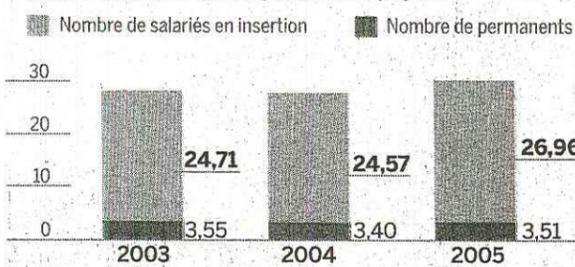
En Europe, certaines structures combinent plusieurs formules, comme les coopératives sociales italiennes dites de type B. On en compte 2 343, qui emploient 60 000 salariés, dont 40 % en situation d'insertion, soit 26 000 personnes (données fin 2004). Leurs contrats sont des CDI ou des CDD. « Comme pour tous les autres contrats de travail italiens, après deux ans de durée déterminée, soit le contrat s'arrête, soit il se transforme en CDI, cas le plus normal. Mais compte tenu de la crise économique italienne, ce passage n'est plus si évident », indique Patrizia Bussi, coordinatrice du réseau européen des entreprises sociales d'insertion Ensie. L'aide de l'Etat (exonération des charges sociales patronales et salariales) dure tant que la personne est considérée comme étant en situation défavorisée.

L'absence de données européennes globales interdit de savoir quel est le modèle le plus efficace. Pour Laurent Gardin, maître de conférences à l'université de Valenciennes (Laboratoire interdisciplinaire en sociologie économique - CNRS), les formules doivent être « souples, avec des aides qui suivent l'évolution de la personne et non pas s'arrêter au bout de deux ans. Cette durée n'est pas forcément suffisante pour certaines personnes, qui, à la sortie, tournent d'une structure d'insertion à une autre pendant des années ». Il prône le développement et le soutien d'« entreprises insérantes », encore rares, qui font le choix d'embaucher, avec des contrats aidés, des personnes en difficulté sur des postes adaptés et de les faire évoluer en leur sein. ■

FRANCINE AIZICOVICI

« Nous pouvons concevoir un projet de société différent, basé sur l'éducation à la citoyenneté, la gestion démocratique »

ÉVOLUTION DE L'EFFECTIF MOYEN DES SALARIÉS DES ENTREPRISES D'INSERTION PAR LE TRAVAIL TEMPORAIRE (EITT), en équivalent temps plein



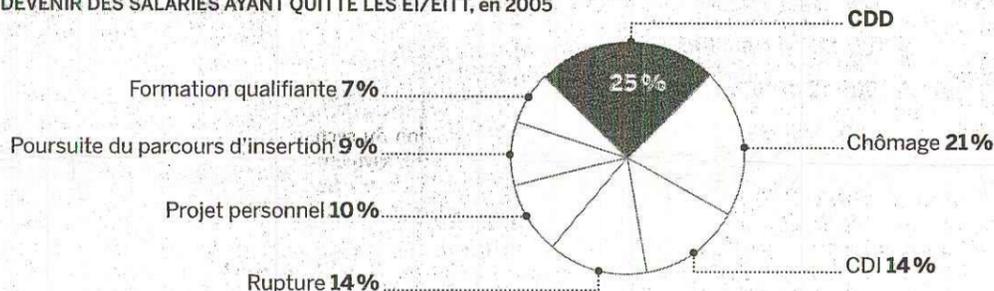
Source : CNEI

ÉVOLUTION DE L'EFFECTIF MOYEN DE SALARIÉS DES ENTREPRISES D'INSERTION (EI), en équivalent temps plein



Source : CNEI

DEVENIR DES SALARIÉS AYANT QUITTÉ LES EI/EITT, en 2005



Source : C

En Belgique, une coopérative profitable

Avec ses 14 000 habitants et ses 40 % de chômeurs dans les années 1990, Chapelle-lez-Herlaimont, petite ville du Hainaut belge, était au cœur du désert économique wallon. Dans cette région abandonnée par l'industrie traditionnelle et les investisseurs, la crise s'écrit volontairement avec un grand « c » dans les documents officiels. Parce que l'on y a connu ses conséquences concrètes : problèmes au sein des familles, violence des jeunes, toxicomanie galopante, etc.

Lorsqu'elle arrive au pouvoir, une nouvelle génération politique ne peut rompre complètement avec les pratiques d'un PS omnipotent, dont certains se demandent s'il est fort parce que la crise est profonde, ou si la crise est profonde parce qu'il est fort. A Chapelle, un homme va en tout cas marteler, dès 1995, que les pouvoirs publics doivent s'atteler prioritairement à rétablir la cohésion sociale. Echevin (adjoint au maire), puis bourgmestre (maire) PS, Patrick Moriau va favoriser la naissance d'un réseau

social d'insertion, dont l'une des composantes sera, en 2003, la naissance de Proxemia. Aujourd'hui, cette « entreprise sociale marchande », constituée en coopérative, permet à une cinquantaine de personnes en difficulté - des femmes dans leur grande majorité - de travailler avec un contrat à durée indéterminée et à temps plein pour un salaire mensuel de 1 200 à 1 500 euros net.

Le projet de base consistait à développer les activités d'aide-ménagère à domicile. Un vrai métier, selon ses concepteurs, incluant le nettoyage, le repassage, la couture, la préparation de repas, etc. Pour assurer son développement, Proxemia (600 clients à l'heure actuelle, 1 million d'euros de chiffre d'affaires) s'est appuyée sur le système des titres-services instauré par une loi belge de 2001 qui a dopé l'essor des entreprises d'insertion. Proche du chèque emploi-service universel (CESU) français, le titre-service, acheté 6,70 euros par le particulier, permet de

rémunérer une heure de travail, l'Etat ajoutant 14,30 euros.

Chez Proxemia, les dirigeants fournissent à leur personnel une aide médicale et psychologique et un plan formation à court, moyen ou long terme s'ils en formulent la demande.

« Proxemia, c'est un peu Adam Smith au service de Karl Marx : faire du profit pour le redistribuer », sourit Eric Berch, chef du projet. Ce fonctionnaire marketing et à l'économie s'est, dans un premier temps, employé à « modifier l'image de l'économie sociale, puis à vendre ». Son souci était d'assurer une gestion et une organisation de haut niveau « tout en ne perdant jamais de vue le but premier ». Quatre ans après son démarrage, Proxemia et le réseau local dans lequel elle s'insère intéressent autant les spécialistes européens du secteur social que le « patron des patrons » belge, Jean-Claude Daou, dirigeant d'une entreprise d'intérim. JEAN-PIERRE STROBANTS (CHAPPELLE-LEZ-HERLAIMONT, ENVOYÉ SPÉCIAL)

MÉTIER LES SOCIÉTÉS DE SERVICE INFORMATIQUE LANCENT UNE CAMPAGNE DE COMMUNICATION POUR ATTIRER LES JEUNES DIPLÔMÉS

L'image des SSII souffre d'un déficit de gestion des ressources humaine

UN UNIVERS « froid », « trop masculin », peuplé de travailleurs « solitaires » dont on ne valorise pas les qualités humaines : les idées reçues semblent coller à l'image de l'informatique, à en croire une étude sur l'attractivité de ces métiers réalisée par la Cofrema-Sociovision pour le compte du Syntec informatique, chambre syndicale de la profession. Qui regroupe 650 sociétés

comme le soulignait le Haut Conseil des sciences et de la technologie (HCST) en avril, dans un avis sur La Désaffection des jeunes pour les études scientifiques supérieures. De plus en plus d'entreprises disent ainsi peiner à recruter dans un secteur qui a pourtant connu en 2006, selon le Syntec informatique, une croissance de 6,5 %, et anticipe une nouvelle croissance comprise entre 7 % et

10 %, selon une étude interactive (www.changeursdemonde.com). Inspiré des jeux de simulation, il propose de se glisser dans la peau d'un informaticien en 2010. Après avoir créé son personnage et choisi un univers - environnement, humanitaire, loisirs ou commerce -, l'internaute se trouve chargé d'une mission à accomplir, comme concevoir un système de panneaux solaires ou enco-

der un site Internet interactif (www.changeursdemonde.com). Inspiré des jeux de simulation, il propose de se glisser dans la peau d'un informaticien en 2010. Après avoir créé son personnage et choisi un univers - environnement, humanitaire, loisirs ou commerce -, l'internaute se trouve chargé d'une mission à accomplir, comme concevoir un système de panneaux solaires ou enco-

der un site Internet interactif (www.changeursdemonde.com). Inspiré des jeux de simulation, il propose de se glisser dans la peau d'un informaticien en 2010. Après avoir créé son personnage et choisi un univers - environnement, humanitaire, loisirs ou commerce -, l'internaute se trouve chargé d'une mission à accomplir, comme concevoir un système de panneaux solaires ou enco-

der un site Internet interactif (www.changeursdemonde.com). Inspiré des jeux de simulation, il propose de se glisser dans la peau d'un informaticien en 2010. Après avoir créé son personnage et choisi un univers - environnement, humanitaire, loisirs ou commerce -, l'internaute se trouve chargé d'une mission à accomplir, comme concevoir un système de panneaux solaires ou enco-

« Le taux de rotation de la main-d'œuvre