

SOMMAIRE

DOSSIER P 1-2
repenser la valeur travail

EN BREF P 2
l'actualité du réseau

REGARDS P 3
Marie-Noëlle Tavaud, prosélyte de charme

FOCUS SUR... P 3
l'insertion continue d'ARES



L'ESSENTIEL P 4
à quand la prochaine?...

EN ACTES P 4
dernières nouvelles de l'IAE

AGENDA P 4

dossier

repenser la valeur travail

CAE, CPE, CNE, CIRMA, CIE, le Législateur pose cautère après cautère sur la jambe (et la gueule...) de bois d'un marché du travail défaillant; comme si prescrire était déjà un peu guérir, on donne des remèdes en omettant de diagnostiquer. Et si le chômage était un symptôme, non une maladie?...

Depuis trente ans, la crise de l'emploi va s'aggravant, et ce que la majorité politique soit interventionniste ou libérale. Force est de constater que chacun ne peut pas trouver sa place sur le marché actuel du travail – ni quantitativement, ni qualitativement. Que l'on incite l'entrepreneur à embaucher ou l'individu à travailler à tout prix (donc à n'importe quel prix...), que l'on baisse le temps de travail individuel pour mieux le répartir entre tous ou que l'on baisse les contraintes fiscales et sociales pour les employeurs, rien n'y fait.

Cette impuissance tant du marché que des pouvoirs publics conduit légitimement à se demander si l'inefficacité des réponses apportées n'aurait pas une seule et unique cause : on se pose les mauvaises questions...

Et s'il était temps de repenser le rapport de nos sociétés à la valeur travail ?

Valeur sociale et valeur marchande : la place du travail dans l'organisation économique

A compter du milieu du XIX^e siècle, le travail s'est peu à peu confondu avec l'emploi, et l'on utilise aujourd'hui indifféremment les deux mots pour désigner une même réalité («je n'ai pas de travail» = «je suis sans-emploi») Pourtant, si le travail est «l'ensemble des acti-

de cette collectivité. L'emploi lui ne dépend pas d'une quelconque utilité sociale, mais bien d'un marché, avec une offre et une demande, faiblement indexées sur les besoins collectifs. Pour preuve, le travail d'un publicitaire a une valeur sociale quasi nulle (en ce sens qu'il ne répond pas à un besoin collectif indispensable) mais une valeur marchande très élevée, tandis que celui d'un éboueur a une valeur sociale forte (qui veut vivre au milieu de ses déchets ?) mais une valeur marchande faible. Inutile de rappeler lequel gagne le plus haut salaire...

Cet exemple extrême non pour affirmer que l'éboueur devrait gagner plus que le publicitaire, mais pour réintroduire dans le débat cette notion de « valeur sociale » du travail ; car un système économique fonctionnant de plus en plus en circuit fermé, et donc générant ses propres valeurs indépendamment des besoins de la société qu'il structure, produit, on le voit, de plus en plus d'injustice et d'exclusion.

(Suite page 2)

A côté des entreprises de type capitaliste, l'économie sociale introduit des entreprises régies par d'autres règles et une diversité qui contribue à la vitalité de nos démocraties.

Alternatives Economique n° 244, fév. 06

voix humaines coordonnées pour produire ce qui est utile», l'emploi a, selon Keynes, une définition plus restrictive : «somme du travail humain effectivement employé et rémunéré dans un système économique.»

Le travail a donc une utilité collective, et c'est en ce sens qu'il est nécessaire, car de lui dépend la survie

éditorial

question de confiance

Avez-vous confiance dans les entreprises d'insertion ?

BRIGITTE OGÉE Question étonnante me direz-vous venant de notre réseau. C'est pourtant à elle que nous devons tous répondre aujourd'hui, lorsque nous nous interrogeons sur nos prises de participation éventuelles – à titre personnel ou pour notre propre entreprise – au capital de SOFINEI.

SECRÉTAIRE GÉNÉRALE DU CNEI Pour moi la réponse est évidente. Oui, j'ai confiance, oui je crois qu'investir dans nos entreprises d'insertion est porteur de sens, d'avenir, rentable financièrement et humainement, indispensable à leur développement et consolidation. SOFINEI, dédiée exclusivement aux entreprises d'insertion de notre Fédération, nous donne aujourd'hui l'occasion unique de manifester notre engagement à leurs côtés : investir dès maintenant dans SOFINEI, c'est investir demain dans les entreprises d'insertion. L'augmentation de capital de SOFINEI est ouverte depuis le 24 décembre dernier. Très peu d'entre nous avons aujourd'hui souscrit des parts de capital. Il serait quand même paradoxal que nous ne nous engagions pas massivement dans ce projet collectif, que nous avons nous-mêmes initié. Nos partenaires et notre environnement seraient alors en droit de s'interroger sur la confiance que nous avons en nos propres entreprises. Cette question ils ne se la poseront pas : j'ai confiance en vous.

(Suite de la page 1)

Réévaluer la valeur sociale du travail : les EI au cœur du débat

La reconnaissance de l'intérêt général a entraîné la mise sur pied d'un Service Public non régulé par la valeur marchande et l'impératif de rentabilité (d'où les attaques constantes dont il fait l'objet ?...)

Mais à l'heure où de moins en moins de besoins collectifs sont assouvis, au détriment de besoins individuels souvent artificiellement créés, n'est-il pas temps de rééquilibrer notre environnement économique, afin que la valeur sociale du travail trouve elle aussi sa juste rétribution monétaire sur le marché de l'emploi, marché auquel on ne peut retirer un indéniable pouvoir d'émancipation individuelle (pour ceux qui peuvent y trouver leur place...)?

En d'autres termes, il faut creuser le sillon de l'économie sociale, fertile en bénéfices pour la collectivité, mais surtout l'enchâsser pleinement dans l'économie. C'est à dire cesser de la considérer comme une économie parallèle, marginale, pour à terme dépasser le clivage discriminant secteur marchand / secteur social, le premier étant perçu comme noble et légitime alors que le second serait un appendice coûteux et obsolète handicapant l'économie nationale.

Le mouvement est lancé, et on commence à percevoir qu'il est capable « de générer à la fois emploi et travail volontaire, selon des alliages dont les formules sont à fixer par les différentes parties prenantes¹ ».

Et là notre réseau a son mot à dire, lui qui depuis 20 ans crée à la fois de la valeur ajoutée économique et une plus-value humaine, souvent sur des secteurs à forte valeur collective mais à faible rentabilité financière : environnement, recyclage, nettoyage, services de proximité, services culturels, etc.

A leur niveau, les EI prouvent qu'il est possible de concilier valeur sociale et valeur marchande dans une même logique, intérêt privé et intérêt collectif. Et cette plus-value qu'elles apportent à la Société, est-il stupide de penser que sa traduction monétaire pourrait être autre chose qu'une *subvention*, du latin *subvenire* : « venir au secours de » ?...

Car si l'on prend un peu de recul, qui vient au secours de qui ?...

¹Jean-Louis Laville, «Une troisième voie pour le travail», Desclée de Brouwer, 1999

regards

MARIE-NOËLLE TAVAUD, PROSÉLYTE DE CHARME

Dix ans pile après le début d'activité d'Objectif Emploi (01/01/96), Marie-Noëlle Tavaud en quitte la direction. Elle l'occupait depuis les débuts de l'EITT parisienne, qu'elle a contribué à créer.

Lorsqu'on lui demande un rapide bilan de cette décennie, la réponse fuse, immédiate : l'insertion par le travail temporaire, ça marche ! Et avant les (bons) résultats économiques d'Objectif Emploi, ce sont les réussites huma-

nes dont elle est le plus fière. Partant de ce constat positif, elle regrette que « l'outil EITT » ne soit pas plus utilisé par les entreprises ni mis en avant par les pouvoirs publics, comme si, plus de vingt ans après, le secteur était toujours considéré comme expérimental.

Et là on sent poindre passion et conviction sous le discours posé de la chef d'entreprise...

A l'origine également de cette détermination, la

motivation que constitue le fait d'avoir participé activement à un réseau dynamique, constamment enrichi par la diversité de parcours et d'opinions individuels qui le constituent, tant au niveau régional que national.

Marie-Noëlle ne quitte pas tout à fait l'IAE puisqu'elle demeure gérante d'Objectif Emploi, tout en mettant désormais son expérience au service de l'accompagnement de demandeurs d'emplois.

en bref

DES CHANGEMENTS DANS LE DISPOSITIF ARSIE

Afin de permettre la montée en puissance du dispositif ARSIE, le Conseil régional d'Île de France a consulté courant 2005 les principales têtes de réseau (UREI, FNARS, CNLRQ, COORACE).

Suite aux propositions émises, a été proposé au vote, en décembre 2005, un nouveau cadre d'appui à l'insertion par l'économique (consultable dans son intégralité sur le site du CRIF, rapport N° CR 72-05).

La mise en application de ces propositions est attendue pour le second semestre 2006, après soumission au vote de la commission permanente ;

Ce qu'il faut retenir des dispositions à venir :

- . Les études de faisabilité pourront désormais être réalisées par la structure elle-même et non plus systématiquement par un cabinet externe.
- . Cette étude de faisabilité ne conditionne plus l'octroi de l'aide à l'investissement.
- . Les plafonds pour l'aide à l'investissement et pour l'embauche d'encadrants pourront s'élever dans certains cas à 25'000€, (le cas général restant plafonné à 15'250€).
- . Enfin, une nouvelle aide au démarrage est prévue pour la création de structures d'insertion par l'activité économique (hors GEIQ) ; le plafond de cette aide sera de 30'000€.
- . La structure pourra cumuler ces différents volets de l'ARSIE.

DERNIÈRES NOUVELLES DU CNASEA...

Conscient d'une nécessaire anticipation afin d'éviter une discontinuité dans le mécanisme de mensualisation en ce début d'année, le réseau a fait un point sur le sujet avec les DDTEFP franciliennes et le CNASEA.

Il en est ressorti que les soldes 2005 allaient être payés avec un peu de retard, le TPG ayant débloqué les fonds le 02 février. Les EI ayant transmis au CNASEA leurs états mensuels pour novembre et décembre devraient donc toucher leur dû incessamment, si ce n'est déjà fait.

Concernant les premiers mois de 2006, les situations diffèrent selon les départements. Certaines DDTEFP n'ont pas attendu d'avoir le bilan global d'occupation des postes 2005 pour envoyer les annexes financières des structures d'ores et déjà conventionnées pour 2006 au CNASEA, permettant ainsi le déclenchement des paiements; c'est le cas pour le 92, le 93 et le 94. Le 78 a enclenché le processus avec deux CDIAE calés en début d'année, soit une première vague d'annexes financières envoyées fin janvier et une seconde fin février.

D'autres départements enfin sont encore dans l'expectative, tâchant de recueillir des données 2005 avant de s'engager pour 2006. Mais toutes les DDTEFP (y compris l'Es-sonne?) sont conscientes d'un risque de rupture dans le processus de mensualisation, pour cause de mécanisme et d'outils informatiques encore en rodage, et tâchent de trouver des solutions afin d'éviter des retards de paiement qui, comme le CNEI l'a rappelé à la DGEFP, peuvent mettre en péril la trésorerie des EI. Nous serons vigilants sur la question, et n'hésitez pas à nous remonter d'éventuels dysfonctionnements.

focus sur...

l'insertion continue d'ARES

Depuis ses débuts voici bientôt 15 ans, ARES a su évoluer vers la mise en place de structures économiquement pérennes tout en n'oubliant jamais sa vocation première : tendre la main à un public extrêmement désocialisé.

ARES sur images...

L'Association pour la Réinsertion Economique et Sociale (ARES) est née en 1992 à l'initiative de travailleurs sociaux, qui arpentaient la ville pour aller à la rencontre des populations les plus désocialisées.

De cette action de terrain sont nées plusieurs structures, dont Ares Atelier en 1997, sous forme de CAVA (Centre d'Adaptation à la Vie Active.)

Fort de cette expérience et des bons résultats d'Are Services – EI sise à Créteil, en activité depuis 1993 -, l'association, sous l'impulsion du regretté Bernard Gernez, réfléchit à un parcours d'insertion global et intégré. Cette réflexion débouche sur la création de l'EI Are Services Paris en novembre 2005.

L'idée maîtresse est d'offrir à un public extrêmement éloigné de l'emploi la possibilité de se réadapter à la vie professionnelle à son rythme, en mettant en commun pour les deux structures (ARES Atelier, le CAVA, et Are Services, l'EI) non seulement les locaux mais également la cellule ressources humaines-insertion et les actions de formation engagées en interne.

Cette progressivité du parcours commence dès le premier entretien, au cours duquel il est déterminé si le postulant peut directement être salarié à temps plein par l'EI, ou si sa situation personnelle requiert un passage par le CAVA. Dans ce dernier cas, de loin le plus fréquent compte tenu du public accueilli, la personne bénéficie d'un contrat CAVA à mi-temps, payé entre 60% et 80% du SMIC. L'autre moitié du temps est consacrée à des démarches administratives destinées à régler les problèmes individuels (logement, santé, endettement, etc.), et à des petites formations : lire une fiche de paye, gérer un budget, etc.

Ces contrats CAVA ne dépendent pas du droit du travail mais du ministère des affaires sanitaires et sociales, et le conventionnement est attribué par la DDASS.

Lorsque les salariés ont réglé leurs problèmes les plus urgents et qu'ils sont psychologiquement et « techniquement » prêts à passer à temps complet, on superpose à leur mi-temps CAVA un mi-temps CDDI, toujours dans ce souci de proposer un parcours évolutif. La dernière étape consiste en un CDDI à plein temps ; à ce moment, le salarié a ré-

solu une grande partie des conflits qui parasitaient son employabilité, et a acquis des notions de «savoir-être» permettant un début de resocialisation. Son accompagnement peut dès lors être centré sur la définition de son projet professionnel et la recherche d'emploi.

A côté de formations «classiques» (prévention santé, hygiène, sécurité, etc.) dispensées régulièrement par des interventions extérieures, la structure organise également ponctuellement des conférences culturelles sur des sujets variés.

Gérer ainsi des parcours individualisés au plus près des besoins des salariés à l'instant T demande une organisation infaillible. Sur site, 4 chefs d'équipes encadrent les salariés, 3 pour l'EI et 2 pour le CAVA. Un responsable d'atelier et un responsable de l'activité extérieure ont également des fonctions commerciales. A cette équipe technique, s'ajoutent deux responsables sociales, une formatrice, et une responsable des ressources humaines. Mylène Uzan, responsable sociale en poste depuis 7 ans, note sur ce court laps de temps une évolution très nette du public, de plus en plus jeune et précarisé de plus en plus tôt. Cette tendance s'accompagne de troubles psychologiques très marqués, en particulier un rapport extrêmement conflictuel à l'autorité. Ce public est également fortement démotivé par rapport à un marché du travail qui lui appa-

raît bouché. Mais la problématique récurrente, quels que soient les publics et les époques, reste celle du logement.

On le sait, il existe autant de manières d'aborder l'insertion que d'EI. Adossée à son histoire, ARES met en pratique sa politique d'accompagnement, sans cesse nourrie d'une réflexion qui part des réalités du terrain, ce dans un environnement chaleureux et familial. Pour preuve : la plupart des salariés manifestent le désir de rester dans la structure à la fin de leur parcours d'insertion !...

En parallèle, le développement d'actions commerciales, la recherche de partenariats durables avec des entreprises, clientes ou non, pour la sortie des salariés en insertion, la diversification des activités économique témoignent de la vitalité d'une structure plus que jamais dynamique à l'aube de son quinzième anniversaire.

LE PASSAGE
PROGRESSIF DU CAVA
À L'EI PERMET UNE
INDIVIDUALISATION
PRÉCISE ET UNE
OPTIMISATION DES
PARCOURS.

CONTACTS

ARE Services
CAP 18, voie A
189, rue d'Aubervilliers
75018 PARIS
Tel : 01 40 37 37 00
Fax : 01 40 37 25 47

Président :
Philippe CROUZET

Gérant :
Thibaut GUILLUY

Responsables sociales :
Mylène UZAN (EI)
Marie FAVIER (CAVA)

Responsable d'atelier :
Philippe PELLEGRINI

Responsables des activités :

Michel BOIVIN

Jean-Luc LUBERT

Responsable formations :
Jeanne WERNER

FICHE TECHNIQUE

ARES Atelier (CAVA)

26 postes conventionnés
depuis 1997

ARE Services Paris (EI)

25 ETP conventionnés
Début d'activité : 05/2005

ARE Services Créteil (EI)

60 ETP conventionnés
CA : 1'206'000€

Activités : façonnage, conditionnement, routage, manutention, débarras, déménagements.

ARE Services Seine Saint-Denis (EI)

32 ETP conventionnés
Début d'activité : 01/2006

Activités : collecte et tri de déchets industriels, prestation de services logistiques.

ARESCOOP (EI)

14 ETP conventionnés
CA : 259'000€

Activités (réalisées en Gironde) : entretien d'espaces verts, travail de la vigne.

Uniquement pour les RMIstes de plus de 50 ans

AGENDA

CDIAE

Paris : 16/03
 Seine et Marne : 6/10
 Yvelines : 24/02 - 17/03 - 21/04
 Essonne : 23/02 - 23/03 - 27/04
 Hauts de Seine : 02/03
 Seine St Denis : pas d'information
 Val de Marne : 10/03
 Val d'Oise : 13/10 - 10/11 - 24/11

UREI Île-de-France

Jeudi de l'UREI :

02/03 : les principaux indicateurs de gestion
 30/03 : prévention des risques et document unique

Réunions d'information IAE et EI
 (Ces réunions gratuites se tiennent dans nos locaux. Inscription sur notre site.)

Vendredi 24/02, 14h30-17h00

Formations CNEI

Professionnalisation des encadrants :
 *12-13-14/04 & 11-12/05 (Paris)

Les bases de l'analyse comptable et financière :
 *28-29/03 (Paris)

Organisation et négociation commerciale en EI(TT) :
 *30-31/05 & 01/06 (Paris)

Prévention et gestion des conflits (à destination des encadrants) :
 *7-8/06 (Paris)

Les bases du droit du travail en EI :
 *du 14 au 16/03 (Paris)

ARSIE

16 février
 16 mars
 28 avril

Urei Info

Directrice de la publication :
 Françoise DURRIEU

Ont participé à ce numéro :
 Brigitte Ogée, Nathalie Ducros, Catherine Lecuyer, 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

à quand la prochaine ?...

Déjà trois réunions départementales menées au 31/12/2005. Des participations variables mais toujours le même vif intérêt, suscité par les adhérents ET les non adhérents, générateur de d'une dynamique d'entraide et d'initiatives collectives constructives.

Pour l'UREI, c'est un moment privilégié pour associer un nom et un regard, entrevoir votre quotidien, comprendre ce qui vous anime. L'UREI a besoin de se « nourrir » pour toujours mieux vous représenter, défendre vos valeurs, vos structures.

De votre côté, les uns se découvrent ou travaillent déjà ensemble (partenariats, prestations de services), les autres se proposent comme déclencheurs d'initiatives communes. Et très vite une envie se fait jour qui rassemble les énergies : se retrouver à nouveau pour passer à l'action.

Et pour cela, les thèmes ne manquent pas. Comment accéder plus facilement aux marchés publics ? Par la communication vers les donneurs d'ordres, par la formation aux mécanismes des appels d'offres. Comment améliorer l'accompagnement sur les problèmes d'illettrisme, dont le socle du « lire, écrire, compter » est incontournable pour retrouver un emploi, si ce n'est en innovant ? Des expériences sont relatées, des idées émergent, des mutualisations se dessinent.

Loin de s'imposer comme LA solution ou comme « prestataire de services », l'UREI souhaite ici retrouver le sens de ses origines, être facilitateur d'une dynamique de réseau, où tout un chacun a son rôle à jouer.

en actes

IAE 2006 : LES CHIFFRES

Les crédits IAE 2006 sont désormais arrêtés et connus des DDTEFP.

L'augmentation des moyens prévue au Plan de Cohésion Sociale est confirmée, avec une augmentation régionale moyenne de 9% toutes lignes confondues, en incluant les AI et les ACI. Paris, la Seine et Marne, la Seine Saint-Denis, le Val de Marne et le Val d'Oise sont les départements dont l'augmentation prévue est la plus forte (+12% à +14%)

DPT	Programmation EI- EITT 2006 (Art 51-art 54 et FSE)	FDI (art. 52)	Nbre d'entreprises conventionnées 2005	Nb de postes conventionnés (estimation 2005)
75	2 474 101€	762 400€	25 EI & 6 EITT	Env. 200 PI & 8.5 PE
77	1 475 495 €	236 303€	11 EI & 1 EITT	Env. 110 PI & 0.5 PE
78	2 424 587€	285 152€	16 EI & 2 EITT	Env. 180 PI & 2 PE
91	1 570 607€	302 289€	16 EI & 1 EITT	Env. 130 PI & 1 PE
92	3 574 308€	413 454€	18 EI & 2 EITT	Env. 280 PI & 4 PE
93	2 809 364€	527 011€	24 EI & 3 EITT	Env. 235 PI & 9 PE
94	2 114 328€	150 987€	15 EI & 1 EITT	Env. 183 PI & 1.5 PE
95	1 439 713€	243 330€	10 EI & 1 EITT	Env. 80 PI & 2.5 PE

UN JEUDI EXCEPTIONNEL

Depuis sa première édition en 1999, le « jeudi de l'UREI festif » n'a cessé de gagner en popularité (plus de 90 participants en décembre 2005).

C'est une nouvelle occasion de faire le lien avec le CNEI, les partenaires du réseau — notamment ceux qui sont intervenus tout au long de l'année — ou de rencontrer les étudiants de l'UMLV en quête de stage. Pour cette édition, ont aussi été invités les porteurs de projet suivis par l'UREI et la couveuse EI de Paris. De quoi se ressourcer dans tous les sens du terme, grâce à la prestation très remarquée de La Table de Cana Antony, traiteur pour l'événement.

VOUS AVEZ DIT EI ?...

Fin 2005, l'UREI a développé, en interne et avec le concours de la DRTE et du FSE, un nouveau support de communication présentant en quelques points le réseau et les caractéristiques de l'entreprise d'insertion. Rouge, soulignée de gris, sobre et dynamique, vous l'avez sûrement remarquée avec votre bulletin d'adhésion 2006 !

Elle doit servir d'outil d'information et de sensibilisation dans la campagne menée actuellement par l'UREI auprès du secteur économique classique.