

SOMMAIRE

DOSSIER P 1-2
l'emploi en campagne

EN BREF P 2
l'actualité du réseau

REGARDS P 3
Denis Ogée se met à table

FOCUS SUR... P 3
LTC Gennevilliers : la multiplication des points... positifs



Les Noces de Cana (détail) par Véronèse

L'ESSENTIEL P 4
les vertus du prosélytisme

EN ACTES P 4
dernières nouvelles de l'IAE

AGENDA P 4

dossier

l'emploi en campagne

Comme depuis vingt-cinq ans, l'emploi est au cœur de la campagne présidentielle. Taux d'imposition, niveau des cotisations sociales, temps de travail, politique publique de l'emploi : autant de questions dont les réponses sont affaire de choix idéologiques. Par contre, par-delà les prises de position partisans, n'y aurait-il pas quelques axes de réflexion constructifs ?

Distinguer les entreprises

Quoi de comparable entre une multinationale du CAC 40, une grosse entreprise du SBF 250 et une TPE ? Organisation, logistique, moyens humains, relations avec les politiques, les banques, les fournisseurs : tout concourt à différencier les structures en fonction de leur poids. Ces distinctions ne devraient-elles pas être prises en compte par le législateur au moment où il fixe certaines règles du jeu fiscal ou social ? A l'image de l'idée d'un « Small Business act » à la française ou à l'européenne, actuellement dans l'air du temps, des pistes sont certainement à creuser si l'on admet que la notion d'« entreprise » recouvre des réalités différentes.

Car n'oublions pas qu'environ 50% des PME françaises ont une entreprise du CAC 40 pour donneur d'ordre. Cela crée des liens de dépendance qui ne sont pas sans conséquences à l'heure de la mondialisation, comme le prouvent le plan social tout récent d'EADS, qui va causer la

faillite de nombre de ses sous-traitants, ou encore le film de Gilles Perret « Ma mondialisation. »

La baisse des coûts de production imposée aux sous-traitants par les commanditaires, en faisant jouer la « concurrence » internationale, a un impact direct sur l'emploi. Alors pourquoi ne pas réfléchir

dirigeants, et enfin se donner une chance de sortir de l'image caricaturale du patron profiteur.

Car si on évoque l'échelle des salaires, rappelons qu'un dirigeant de PME gagne en moyenne 3'975€ nets par mois (4 fois le SMIC), soit à peine plus que le salaire moyen d'un cadre. Certes c'est une moyenne, mais elle montre bien que le problème se situe aux extrêmes.

Réduire les inégalités dans l'échelle des salaires

En effet, plus de 10% des salariés (environ 2,5 million de personnes) gagnent moins que le SMIC, quand un dirigeant d'une entreprise du CAC 40 gagne en moyenne... 410 fois le SMIC ! Et, comme le note le cabinet d'études

Proxinvest, il n'y a à ce niveau « plus aucune corrélation des rémunérations avec les performances », dans une société pourtant censée être égalitaire et fondée sur le mérite.

Si la rémunération fixe la valeur de votre travail, donc de votre apport économique à la collectivité, et que le SMIC représente (Suite page 2)

*Plus de 2.5 M d'entreprises en France
*5'000 entreprises (0,2%) ont plus de 250 salariés

*98,8% ont moins de 50 salariés, 97% moins de 10 salariés, 59,2 % n'ont pas de salariés

*CAC 40 : principal indice boursier de la place de Paris, qui tire son nom de 40 actions cotées en continu sur le Premier Marché parmi les 100 sociétés dont les échanges sont le plus abondant.

*SBF 250 : 40 valeurs du CAC 40 plus les 210 valeurs les plus liquides du Premier Marché.

à une meilleure manière d'arbitrer les inévitables rapports de force entre actionnaires, dirigeants de grands groupes, PME et salariés, afin de corriger les évidents dysfonctionnements (humains mais aussi écologiques) de la mondialisation économique ?

Distinguer les entreprises, c'est également distinguer les

éditorial

de l'importance d'avoir une vision globale

Le taux de retour à l'emploi semble en passe de devenir l'unique obsession des pouvoirs publics quand ils évaluent une Entreprise d'Insertion. Si les fameuses « sorties positives » ont toujours été la finalité de l'action des EI, n'oublions pas qu'elle ne peut être atteinte sans un travail précis sur les problèmes périphériques de la personne en insertion : absence de lien social, endettement, problèmes de logement, de santé, etc. Dans le monde « classique » du travail, quelle entreprise prend en charge ces questions ? Quelle entreprise peut gérer le changement incessant et structurel de personnel induit par le CDDI, tout en soutenant de constants efforts de formation, ce sans retour sur investissement ?

Nous sommes là de plain-pied dans ce qui fait la spécificité des EI, et considérer et leur diversité et la globalité de leurs approches commande de ne pas juger de leur action à travers le seul prisme réducteur du taux de retour à l'emploi. Sinon, les EI seront contraintes d'élever le niveau de leurs pré requis à l'embauche, de sélectionner le public le plus « employable », donc susceptible de faire gonfler positivement leurs statistiques. Les ANPE, elles aussi désormais lestées d'une obligation de résultat, n'y trouveront peut-être pas à redire. Et cela se fera comme d'habitude au détriment des plus faibles. Quand on lui affirmait que la fin justifiait les moyens, Albert Camus répondait : « cela est possible. Mais qu'est-ce qui justifie la fin ? » A transmettre aux candidats à l'élection présidentielle ?

(Suite de la page 1)

sente 1 dans l'échelle des valeurs, est-il équitable que le travail d'un homme puisse être jugé 410 fois plus important que celui d'un autre ? Ne serait-il pas juste de réfléchir à une limite supérieure acceptable que les plus hauts salaires ne pourraient dépasser ? Ainsi, Proxinvest « propose que les actionnaires plafonnent la rémunération des dirigeants au "niveau maximum socialement acceptable" de 240 fois le SMIC. » Une redistribution plus juste des richesses de l'entreprise pourrait contribuer, en plus d'apaiser le climat social, à une hausse des plus bas salaires et à des embauches.

Rééquilibrer les revenus du travail de ceux du capital

Lorsque l'on aborde une problématique aussi complexe, et surtout aussi structurante de nos modes d'échanges actuels, il faut rester prudent et nuancé. Les idéologies ont tôt fait de s'inviter dans la discussion. Pourtant, même Thierry Labbé, DG de Dell France, déclare qu'« il faudrait augmenter les revenus du travail, et baisser ceux du capital. » Car les faits sont têtus. En effet, les dividendes versés par les sociétés du CAC 40 ont atteint 32 milliards d'€ en 2006, (24 M€ en 2005), et la progression d'une année sur l'autre des dividendes versés aux actionnaires dans une entreprise donnée est 5 à 15 fois supérieure à la progression des salaires dans cette même entreprise. La justice sociale passe peut-être effectivement par un rééquilibrage...

Quelques notes sur l'argent public

Plus d'Etat ? Moins d'Etat ? Et pourquoi pas « mieux d'Etat », quand on sait que le montant évalué de la fraude fiscale et sociale se situe entre 29 et 40 milliards d'€ selon le Conseil des prélèvements obligatoires – chiffre à mettre en relation avec le déficit budgétaire de l'Etat, soit 36 milliards d'€ en 2006...

Dans un autre registre, le « rapport sur les aides publiques aux entreprises », publié en janvier 2007, constate que se superposent « au moins 6'000 dispositifs » pour une dépense de 65 milliards d'€, et met en exergue « un fort déficit de pilotage et de régulation de la politique d'aides publiques aux entreprises » en annonçant une économie possible de 4 milliards d'€, simplement en rationalisant le système des aides publiques.

4 milliards d'€, soit le financement prévu en 2007 pour l'ensemble du Plan de Cohésion Sociale...

On le voit, au-delà de la désignation des sempiternels boucs émissaires (chômeurs, 35 heures, prélèvements obligatoires), des pistes existent pour améliorer équitablement les règles du jeu économique. Dans ce débat, l'IAE saura-t-elle faire entendre sa voix ?

regards

DENIS OGÉE SE MET À TABLE

Le nouveau directeur général de la Table de Cana SA a une formation d'ingénieur, qui lui a permis de commencer sa carrière dans le secteur du développement commercial.

Mais, après 18 ans de bons et loyaux services au sein de l'activité purement économique du secteur marchand, Denis Ogée a ressenti le besoin de donner une coloration plus sociale à son parcours professionnel et de le mettre en harmonie avec ses aspirations humanistes. Il a donc effectué un virage à 180° pour occuper un poste de direction au sein de l'organisme « Aux Captifs la Libération », avant de prendre à l'automne 2006 la direction de La Table de Cana SA.

C'est un homme heureux d'œuvrer à la conciliation de l'économique et du social qui a accep-

té de se prêter au jeu du portrait chinois, une manière un peu différente de découvrir ce nouvel arrivant dans notre réseau.

Si j'étais...

un minéral : *un roc solide*
un animal : *un cheval*
un sens : *l'ouïe... car je suis musicien*
une qualité : *l'écoute bienveillante*
un défaut : *l'orgueil*
une valeur : *le respect de la famille*
une force : *la force tranquille*

un verbe : *convaincre*
un nom : *empathie*
un adjectif : *calme*
un langage : *la musique classique*

un roman : *la Bible*

un tableau : *un Matisse*
une musique : *une musique de Chopin... pour la passion et le romantisme*
un poème : *de Rimbaud*
un personnage célèbre : *Herbert Von Karajan*
un lieu d'inspiration : *un torrent dans la montagne*
une époque historique : *le 18^e siècle*
un évènement : *la finale de la coupe du monde de football de 1998*

un métier : *avocat*
un sport : *le rugby*
un jeu : *le bridge*
une devise : *« écoute avant de parler »*
une doctrine : *l'Humanisme*
un pouvoir magique : *le don gratuit*
une passion : *l'amour*

en bref

UNE HEUREUSE INITIATIVE

L'équipe IAE de l'ANPE Stendhal à Paris est reconnue pour sa capacité à mettre en relation de façon constructive structures de l'IAE, agences locales pour l'emploi et partenaires au sein des Comités Techniques d'Animation. Actuellement, elle met en place un « Atelier Spécifique Insertion » d'une demi-journée, animé par un binôme de professionnels, et qui s'adresse aux salariés en insertion arrivant en fin de parcours et préparant leur recherche d'emploi. L'objectif est de les aider à faire le point sur les atouts et difficultés de leur demande, de leur apprendre à lire une offre et acquérir ainsi une meilleure maîtrise des techniques et outils de la recherche d'emploi. Les prochaines dates sont fixées au 27 mars, 10 avril et 24 avril prochains. Inscriptions par téléphone au 01 43 15 12 20.

Pour faciliter l'apprentissage de la mobilité dans les transports en commun, l'agence Stendhal propose également des modules « Comment se diriger? » d'une demi-journée animés par des salariés de la RATP. Les candidatures sont également à adresser à l'agence pour des sessions prévues en avril et juin 2007.

Ces initiatives, qui se conjuguent aux efforts des Entreprises d'Insertion pour préparer leur personnel au marché du travail, sont à souligner.

LA REDYNAMISATION DES CDIAE

Faisant suite au décret de juillet 2006 visant à repositionner les CDIAE dans leur rôle et leur composition, une nouvelle instruction de la DGEFP du 26/01/2007 fixe les conditions de pilotage départemental de l'IAE :

Il est demandé aux départements de réaliser un état des lieux, dont la restitution est attendue à la fin de l'été 2007, et de définir des outils d'évaluation et de suivi des productions économiques et sociales des SIAE.

Dans le droit fil de la LOLF, cette instruction vise à doter les territoires de données chiffrées et indicateurs permettant de mesurer précisément :

- . Le poids de l'IAE sur le département en relation avec les niveaux régionaux et nationaux
- . Le positionnement des SIAE au regard de l'accueil, de l'insertion sociale et professionnelle et de l'accès à l'emploi
- . La performance de la contribution économique et sociale des SIAE c'est-à-dire mesurer le « retour sur investissement » des financements publics.

A suivre...

focus sur...

la multiplication des points... positifs !

LTBS devient entreprise d'insertion, LTCPNO ne l'est plus, mais reste actionnaire de trois Entreprises d'insertion associées dans un GIE... Du côté de Gennevilliers, les voies de l'insertion vous semblent parfois impénétrables ? Ou du moins encombrées comme un tableau de Véronèse ? Elles sont au contraire d'une simplicité biblique : suivez le guide !

La Table de Cana est une association qui fédère des entreprises indépendantes dans toute la France.

Sous l'appellation commerciale « La Table de Cana Gennevilliers » cohabitaient jusqu'en 2006 trois structures : La Table de Cana Paris Nord-Ouest (LTCPNO), Entreprise d'insertion sous forme associative, la SARL Cockt'elles, EI également et Le Traiteur des Boucles de Seine (LTBS), SARL non conventionnée.

Une réorganisation d'ordre économique...

Plusieurs facteurs rendaient cette organisation de moins en moins fonctionnelle. Tout d'abord, la croissance à deux chiffres du CA menaçait de saturation les unités de production; à cela s'ajoutait un problème d'obsolescence et de mise aux normes pour le laboratoire de LTBS. Enfin, l'activité logistique (décoration, vente de boissons, de matériel jetable, livraisons, etc.) connaissait un fort développement sans avoir de lieu ni de structure dédiés. Lorsque Jean-Marie Clément, fondateur de LTC Gennevilliers, apprend qu'un local se libère dans le bâtiment qui abrite ses structures, il décide de donner corps à son projet de restructuration.

Aujourd'hui, LTC Gennevilliers est constituée de trois SARL, toutes conventionnées EI, exerçant trois activités complémentaires.

LTBS continue à produire des buffets et des repas, mais dans un laboratoire plus grand et plus moderne. De son côté, Cockt'elles s'est recentrée sur ses métiers : la conception d'amuse-bouches, canapés et petits-fours ; en effet, la création de Cana Event l'a déchargée de l'activité logistique et autorisée à réaménager son laboratoire.

Ces trois SARL ont comme actionnaire principal Jean-Marie Clément et comme actionnaires secondaires les salariés permanents, plus l'association LTCPNO, érigée en garante « de la gouvernance, de la transparence et du respect de la mission d'insertion. » Elles ont d'autre part constitué un GIE, de manière à mutualiser certains coûts dans les domaines administratif et commercial.

...guidée par des préoccupations socio-professionnelles

Mais même si cette restructuration de l'outil de production a été dictée par des considérations économiques, elle a été conduite sans jamais oublier la finalité humaniste — l'insertion — de LTC Gennevilliers.

Car depuis sa création en 1995, puis son développement en 2002 avec la création de Cockt'elles, LTC Gennevilliers affiche d'excellents résultats en terme de retours à l'emploi, résultats d'autant plus fiables qu'elle a mis en place des outils qui permettent de suivre les

salariés jusqu'à deux ans après leur sortie.

La structure explique ses bons résultats par « la petite taille de [ses] équipes, et l'accompagnement très personnel de [ses] salariés. » Pour permettre la transmission efficace des savoir-faire, le partage sans déperdition de la motivation professionnelle, elle a tenu à conserver une organisation à taille humaine, — une douzaine d'ETP au total chez LTBS, et environ sept dans chacune des deux autres EI.

Ce principe de petites entités de production a sous-tendu toute la réorganisation, car il permet de passer sans baisse d'efficacité dans l'offre d'accompagnement d'une dizaine de postes à vingt dans un avenir très proche, compte tenu de la montée en charge de l'activité.

Trois EI volontairement taille basse, pour augmenter le suivi au quotidien des salariés.

Trois EI aux publics différenciés — ainsi, Cockt'elles emploie très majoritairement des femmes. Trois EI portées par des permanents soudés, étroitement associés à la gouvernance de la marque. Trois EI pour

une seule et même réussite, couronnée par la labellisation Qualirei en 2007.

Bilan de la restructuration

La Table de Cana new-look n'est véritablement opérationnelle que depuis le début de l'année mais Jean-Marie Clément est déjà persuadé d'avoir fait le bon choix. Les activités des trois EI parlent commercialement d'une seule voix par l'intermédiaire du GIE « La Table de Cana Gennevilliers. » Le chiffre d'affaires en hausse de 36% sur les trois premiers mois de l'année, justifie déjà l'investissement nécessité par le nouvel outil de production. Il impacte également positivement le parcours des salariés en insertion, qui travaillent désormais dans un environnement ultra moderne et performant (il pourrait faire face à une croissance d'activité de 100%.) Jean-Marie Clément semble d'ailleurs déjà projeté vers l'avenir lorsqu'il aborde le sujet d'une quatrième EI ou que lancé sur le thème des produits biologiques, fermiers ou issus du commerce équitable, sa naturelle volubilité se décuple. Tout en notant que la clientèle n'est pas encore prête à absorber un surcoût d'environ 20%, c'est dans cette direction qu'il voudrait développer LTC Gennevilliers, pour continuer de mettre en cohérence morale personnelle et activité professionnelle. Le chemin parcouru depuis dix ans mérite déjà les éloges; et la passion dans la voix de Jean-Marie Clément nous convainc que cela n'a rien d'un miracle...

FICHE TECHNIQUE

Association LA TABLE DE CANA PARIS NORD-OUEST (LTCPNO)

9e, rue de la sablière
92230 GENNEVILLIERS
Tél : 01 41 11 25 23
Fax : 01 41 11 25 26
<http://www.table-de-cana.fr>

GIE

Directeur : Jean-Marie Clément
Resp. commercial : Philippe Cadran
Secrétariat : Monique Potier

SARL LTBS

Resp. opérationnel : Patrice Paul
Resp. d'insertion : Julie Doizy

Début d'activité : 1996
1er conventionnement : juin 2006
5 ETP conventionnés en 2007
CA 2005 : 476'846€

SARL COCKT'ELLES

Resp. opérationnel : Touria El Omari
Resp. d'insertion : Julie Doizy

Début d'activité : 2002
1er conventionnement : sept. 2002
5 ETP conventionnés en 2007
CA 2005 : 340'392€

SARL CANA EVENT

Resp. opérationnel : Christine Nottin
Resp. d'insertion : Julie Doizy

Début d'activité : 2007
1er conventionnement : juin 2006
4 ETP conventionnés en 2007



Les noces de Cana (détail) par Paolo Caliari, dit Véronèse (1562-63)

agenda

CDIAE

Paris : 08/06
 Seine et Marne : 29/03 - 24/04
 Yvelines : 06/04 - 11/05 - 15/06
 Essonne : pas d'information
 Hauts de Seine : pas d'information
 Seine St Denis : 07/06 (sous réserves)
 Val de Marne : pas d'information
 Val d'Oise : 06/04 - 15/05 - 05/06

UREI Île-de-France

Jeudi de l'UREI :

12 avril : SOFINEI
 10 mai : ASCEI (comité d'entreprise inter-EI)

Réunions d'information IAE et EI

(Ces réunions gratuites se tiennent dans nos locaux. Bulletin d'inscription sur notre site.)

Jeudi 19/04, 14h30-17h00
 Jeudi 24/05, 14h30-17h00

Formations CNEI

Formation des chargés d'insertion:

*du 11 au 13 avril et les 24 et 25 mai (Paris)

ARSIE

24 avril

Urei info

Directrice de la publication :
 Françoise DURRIEU

Ont participé à ce numéro :
 Nathalie Ducros, Catherine Lecuyer, Sonia Bitton, Erwan Larher
 Maquette : R1

UREI Île-de-France
 12, rue de la Lune
 75002 PARIS
 tél. : 01 42 36 02 35
 fax : 01 40 39 04 72
 e-mail : contact@urei-idf.org
 site : www.urei-idf.org

l'essentiel

les vertus du prosélytisme

Voilà le stand. Il était temps. L'impression que les sacs pesaient une tonne, quelle idée aussi d'apporter autant de documentation ! Des plaquettes, des exemplaires du dernier « Urei Info », des annuaires des Entreprises d'Insertion... On ne distribuera jamais tout ça, pense-t-on en garnissant les présentoirs et le petit comptoir. Et l'on se trompe.

Car que ce soit au Forum de l'Emploi dans l'Economie Sociale et Solidaire, plus récemment au Salon des Entrepreneurs ou encore à la rencontre débat autour de l'entrepreneuriat social à la Cité des Métiers, l'Entreprise d'Insertion suscite l'intérêt.

Et pourtant, paradoxalement, elle est encore trop méconnue...

« Insertion, c'est pour les anciens prisonniers ? », demande l'un ; « Les entreprises d'insertion, elles vendent moins cher, c'est ça » affirme un autre plus qu'il ne questionne ; « Quels sont les métiers dans votre secteur ? », demande une jeune femme timide, les yeux baissés. Alors il faut expliquer, sans relâche, en s'appuyant sur des chiffres, des exemples. Et souvent la discussion prend de l'ampleur - « c'est super, je ne savais pas que ça existait » - et il faut orienter vers la réunion mensuelle d'information de l'UREI, parce que d'autres attendent, questions aux lèvres. On prend les cartes de visite; les parcours de chacun sont différents, les motivations également mais tous ont le sentiment qu'il se passe quelque chose d'important dans ce réseau, quelque chose qui entre en résonance avec leurs aspirations professionnelles.

Alors bien sûr nos outils de communication sont dérisoires, mais un sourire derrière lequel perce une saine motivation fait parfois mieux qu'un tract en quadri ; bien sûr toutes les personnes rencontrées ne vont pas créer une Entreprise d'Insertion, mais désormais toutes savent ce que c'est, et peuvent propager la bonne parole ; bien sûr on a passé la journée debout, on a mal aux jambes, on est fatigué. Mais ce soir, les sacs seront légers. Toute la documentation a été distribuée.

en actes

SOFINEI : RAPPEL DE LA PROCÉDURE

Pour tous les projets de création, développement, diversification et consolidation, SOFINEI, la Société Financière des Entreprises d'Insertion, s'engage à vos côtés, sur des périodes allant de 5 à 12 ans maximum. A vous de définir vos besoins (de 7 500 € à 50 000 €) et de choisir la formule : prêt participatif, apport associatif, billet à ordre, apport en capital.

Il vous faudra cependant répondre à certaines exigences : être adhérent à la fédération et actionnaire de SOFINEI, être engagé dans la démarche QUALIREI et avoir deux autres partenaires financiers. Ensuite, il vous faudra transmettre à l'UREI votre dossier de demande (somme toute assez simple !), ainsi qu'un certain nombre de pièces comptables et de gestion.

Votre demande sera instruite par le CNEI et par ESFIN Gestion, avant d'être présentée à SOFINEI. Le Comité d'engagement est composé de cinq membres représentant les Actionnaires, l'IDES, le Crédit Coopératif, le CNEI et les Entreprises d'Insertion; il se réunit tous les mois. La durée totale de l'instruction est d'un mois.

Pour de plus amples renseignements, n'hésitez pas à nous contacter !

UN COMITÉ D'ENTREPRISE À LA PORTÉE DE TOUS !

Parce que la culture est un vecteur d'insertion et d'intégration et que les EI sont et resteront vraisemblablement de petites structures, l'UREI IDF a initié la création d'un comité inter EI, qui fera bénéficier l'ensemble des salariés, en particulier les salariés en insertion, de ses avantages.

ASCEI (Association Sociale et Culturelle des Entreprises d'Insertion) permettra à ses adhérents de bénéficier des prestations et des avantages du réseau CEZAM, notamment une sélection d'événements (cinéma, théâtre, voyages...) à coût réduit.

Par ailleurs, l'association propose d'ores et déjà des sorties culturelles adaptées aux publics en insertion (par exemple une sortie au Musée du Louvre). Une programmation est déjà annoncée jusqu'en septembre, avec une sortie par mois.

ASCEI compte sur les entreprises qui ont porté intérêt au projet depuis le départ pour adhérer et susciter la participation des salariés aux différents événements.

ASCEI, pilotée bénévolement par des permanents d'EI, a de grandes ambitions, à condition toutefois que vous y croyiez aussi !

Pour plus d'information, contactez-nous ou directement Laurent GOMIS, Président de ASCEI, au 01 55 79 01 17.