



# Les Emplois Verts

Une nouvelle opportunité d'inclusion sociale en Europe



## Les **Emplois Verts**

Une nouvelle opportunité d'inclusion sociale en Europe

Lisa Barutel, Céline Brandeleer, Marie Brandeleer,  
Pierre Fourel, Antoine Freyburger et Audrey Houssière,

sous la direction de Denis Stokkink

Asbl Pour la Solidarité, mai 2012

ISBN: 978-2-930530-20-8

Depot Legal = D/2011/11.262/7

## Think Tank européen *Pour la Solidarité*

---



Le Think Tank européen *Pour la Solidarité* (asbl) – association au service de la cohésion sociale et d’un modèle économique européen solidaire – travaille à la promotion de la solidarité, des valeurs éthiques et démocratiques sous toutes leurs formes et à nouer des alliances durables entre les représentants européens des cinq familles d’acteurs socio-économiques.

À travers des projets concrets, il s’agit de mettre en relation les chercheurs universitaires et les mouvements associatifs avec les pouvoirs publics, les entreprises et les acteurs sociaux afin de relever les nombreux défis émergents et contribuer à la construction d’une Europe solidaire et porteuse de cohésion sociale.

Parmi ses activités actuelles, Pour la Solidarité initie et assure le suivi d’une série de projets européens et belges ; développe des réseaux de compétences, suscite et assure la réalisation et la diffusion d’études socioéconomiques ; crée des observatoires ; organise des colloques, des séminaires et des rencontres thématiques ; élabore des recommandations auprès des décideurs économiques, sociaux et politiques.

Pour la Solidarité organise ses activités autour de différents pôles de recherche, d’études et d’actions : la citoyenneté et la démocratie participative, le développement durable et territorial, la responsabilité sociale des entreprises et la diversité, et la cohésion sociale et économique, notamment l’économie sociale.

Rue Coenraets, 66

1060 Bruxelles

Belgique

Tél. : +32.2.535.06.88

Fax : +32.2.539.13.04

[info@pourlasolidarite.eu](mailto:info@pourlasolidarite.eu)

[www.pourlasolidarite.eu](http://www.pourlasolidarite.eu)

# Les Cahiers de la Solidarité

Collection dirigée par Denis Stokkink

## Publications récentes :

- *L'intégration des Primo-arrivants en Wallonie et à Bruxelles*, Cahier de la Solidarité n° 29, 2011
- *Viellissement actif et solidarité intergénérationnelle : constats, enjeux et perspectives*. Cahier de la Solidarité hors-série, 2011.
- *Services sociaux d'intérêt général : entre finalité sociale et libre-concurrence*. Cahier de la Solidarité n° 27, 2011.
- Céline Brandeleer, *Logement vert, logement durable ? Enjeux et perspectives*. Cahier de la Solidarité n° 26, Série développement durable et territorial, 2011.
- Tiphaine Delhommeau, *Agir pour une santé durable : Priorités et perspectives en Europe*. Cahier de la Solidarité n° 25, Série développement durable et territorial 2011.
- *La lutte contre la pauvreté en Europe et en France*, Cahier de la Solidarité n° 24, Cohésion sociale et économie sociale, 2010.
- *Concilier la vie au travail et hors travail*, Cahier de la Solidarité hors-série, 2010.
- *Responsabilité sociétale des entreprises : la spécificité des sociétés mutuelles dans un contexte européen*, Série Cohésion sociale et économie sociale, n° 23, 2010.
- *Faut-il payer pour le non-marchand ? Analyse, enjeux et perspectives*, Série Cohésion sociale et économie sociale, n° 22, 2009.
- *Mobilité durable. Enjeux et pratiques en Europe*, Série développement durable et territorial, n° 21, 2009.
- Tiphaine Delhommeau, *Alimentation : circuits courts, circuits de proximité*, Série développement durable et territorial, n° 20, 2009.
- Charlotte Creiser, *L'économie sociale, actrice de la lutte contre la précarité énergétique*, Série développement durable et territorial, n° 19, 2009.
- *Europe et risques climatiques, participation de la Fondation MAIF à la recherche dans ce domaine*, Série développement durable et territorial, n° 18, 2009.

- Thomas Bouvier, *Construire des villes européennes durables, tomes I et II*, Série développement durable et territorial, n° 16 et 17, 2009.
- *Europe, énergie et économie sociale*, Série développement durable et territorial, n° 15, 2008.
- *Décrochage scolaire, comprendre pour agir*, Série Cohésion sociale et économie sociale, n° 14, 2007.
- Séverine Karko, *Femmes et Villes : que fait l'Europe ? Bilan et perspectives*, Série Développement durable territorial et politique de la ville, n° 12 (n° 13 en version néerlandaise), 2007.
- Sophie Heine, *Modèle social européen, de l'équilibre aux déséquilibres*, Série Cohésion sociale et économie sociale, n° 11, 2007.
- *La diversité dans tous ses états*, Série Cohésion sociale et économie sociale, n° 10, 2007.

Retrouvez toutes nos publications sur  
[www.pourlasolidarite.eu/-publications](http://www.pourlasolidarite.eu/-publications)





# PRÉFACE

L'économie sociale et le développement durable ont en commun de combiner des objectifs ambitieux. La première notion porte sur des organisations mettant au cœur de leur activité économique des préoccupations sociétales. La seconde notion s'intéresse à la prise en compte de la dimension environnementale, aux côtés des dimensions sociale et économique, dans toute activité humaine et dans la société dans son ensemble. Il s'agit évidemment de concepts bien distincts, portant sur des niveaux d'analyse différents et répondant à des défis dont l'émergence et les accents sont également différents : défis socio-économiques pour le premier (du moins historiquement) et défis environnementaux pour le second. Pourtant, une partie des principes et réalités couverts par ces deux notions se recoupe. Dans les deux cas, l'accent est mis sur le danger de mener des activités économiques sans réfléchir à leurs implications sociétales et à la nécessité d'une « durabilité » tant économique que sociale et environnementale – en d'autres mots, la nécessité d'une économie respectueuse de l'être humain et de la planète.

Il n'est pas tellement important de décrire davantage les convergences – conceptuelles ou pratiques – de l'économie sociale et du développement durable. Ce qui est intéressant, c'est d'analyser dans quelle mesure ces deux initiatives peuvent s'enrichir l'une l'autre. D'un côté, la mesure dans laquelle le développement durable peut intégrer l'éventail des préoccupations sociétales auxquelles s'attaquent les entreprises d'économie sociale. De l'autre côté, l'expérimentation par les « entreprises sociales » de l'articulation entre l'économique, le social et plus récemment l'environnemental peut fournir aux tenants du développement durable des pistes organisationnelles concrètes et différentes de celles qui ont mené aux différentes crises que connaît le monde (qu'elles soient de nature économique, sociale ou environnementale).

La présente étude tombe à pic pour nous aider à mieux comprendre le potentiel de synergie entre économie sociale et développement durable. Elle

a le grand mérite de dépasser les discussions conceptuelles ou la mise en exergue de l'un ou l'autre cas emblématique en fournissant des données ciblées, conséquentes et pertinentes. Ciblées, car portant sur des pratiques « durables » particulières (les emplois verts) au sein d'un type particulier mais emblématique d'entreprises sociales : les entreprises d'insertion. Conséquentes, car les données ont été recueillies auprès de plus de 200 entreprises à travers l'Europe, ce qui permet de porter l'analyse, les échanges de pratiques et les recommandations à un échelon international –échelon essentiel pour appréhender les questions environnementales dans leur globalité. Pertinentes, car l'étude examine sous différents angles les pratiques actuelles mais aussi potentielles de génération et de développement d'emplois verts dans les entreprises d'insertion. La déclinaison de l'analyse en fonction notamment de différents publics cibles de l'insertion (chômeurs de longue durée, personnes handicapées, femmes, ex-détenus etc.) et de divers champs d'activité « verts » (construction et rénovation, mobilité douce, espaces verts, énergies renouvelables, etc.) font de cette étude une véritable mine d'or pour tout qui s'intéresse au potentiel de « l'insertion par les emplois verts ».

Si cette étude révèle, tant sur l'ensemble des données qu'à travers des cas précis, le développement des emplois verts dans les entreprises d'insertion, parfois depuis plusieurs décennies, elle met surtout en lumière le potentiel des métiers verts dans un avenir proche. Il apparaît ainsi que la grande majorité des répondants estiment que les emplois verts constituent une opportunité majeure, si pas l'opportunité principale, pour les entreprises d'insertion. Il peut s'agir d'une opportunité tant pour la création de nouvelles entreprises d'insertion que pour la reconversion des activités des entreprises existantes. Une reconversion vers les métiers verts s'avère dans bien des cas une piste prometteuse, voire salvatrice, dans un contexte de crise et de concurrence accrue avec les entreprises « classiques ». Fortes de leur différenciation historique en termes de finalité sociale, les entreprises d'insertion peuvent s'enrichir d'une différenciation en termes de pertinence environnementale. Cette dernière différenciation s'avèrera d'autant plus crédible que la « verdisation » des métiers pour les travail-

leurs peu qualifiés s'accompagnera d'une « qualification » de ces travailleurs, leur permettant de devenir des travailleurs qualifiés et de décrocher des emplois de qualité après leur parcours d'insertion. En d'autres termes, il y a là une synergie évidente entre l'orientation environnementale et la réalisation de la mission sociale.

Espérons que la lecture de cette étude pionnière permettra à chacun, entreprises d'insertion existantes ou potentielles, parties prenantes et structures d'appui, experts et monde politique, de saisir à la fois l'enjeu et le potentiel des métiers verts pour les entreprises d'insertion et l'apport de ces entreprises au développement des emplois verts. Au-delà de la possibilité pour les entreprises d'insertion de démontrer leur capacité d'innovation soci(ét)ale comme elles l'ont déjà fait par le passé, il s'agit d'un choix collectif pour tout un secteur économique en quête de renouvellement. En se montrant pionnière dans le développement des emplois verts et le développement durable en général, l'économie sociale a la possibilité, et sans doute même l'obligation, de se montrer une nouvelle fois pionnière face aux défis sociétaux de son époque. Pour relever ces défis, des partenariats sont indispensables –avec les pouvoirs publics, avec les entreprises classiques, avec les syndicats, avec le monde éducatif, etc. Mais les partenariats doivent en premier lieu être tissés entre les entreprises sociales elles-mêmes, ce qui ne s'est pas toujours avéré aisé par le passé. C'est pourtant là une condition essentielle pour systématiser les expériences pertinentes, atteindre la taille critique permettant de compter dans le paysage socio-économique, et faire de l'économie sociale un acteur à la pointe de la transition vers une économie plus soutenable.

## **Benjamin Huybrechts**

Chaire SRIW-Sowecsom et Centre d'Economie Sociale  
HEC-Ecole de Gestion de l'Université de Liège



<b>INTRODUCTION</b>	<b>17</b>
<b>EMPLOIS VERTS ET INCLUSION SOCIALE : DES CONCEPTS AUX DÉFINITIONS ET APPLICATIONS POLÉMIQUES</b>	<b>21</b>
<b>A. Partie I: Les Emplois Verts</b>	<b>21</b>
1. Une définition encore peu consensuelle	22
2. Des nouveaux emplois, vecteurs de croissance	26
3. Une impulsion nécessaire des pouvoirs publics sur le long terme	29
<b>B. Partie II: L'Économie Sociale d'insertion</b>	<b>33</b>
1. L'insertion par l'activité économique	34
◇ Historique	35
◇ Grands principes	37
2. Déclinaisons opérationnelles : les entreprises d'insertion sur les territoires	39
◇ France	39
◇ Belgique	45
◇ Espagne	49
<b>LES EMPLOIS VERTS ET L'ÉCONOMIE SOCIALE D'INSERTION, DEUX MOYENS AU CŒUR DE NOUVELLES ORIENTATIONS POLITIQUES</b>	<b>53</b>
<b>A. Partie I: Les stratégies européennes: Göteborg, Europe 2020 et stratégie euro- péenne pour l'emploi</b>	<b>53</b>
1. Un cadre général de prise en compte du développement durable, favorable à la promotion des emplois verts	53
2. Les emplois verts, piste pour les politiques d'emploi de l'UE	57
◇ La Stratégie européenne pour l'emploi	57
◇ <i>New skills for new jobs</i> , une initiative porteuse pour les emplois verts	57
3. L'inclusion active, autre objectif central des stratégies européennes	62
<b>B. Partie II : L'expérimentation française du Grenelle de l'environnement</b>	<b>64</b>
1. Le Grenelle de l'environnement	64
2. Le Plan de mobilisation des filières et des territoires	66

3. Focus sur le programme 7	69
4. Des expérimentations au niveau régional	71

### **C. Partie III: La Wallonie** **73**

1. Le Plan Marshall 2. Vert	73
◇ Valoriser le capital humain pour créer des emplois et soutenir la « formation tout au long de la vie »	74
◇ Approfondir les stratégies des pôles de compétitivité et des réseaux d'entreprises	76
◇ Consolider la recherche scientifique comme moteur d'avenir	76
2. Mettre en place un cadre propice à la création d'activités et d'emplois de qualité	77
◇ Déployer les Alliances Emploi-Environnement	77
◇ Conjuguer emploi et bien être social	80

## **LES EMPLOIS VERTS VUS PAR LES ACTEURS DE L'INSERTION EN EUROPE** **81**

### **A. Partie I: Les emplois verts, solution aux difficultés des structures d'insertion européennes ?** **81**

1. Les entreprises d'insertion, des structures parfois en difficulté mais souvent flexibles	83
2. Entreprises d'insertion et emplois verts : un duo qui a de l'avenir	86
◇ Les chômeurs de longue durée	88
◇ Les jeunes	89
◇ Les seniors	90
◇ Les personnes issues de l'immigration	91
◇ Les anciens détenus	92

### **B. Partie II : Focus sur le handicap** **94**

1. Handicap et marché du travail	94
◇ Les difficultés d'intégration des personnes handicapées sur le marché du travail	94
◇ Les politiques publiques en faveur de l'intégration des personnes handicapées	95
◇ Le vivier des emplois verts	96
◇ La perception des emplois verts par les entreprises d'insertion travaillant avec des personnes handicapées	100
◇ Handicap et emplois verts : une combinaison tout à fait pertinente	102

<b>C. Partie III : Focus sur les femmes</b>	<b>107</b>
1. Identifier les idées reçues	109
◊ Idée reçue n°1 : Les emplois verts demandent une certaine force physique	109
Idée reçue n°2 : les femmes ne veulent pas travailler dans des métiers comme la construction ou l'agriculture	110
◊ Idée reçue n°3 : Il est impossible d'embaucher une femme dans une équipe d'hommes	112
2. Sensibiliser et former pour mieux intégrer	113
<b>UN SECTEUR EN PLEINE CROISSANCE : L'ÉCO-CONSTRUCTION SOURCE D'INSERTION</b>	<b>115</b>
<b>Emplois verts et logement durable : quel potentiel ?</b>	<b>115</b>
◊ La nécessaire évolution des métiers de la construction	115
◊ Quel potentiel d'emplois et sous quelles conditions ?	118
◊ La formation comme atout	121
◊ Le logement durable, vecteur d'insertion ?	124
<b>COMBINER INSERTION ET EMPLOIS VERTS : DES BONNES PRATIQUES EUROPÉENNES</b>	<b>133</b>
<b>A. Partie I: Les entreprises d'insertion généralistes</b>	<b>134</b>
<b>B. Partie II: Les spécialistes des espaces verts et de l'agriculture</b>	<b>161</b>
<b>C. Partie III: Les spécialistes de l'éco-construction</b>	<b>175</b>
<b>D. Partie IV: Les entreprises d'insertion spécialisées dans le recyclage</b>	<b>185</b>
<b>RECOMMANDATIONS</b>	<b>197</b>
1. Création d'une Filière verte	200
2. La coopération et les regroupements, un mode de gestion à développer	203
3. Multiplication des formations externes	205
4. Création d'un label pour les structures d'insertion vertes	207
<b>CONCLUSION</b>	<b>209</b>





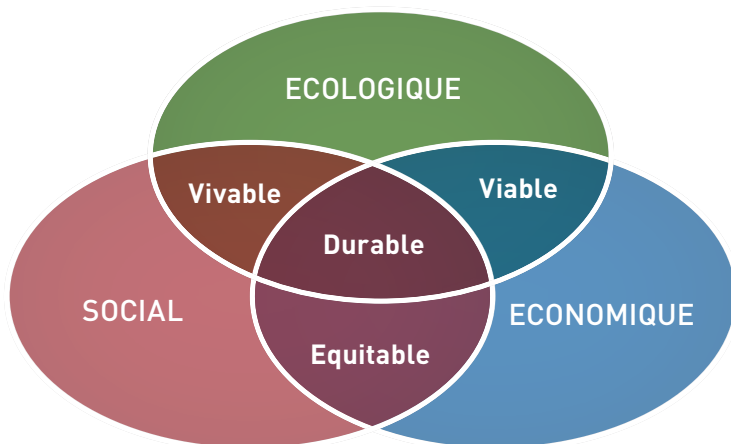
# INTRODUCTION

La crise économique, financière et écologique actuelle est révélatrice de nombreuses failles des systèmes dans lesquels nos sociétés évoluent. La croissance à tout va est remise en cause, et se pose désormais la question d'une croissance durable. La prise de conscience est collective, et il est aujourd'hui clair pour tous que des solutions alternatives sont à envisager. Les emplois verts en sont une : nouveaux métiers, nouveaux emplois, nouveaux modèles économiques dans certains cas. Les emplois verts, parce qu'ils sont générateurs de postes et de croissance, sont largement plébiscités aujourd'hui comme une « porte de sortie de la crise ».

Cette crise met en lumière la difficulté de l'inclusion sociale (par opposition au concept « d'exclusion sociale »), qui est un des défis principaux de nos sociétés actuelles, marquées par un chômage plus qu'alarmant (7,2% en Belgique, 9,9% en France, 8,9% en Italie, 22,9% en Espagne, fin 2011 selon Eurostat). Dans ce contexte, les « exclus habituels » (personnes âgées, jeunes, non diplômés, handicapés, immigrés, femmes etc.) sont particulièrement touchés par la conjoncture et sont d'autant plus rejetés du monde du travail.

L'insertion par l'activité économique est un modèle alternatif qui représente, autant que possible, un tremplin vers l'emploi et l'insertion en proposant à des publics habituellement exclus du monde du travail un emploi, ainsi qu'une formation à des métiers qui leur sont accessibles. Actuellement, les entreprises d'insertion sont soumises à de très fortes pressions concurrentielles - notamment pour des activités qui sont aujourd'hui largement délocalisées - et éprouvent beaucoup de difficulté à y faire face. Elles sont confrontées à la tension qui existe entre leur objectif social d'accompagnement et d'insertion et leur existence au sein d'un monde compétitif, où productivité et efficacité sont les maîtres-mots. Comme toutes les entreprises dites classiques, ces structures d'insertion ont aujourd'hui besoin de faire face à la crise et de trouver de nouvelles orientations stratégiques pour le futur.

Les emplois verts sont-ils un débouché stratégique adapté aux entreprises d'insertion et aux publics en difficulté ? Si l'on a l'habitude de parler d'emplois verts lorsqu'il s'agit de nouvelles technologies, il est aussi possible de considérer que des métiers verts nécessitent moins de qualifications. Reste à définir les modalités de mise en œuvre de ces nouveaux métiers dans les structures d'insertion.



Celles-ci présentent des profils très divers selon les bénéficiaires qu'elles touchent. Les activités développées sont différentes selon que les publics accueillis sont proches de l'emploi ou, au contraire, en sont très éloignés.

Nous avons organisé notre réflexion selon quatre axes.

- Nous avons d'abord étudié les différents concepts qui nous intéressent ici : les emplois verts et l'inclusion sociale.
- Nous avons ensuite scruté les différents niveaux d'action politiques possibles en ce qui concerne l'insertion.
- Nous avons alimenté l'étude par une enquête menée par Pour la Solidarité auprès des entreprises d'insertion européennes. Notre objectif était d'analyser leur perception des emplois verts. Nous avons projeté un éclairage particulier sur deux publics rencontrant des difficultés sur

le marché de l'emploi : les personnes handicapées et les femmes. Le but était de voir si les emplois verts constituent pour elles de nouvelles possibilités d'insertion. Nous avons également mis en exergue un secteur potentiellement riche en emplois : l'éco-construction.

- Nous avons achevé notre parcours au pays des emplois verts par un relevé de bonnes pratiques européennes, dont de nombreux acteurs peuvent s'inspirer et qui démontrent que les emplois verts sont bien une opportunité pour bon nombre d'exclus.

A la fin de cet ouvrage, le lecteur découvrira une série de recommandations. Nous avons en effet identifié un certain nombre de mesures à mettre en place et / ou à favoriser afin de faire profiter le secteur de l'insertion du « verdissement économique » en marche.

### **Denis Stokkink**

Président du Think Tank européen *Pour la Solidarité*



# EMPLOIS VERTS ET INCLUSION SOCIALE : DES CONCEPTS AUX DÉFINITIONS ET APPLICATIONS POLÉMIQUES

## A. PARTIE I : LES EMPLOIS VERTS

Nos sociétés traversent aujourd'hui une crise de nature complexe : d'abord financière, elle est par la suite devenue économique, environnementale, et enfin sociale. L'utilisation du mot « crise » n'est d'ailleurs qu'un raccourci approximatif pour désigner les bouleversements structurels qui nous affectent. Ceux-ci sont de natures très diverses et ne sauraient se réduire à un phénomène ponctuel et il est indispensable d'avoir conscience des corrélations qui les relie afin de mieux les comprendre et les maîtriser.

Certaines de ces corrélations sont généralement admises : l'enchaînement qui a conduit une crise d'abord financière à se répandre à l'économie réelle est à présent connu. Les liens entre environnement et emploi sont aujourd'hui moins évidents quoique de plus en plus fréquemment abordés. Les bouleversements annoncés du climat suscitent une attention internationale croissante, comme en témoignent les nombreuses réactions qui ont précédé et suivi le sommet de Cancun en 2010, qui a eu le mérite de replacer le développement durable au cœur de l'agenda politique international. De très nombreux Etats mettent en place des politiques de plus en plus volontaristes en termes de développement durable, sans même attendre les décisions internationales. L'Union européenne elle-même a un rôle important à jouer en la matière, et la stratégie EU 2020 en est la preuve.

Les dérèglements climatiques et écologiques que nous connaissons depuis plusieurs années sont souvent décrits, et de manière très légitime, à la fois comme une menace et comme une opportunité de créer des emplois nouveaux dits « verts » car respectueux de l'environnement. Ainsi, une réponse pertinente aux défis du réchauffement climatique et un redéploiement de nos économies dans une direction « soutenable » pourraient être des

remèdes à la crise économique actuelle. La sonnette d'alarme que notre planète tire aujourd'hui pourrait bien être l'électrochoc que nos sociétés attendaient pour se remettre dans le droit chemin.

Mais que sont exactement ces emplois verts ? Qui concernent-ils ? Sont-ils adaptables à tous les secteurs ? Comment peuvent-ils être des vecteurs forts d'inclusion sociale ?

## 1. Une définition encore peu consensuelle

A ce jour, il n'existe pas de définition universelle des emplois verts. Plusieurs définitions existent, de la plus restrictive à la plus large, défendues par différents acteurs, privés et publics, pour des raisons et intérêts qui leur sont propres. Tentons d'en dégager les grandes lignes.

Les définitions institutionnelles se veulent opératoires et concrètes : le **Programme des Nations Unies pour l'Environnement (PNUE)** définit les métiers verts ou les « cols verts » comme des « *emplois dans l'agriculture, l'industrie manufacturière, la recherche et développement, l'administration et les services qui contribuent de manière substantielle à préserver ou à restaurer la qualité de l'environnement. Il s'agit en particulier, mais pas uniquement, des métiers qui participent à préserver les éco systèmes et la biodiversité ; à réduire la consommation d'énergie, de matières premières ; à décarboniser l'économie ; et à minimiser ou à éviter toute forme de déperdition et de pollution* »<sup>1</sup>. Les métiers verts seraient donc présents **dans tous les secteurs de l'économie et par définition transversaux.**

Une telle définition a le mérite d'éviter soigneusement l'écueil qui consiste à cantonner les emplois verts au secteur des énergies renouvelables. Il y a fort à parier, et il est hautement souhaitable, que ce secteur se développe rapidement à l'avenir, car de son bon fonctionnement dépendra à moyen terme la « soutenabilité » énergétique de nos économies. Mais comme le

---

<sup>1</sup> Green Jobs: Towards decent work in a sustainable, low-carbon world – PNUE 2008 [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_098506.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_098506.pdf)

souligne la définition du PNUE, les emplois verts sont à créer dans **tous les secteurs** de l'économie : en effet, la question de l'énergie, si elle est primordiale, n'épuise pas la problématique du développement durable, dans ses trois composantes. Ce sont aussi des processus de production et de gestion qui sont visés par l'impératif de « verdissement » de l'économie : on s'intéresse plus à des modèles économiques qu'à un secteur en particulier lorsqu'il s'agit d'emplois verts. L'essor des emplois verts dans l'industrie, mais aussi dans l'administration, les services, les transports, l'agriculture ou le secteur du bâtiment par exemple, est de la plus haute importance.

Par ailleurs, la définition des emplois verts est clairement à apprécier dans le temps, d'une part, et de manière relative, d'autre part. Voici un exemple concret, tiré d'un rapport du **Bureau International du Travail (BIT)** permettant de prendre conscience de la difficulté d'affirmer qu'un emploi est vert ou non : *« Une conception plus large des « emplois verts » peut inclure tous les nouveaux emplois dans un secteur dont l'empreinte écologique est inférieure à la moyenne, qui contribue à l'amélioration des performances globales, même si ce n'est que d'une façon marginale. [...] Par exemple, les ouvriers qui assemblent des voitures hybrides ou des voitures dont les émissions de CO2 sont inférieures à 120g/km par exemple ont des emplois plus « verts » que les autres travailleurs du secteur de l'automobile, parce que ces catégories de voitures contribuent nettement moins aux émissions de gaz à effet de serre. Cependant, si le volume des transports continue de croître selon les prévisions, un plus grand nombre de voitures, même si elles sont plus propres, ne permettra pas d'avoir une économie durable ».*<sup>2</sup>

Cet exemple illustre bien le caractère relatif de la définition de ce qu'est un emploi vert ; celle-ci n'est pas figée dans le temps, et **ce qui nous semble vert aujourd'hui pourrait bien cesser de l'être demain**, par exemple au regard de l'évolution du volume de production ou en raison d'innovations technologiques à l'origine de produits de plus en plus respectueux de l'environnement. Un emploi est donc rarement vert en soi, mais au con-

<sup>2</sup> « Les défis mondiaux du développement durable – stratégie en faveur des emplois verts ». Note d'information de l'OIT – Conférence des ministres du travail et de l'emploi – Nigata, Japon – du 11 au 13 mai 2008 [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/meetingdocument/wcms\\_092635.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/meetingdocument/wcms_092635.pdf)

traire ne peut l'être ou le rester que si la structure de production ou de fourniture de services dans laquelle il s'inscrit est elle-même durable au regard des grandes évolutions de l'économie.

C'est l'**Organisation Internationale du Travail** (OIT) qui affine la définition en rappelant la nécessaire prise en compte de la qualité des emplois verts: « *Beaucoup d'emplois verts dans le recyclage, le bâtiment ou les biocarburants sont actuellement dans l'économie informelle. Le recyclage, particulièrement dans les pays en développement, est souvent synonyme d'emploi précaire, de risques graves pour la sécurité et la santé au travail, et de risques pour la santé publique, tout en générant des revenus et des salaires inférieurs au coût de la vie. Cultiver les plantes servant à produire des biocarburants peut aussi s'accompagner de charges de travail excessives, d'exposition à des produits chimiques dangereux, ou même de la violation des droits fondamentaux comme le recours au travail des enfants ou à l'esclavage. Voilà qui souligne la dimension de développement de toute voie vers la durabilité. Il n'est pas possible de traiter la dimension de l'environnement isolément sans se préoccuper des politiques socioéconomiques nationales et internationales nécessaires pour augmenter les possibilités de travail décent* »<sup>3</sup>.

En effet, la **question de la qualité** est essentielle, car elle exige que les emplois verts existants et à venir épousent l'idéal de développement durable dans ses trois dimensions indissociables : économique (c'est le sens du mot « développement » : il s'agit bien de créer de nouveaux emplois), environnementale (c'est l'un des sens de l'épithète durable, référence à la nécessaire pérennité des ressources naturelles essentielles au développement de l'humanité) et sociale (c'est l'autre sens du mot durable, les travailleurs ne devant pas être considérés comme une simple ressource, mais bien pouvoir accéder à des emplois décents à la mesure de leurs mérites). Les emplois verts doivent donc être décents, s'accompagner de revenus adéquats et d'une certaine protection sociale.

---

3 Conseil d'administration du BIT – Genève – Novembre 2008 [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/--relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_099662.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--relconf/documents/meetingdocument/wcms_099662.pdf)



Plus loin, le rapport de l'OIT ajoute : « *Les normes internationales du travail donnent des indications pratiques pour que les emplois verts soient également décents, notamment les instruments relatifs à la santé et à la sécurité, aux produits chimiques et aux conditions de travail. La transformation des économies et des lieux de travail peut être une bonne occasion d'appliquer plus largement les normes du travail grâce à la combinaison de plusieurs facteurs, la prise de conscience, la réglementation et l'inspection, et aussi la responsabilité sociale des entreprises* » : on l'aura compris, **les emplois verts doivent être aussi l'instrument d'un développement socialement durable.**

Ces emplois se laissent finalement difficilement enfermer dans une définition concise. Si définition il y a, elle n'est pas sectorielle, car tous les domaines de l'économie, sans exception, sont concernés. **Les emplois verts seraient donc tous les métiers qui contribuent, de près ou de loin, à préserver l'environnement.** Il n'existe pas aujourd'hui de référentiels stricts et de critères objectifs pour qualifier des emplois de « verts », mais leur **transversalité**, leur **caractère évolutif** et leur **nécessaire qualité** sont 3 éléments indispensables à prendre en compte lorsqu'on cherche à les identifier.

Plus qu'une catégorie spécifique marginale de métiers « propres », les emplois verts se situent à la rencontre entre un idéal, le développement durable, et une réalité sociale, le marché du travail. A terme, tous les emplois doivent tendre au vert. Mais que va signifier en termes de création d'emplois, à court et moyen termes, l'émergence des emplois verts ? Sont-ils un gisement d'emplois nouveaux, une manne providentielle permettant de résorber les problèmes de chômage de nos économies en crise ? L'avènement de cette transformation fondamentale du tissu économique impliquera-t-il au contraire la disparition de nombreux métiers ? En d'autres termes, à quel solde net d'emplois doit-on s'attendre, positif ou négatif ?

## 2. Des nouveaux emplois, vecteurs de croissance

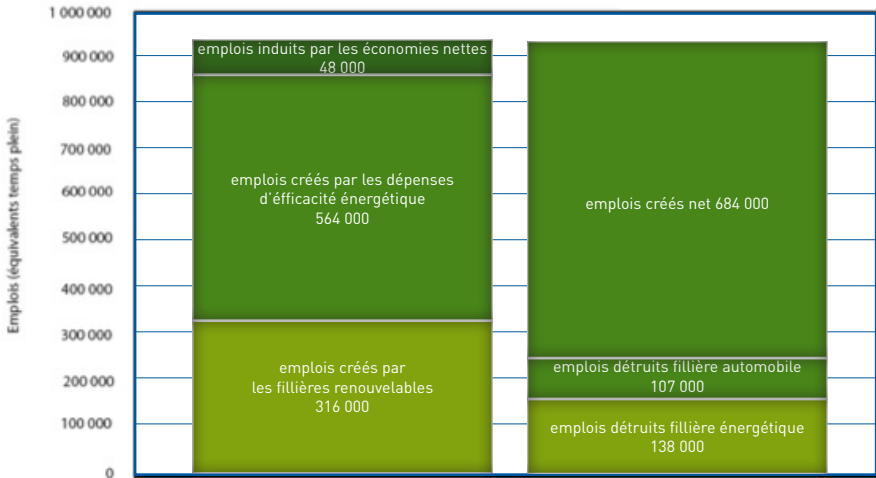
Dans un article paru en février 2010 dans Alternatives Economiques<sup>4</sup>, l'économiste et homme politique (Verts) Alain Lipietz démontre que les combats respectifs pour le climat et l'emploi ne peuvent et ne doivent désormais faire qu'un dans le contexte économique, social et environnemental actuel. Le chercheur affirme qu'« *il n'y a plus grand monde aujourd'hui pour opposer l'écologie à l'emploi. Plusieurs études récentes le confirment: plus on investira dans la « reconversion verte », plus on pourra créer d'emplois* », avant d'ajouter que « *tout retard dans la « conversion verte » est un retard à la création d'emplois* ». Et les hommes politiques rejoignent aujourd'hui les académiciens sur ces sujets : alors que Barack Obama affirmait en janvier 2010 que « *The nation that leads the clean energy economy will be the nation that leads the global economy* », J. Barroso annonçait en septembre 2010 l'objectif de création de 3 millions de **green jobs** d'ici à 2020.

Les études économétriques se multiplient afin d'évaluer exactement le solde net d'emplois qui résultera de cette révolution verte : que ce soit au niveau européen ou national, les acteurs gouvernementaux et privés cherchent à évaluer le potentiel précis de création nette d'emplois qui sera engendrée par la révolution verte.

---

<sup>4</sup> <http://alternatives-economiques.fr/blogs/lipietz/2010/02/22/climat-emploi-meme-combat/>

## Emplois créés &amp; détruits



Mais aujourd'hui, réaliser cette estimation n'est pas chose aisée, notamment en raison des difficultés de définition que nous avons évoquées plus haut. Par ailleurs, les impacts de ce verdissement de l'économie sur l'emploi seront de différentes natures, rendant ainsi plus floue la notion de « création nette d'emploi ». On peut identifier 4 évolutions possibles pour les métiers d'aujourd'hui dues à la révolution verte :

- Certains emplois vont être **totalemt créés**, notamment en raison de la mise au point de nouveaux équipements ;
- Certains emplois vont être **remplacés**, par exemple dans la mutation des énergies fossiles vers les énergies renouvelables ;
- Certains emplois vont être **complètement supprimés**, lorsque la production de certains biens sera totalement interdite ;
- De nombreux emplois techniques (ouvriers, électriciens, plombiers etc.) vont être **transformés et adaptés** aux nouvelles exigences vertes des marchés.

Pour mieux se représenter les métiers qui seront touchés en priorité par ce verdissement de l'économie, reprenons la nomenclature utilisée par le BIT, en 2008<sup>5</sup> :

<b>Stratégies d'investissement dans la perspective d'une économie verte</b>	<b>Métiers représentatifs</b>
Réaménagement des bâtiments	Electriciens, installateurs chauffage/air conditionné, menuisiers, opérateurs de matériel de construction, couvreurs, isolateurs, caristes, directeurs de travaux, inspecteurs en bâtiments
Transports publics	Ingénieurs civils, poseurs de voies, électriciens, soudeurs, transformateurs de métaux, monteurs de moteurs, aides à la production, conducteurs de bus, agents de maîtrise dans le secteur des transports, répartiteurs
Automobiles respectant des normes d'efficacité énergétique	Concepteurs de logiciels informatiques, ingénieurs électriciens, techniciens de machines, soudeurs, peintres de matériels de transports, transformateurs de métaux, opérateurs de machines gérées par ordinateur, monteurs de moteurs, aides à la production, chefs d'exploitation, mécaniciens auto
Energie éolienne	Ingénieurs en environnement, sidérurgistes, mécaniciens de chantier, tôliers, machinistes, monteurs d'appareillages électriques, opérateurs de matériel de construction, caristes, gestionnaires de production industrielle, surveillants de production
Energie solaire	Ingénieurs électriciens, électriciens, mécaniciens de machines industrielles, soudeurs, transformateurs de métaux, assembleurs d'équipements électriques, opérateurs de matériaux de construction, aides installateurs, manœuvres, chefs de travaux
Biocarburants celluloseux	Ingénieurs chimistes, chimistes, opérateurs de matériels chimiques, techniciens en chimie, opérateurs de machines à malaxer et à mélanger, travailleurs agricoles, caristes, acheteurs de produits agricoles, surveillants agricoles et forestiers, inspecteurs agricoles

Source: R. Pollin et J. Wicks-Lim, *Job Opportunities for the Green Economy*, Political Economy Research Institute, Université du Massachusetts, Amherst, juin 2008, p. 2.

Les approches sectorielles sont souvent utilisées afin de parvenir à des estimations précises sur un territoire donné. Ainsi, et pour ne citer qu'elle, l'étude menée à l'échelle européenne par la Confédération Européenne de Syndicats (CES) et soutenue financièrement par la DG Environnement de la Commission montre que dans le seul domaine des transports à l'horizon 2030, 4,5 millions d'emplois dans le secteur des voitures individuelles pourraient être remplacés par 8 millions d'emplois dans le secteur des transports collectifs, ce qui constituera un gain net de 3,5 millions d'emplois. On peut par ailleurs dire qu'entre 1991 et 2005, l'emploi dans le secteur des

<sup>5</sup> Conseil d'administration du BIT - Genève - Novembre 2008 [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_099662.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_099662.pdf)

énergies renouvelables a augmenté de plus de 40%. Enfin les métiers de la construction seront les premiers à être directement impactés par les verdissements des législations.

Ainsi, l'impact du verdissement de l'économie sur la structure de l'emploi est évident. Le solde net de créations d'emplois qui en sera **la conséquence** l'est moins. Dans tous les cas, l'évolution verte de l'emploi ne se fera pas au même rythme dans tous les secteurs ni sur tous les territoires. Comme en témoigne le secteur de la construction aujourd'hui, la révolution verte ne pourra se faire qu'à condition d'une forte implication des pouvoirs publics.

### 3. Une impulsion nécessaire des pouvoirs publics sur le long terme

Les décideurs politiques prennent peu à peu conscience de la réalité émergente des emplois verts et de l'enjeu crucial qu'ils représentent pour l'avenir de nos économies, et plus largement de nos sociétés. Ainsi les 28 et 29 septembre 2010 s'est tenue dans le cadre de la Présidence Belge de l'UE la première conférence ministérielle sur les emplois « verts » dans le cadre de l'Union européenne. Y était annoncé la mise en œuvre d'un « Plan européen pour la création des emplois verts et pour le « verdissement » de l'économie ». Les métiers verts y ont notamment été présentés comme **indispensables pour lutter contre le changement climatique, providentiels pour sortir de la crise, et stratégiques pour booster la compétitivité internationale de l'UE**<sup>6</sup>.

Selon Lipietz, la plus grande inconnue de l'équation est en effet l'ambition politique que les pouvoirs publics voudront bien se donner dans le combat contre le changement climatique. Cette conclusion est plutôt rassurante, puisqu'elle place dans l'initiative politique l'espoir d'une reconversion vertueuse, et non pas dans les caprices d'une économie aux fluctuations imprévisibles. Il s'agit donc de rester vigilants et attentifs aux choix politiques

<sup>6</sup> Voir conclusions du colloque « Promouvoir les emplois verts: un levier majeur et indispensable pour une transition réussie vers une économie bas carbone » - 28 et 29 septembre 2010 - Bruxelles [http://www.emploi.eutrio.be/uploaded-Files/Eutrio/events/100928-CP-emplois\\_verts\\_2.pdf](http://www.emploi.eutrio.be/uploaded-Files/Eutrio/events/100928-CP-emplois_verts_2.pdf)

pris aux échelles nationale et européenne. Comme le souligne le BIT<sup>7</sup>, *« il serait incorrect de se concentrer uniquement sur le nombre d'emplois verts directs. Leur signification pour l'économie et pour le marché du travail ne peut être évaluée qu'en adoptant une perspective plus large sur la transformation de l'économie dans laquelle les emplois verts jouent un rôle prépondérant »*. C'est bien un choix de société que les politiques font lorsqu'ils mettent en place de nouvelles mesures « vertes ».

La restructuration des économies vers des modes de productions plus verts ne se fera certainement pas toute seule ; les défis à relever sont encore nombreux. Nos sociétés ne sont pas encore prêtes à passer complètement « au vert » : limites technologiques dans certains cas, marchés trop concurrentiels, problèmes de formation, emplois de faible qualité, besoin de sensibilisation ... Les pouvoirs publics, en débloquent des financements spécifiques et en menant des politiques volontaristes se traduisant notamment par de nouvelles réglementations, ont les moyens d'initier cette reconversion, dont les effets bénéfiques sur l'environnement et sur l'emploi pour tous ont été exposés précédemment. L'exemple le plus percutant concernant l'impact positif que peuvent avoir les pouvoirs publics sur la reconversion verte est certainement celui du bâtiment, identifié par de nombreuses études comme le secteur au potentiel le plus important<sup>8</sup> : les évolutions réglementaires, couplées à une exigence d'éco-responsabilité de plus en plus forte de la part des consommateurs, ont réellement transformé le secteur en quelques années.

**Mise en place d'indicateurs statistiques au service de politiques vertes, déblocage de nouvelles sources de financements, réglementations nouvelles, adaptation des outils de formation, sensibilisation de tous les acteurs économiques au développement durable, clauses sociales / environnementales dans les marchés publics ... sont autant d'outils concrets**

---

7 « Les défis mondiaux du développement durable – stratégie en faveur des emplois verts ». Note d'information de l'OIT – Conférence des ministres du travail et de l'emploi – Nigata, Japon – du 11 au 13 mai 2008 [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/meetingdocument/wcms\\_092635.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/meetingdocument/wcms_092635.pdf)

8 Voir notamment les études dans le cadre du Plan Marshall 2. Vert en Belgique et du Grenelle de l'Environnement en France

qui peuvent être mis au service d'une économie plus verte et durable par les pouvoirs publics, et qui assureront l'avenir des emplois verts dans les pays européens.

Une politique publique d'inclusion sociale par les emplois verts doit constituer un tout cohérent, en prenant en compte tous les impacts des ces nouveaux emplois sur la population active. En effet, même si l'on parle souvent d'emplois verts comme d'emplois à forte valeur ajoutée, résultats de lourds investissements en R&D, ils concernent aussi les emplois des personnes à faibles qualifications, emplois souvent non délocalisables.

Cependant, il s'agit d'éviter deux écueils. Le premier serait de considérer la création d'emplois verts comme un simple moyen de favoriser l'inclusion sociale, et le second, à l'inverse, consisterait à ne voir dans l'insertion des exclus qu'un instrument au service de la protection de l'environnement. Dans le premier cas, c'est la visée écologique de la politique qui serait sacrifiée, puisque l'on se servirait du label « vert » comme d'un slogan de politique sociale sans prendre le temps de se demander si les nouveaux emplois créés sont effectivement favorable à l'environnement ; dans le second cas, on courrait le risque de se servir des populations fragilisées comme d'une main-d'œuvre corvéable, d'une « armée verte » qui, au nom de la cause environnementale, pourrait se trouver dans des situations professionnelles peu valorisantes, voire dangereuses. L'important est donc que la finalité sociale et la finalité écologique d'une telle politique soient également considérées, afin d'éviter que l'une ne devienne le simple instrument de l'autre. Les politiques d'emploi vert doivent promouvoir le développement durable au sens le plus large du terme.

**Le signal politique donné en faveur des emplois verts et du développement durable doit être fort.** Il s'agit d'une reconversion d'ampleur : certains pouvoirs publics comme la Région wallonne semblent l'avoir compris, comme le montrent les axes de travail mis en œuvre par le «Plan Marshall 2. Vert». Encore faut-il que les intitulés des politiques annoncées ne soient pas les seuls à refléter la magnitude de l'entreprise : nous verrons que les critiques

à l'égard du Grenelle 2 français sont vives et certaines espérances déçues. Les emplois verts doivent cesser d'être un slogan, et devenir l'instrument moderne de la renaissance économique, sociale et environnementale d'un continent durable. C'est dans cette logique que l'Union européenne cherche aujourd'hui à se positionner comme leader de la révolution verte, qu'elle a intégré dans l'ensemble de ses stratégies pour les 10 années à venir.



## B. PARTIE II : L'ÉCONOMIE SOCIALE D'INSERTION

Les emplois verts sont porteurs de croissance et de développement car ils sont le synonyme d'une nouvelle forme de société et d'une nouvelle forme d'économie. Productions plus vertes, modes de vie plus respectueux de l'environnement, marchés plus inclusifs sont les promesses d'un monde plus vert.

C'est sur ce dernier point que nous allons insister maintenant. En effet, les études démontrant la valeur ajoutée des nouveaux produits verts ne manquent pas et l'avantage comparatif que nos pays peuvent acquérir avec ces nouveaux produits et modes de production ne fait aucun doute. Mais il est primordial de ne pas perdre de vue l'aspect social et sociétal du développement durable : les emplois verts peuvent aussi être source d'emplois pour tous, y compris pour les moins qualifiés. C'est pour cela qu'il est intéressant de croiser ici deux concepts, dont la mise en commun pourrait s'avérer être plus que positive : les **emplois verts** et l'**économie sociale d'insertion**.

Fruit d'une riche histoire, le concept d'**économie sociale** bénéficie aujourd'hui d'une certaine reconnaissance au niveau européen, comme en témoignent la **création de réseaux européens** sur le sujet (**Social Economy Europe** par exemple), la relative prise en compte de ce concept dans certains **documents institutionnels européens** (comme dans la **Stratégie pour l'inclusion active des personnes éloignées du marché du travail**), les **nouvelles stratégies politiques** (comme **EU 2020** ou encore le **Small Business Act**, dans sa 8<sup>ème</sup> proposition), ou encore la mise en place d'un Intergroupe dédié au Parlement Européen.

Les entreprises de l'économie sociale et solidaire représentent aujourd'hui **10% des entreprises européennes et 11 millions d'emplois**. Elles axent leur activité sur la **réponse à des besoins sociaux** que l'Etat ou le marché ne peuvent prendre en charge (par manque de moyens pour le premier, et d'intérêt financier pour le second). Aussi, les champs couverts par l'économie sociale sont très nombreux (services à la personne, petite

enfance, dépendance, handicap, lutte contre l'exclusion / la pauvreté / les discriminations / le mal logement etc.) et les moyens mis en place par cette dernière pour répondre aux besoins sociaux de nos sociétés sont divers. Les **entreprises d'insertion**, que nous allons étudier plus précisément, en sont un exemple. Elles appartiennent à l'économie sociale d'insertion, qui est elle-même une partie, mais pas la seule, de la grande famille de l'économie sociale et solidaire.

## 1. L'insertion par l'activité économique

Depuis les années 70, les Etats européens connaissent des taux de croissance limités et des taux de **chômage** importants. Ce phénomène constitue une rupture par rapport à la période précédente, dite des « Trente Glorieuses », qui a constitué pour les pays industrialisés une période faste de forte croissance économique et de plein-emploi. Les modèles sociaux qui s'étaient construits dans le contexte favorable d'après guerre peinent désormais à assurer leur fonction de cohésion et de protection sociale. L'Etat Providence est devenu impuissant devant la multiplication des nouvelles situations d'exclusion(s) et de marginalisation(s). Nos sociétés abritent désormais des personnes qui sont totalement exclues du marché du travail (et par voie de conséquence de la société en général), sans que l'Etat parvienne à assurer leur réinsertion. Les exceptions qui pouvaient être gérées au cas par cas à une certaine époque sont devenues un réel problème pour les pouvoirs publics, incapables d'assurer un suivi autre qu'assistanciel. C'est dans ces conditions qu'est apparue l'idée de « l'insertion par l'activité économique ».

Ce concept, que l'on peut aussi qualifier d'**insertion par le travail**, repose, d'une part, sur la reconnaissance du rôle central que continue de jouer le travail dans les sociétés contemporaines, et d'autre part, sur l'idée que le fait d'occuper un emploi et de travailler est un facteur essentiel d'insertion sociale. Dans plusieurs pays européens, cette idée s'est développée à partir des années 70, sous la forme d'expérimentations sociales en dehors de tout cadre légal, puis progressivement reconnues par les pouvoirs publics.

Qu'on les regroupe sous la dénomination d'insertion par l'activité économique (IAE) en France, d'économie sociale d'insertion (ESI) en Belgique, ou que les activités se développent sans dénomination particulière dans d'autres pays européens, les expériences d'insertion par l'économie constituent un ensemble qui partage l'idée d'**insérer les publics en difficulté par le biais du travail**, et qui s'inscrit plus largement dans le développement de **politiques actives du marché du travail** (*active labour market policies*).

### ◇ Historique

Si le **travail** n'a pas toujours ni partout été considéré comme une activité valorisante, il y a longtemps qu'il est considéré comme un élément central dans nos sociétés. Dès lors, il a pu revêtir la signification d'une voie vers le salut (dans une perspective chrétienne), une possibilité d'émancipation ou plus récemment, au sein de ce qu'on a pu appeler la « société salariale »<sup>9</sup>, la condition même pour trouver sa place dans la société. Dans ces conditions, le développement d'un **chômage de masse** à partir des années 70 a constitué, pour une part importante de la population, un **facteur d'exclusion** de plus en plus marqué de la **vie économique, sociale et politique**. Par ailleurs, chez certains travailleurs sociaux, une critique s'est faite jour sur le possible rôle du travail social comme moyen de contrôle par l'Etat des populations déshéritées<sup>10</sup>. C'est à la jonction de ces deux préoccupations qu'ont pu se développer à cette époque les premières expériences d'insertion par l'économique. Cependant, l'insertion par le travail a surtout constitué un vecteur de critique et de transformation du travail social tel qu'il se faisait, avant d'être une réponse aux difficultés économiques et sociales de l'époque.

Ces expériences ont d'abord concerné les personnes handicapées. En France, par exemple, des travailleurs sociaux ont mis en place les premiers Centres d'aide par le travail (CAT) et ateliers protégés dès le milieu des années 60, qui visaient non pas une intégration des personnes handi-

9 Robert Castel, *Les métamorphoses de la question sociale*, Gallimard, Paris, 1995.

10 Bernard Eme, « Petite histoire de l'insertion par l'économique », in *L'insertion par l'activité économique*, Hors-Série Poche Alternatives Economiques n°44, mai 2010.

capées sur le marché du travail classique, mais plutôt l'autonomisation par le travail. Puis, dans un certain nombre de pays, l'idée de créer des entreprises, dont l'objectif ne serait pas la recherche du profit mais plutôt **l'insertion de publics exclus du marché du travail, tout en gardant un lien avec le marché par la production de biens et de services**, a fait son chemin. Ces expériences se sont faites tout d'abord en dehors de tout cadre légal. On retrouve cette chronologie d'une expérimentation non-encadrée, suivie d'une progressive institutionnalisation dans la plupart des pays européens qui ont vu se développer ce type d'initiatives. Ainsi, en France, les entreprises d'insertion (EI), les associations intermédiaires (AI) ou les Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI) ont vu le jour hors du cadre légal classique et du droit du travail, avant de se voir reconnaître et encadrer par les pouvoirs publics. De même, en Belgique, les structures qui allaient devenir les Entreprises de Formation par le Travail (EFT) ou les Organismes d'Insertion Socioprofessionnelle (OISP) ont d'abord dû agir hors de la légalité, puis pousser les pouvoirs publics à s'intéresser à leurs problématiques et à légiférer. Cette méthode, semée d'embuches, est représentative du mode de fonctionnement de l'économie sociale de manière plus générale : **de l'expérimentation à la reconnaissance des pouvoirs publics.**

Ainsi, **à partir des années 90**, les initiatives d'insertion par l'économie s'intègrent de plus en plus dans les politiques publiques et font face à un processus d'**institutionnalisation**. La création de seconds marchés du travail dans les pays européens, par le biais des contrats aidés et le développement de **politiques d'emplois actives** font de cette idée de l'insertion par le travail un élément à part entière des politiques publiques. Les **statuts** assurant une reconnaissance juridique se multiplient. Par exemple, l'Italie crée en 1991 le statut de *cooperative sociali de tipo b*, statut de coopérative dont l'action principale concerne l'insertion par le travail des personnes désavantagées. Progressivement, ce qu'on appelle au niveau européen les Entreprises Sociales d'Insertion ou *Work Integration Social Enterprises* (WISEs)<sup>11</sup>, ont vu leur légitimité et leur rôle dans les politiques sociales des Etats européens grandir et s'affirmer, pour finalement deve-

---

11 [http://www.pourlasolidarite.eu/v1/Inclusion/0909\\_PLS\\_WISE\\_CCreport\\_FR\\_cover.pdf](http://www.pourlasolidarite.eu/v1/Inclusion/0909_PLS_WISE_CCreport_FR_cover.pdf)

nir dans la majorité des cas, des entreprises largement subventionnées et ainsi présentes sur le marché concurrentiel classique.

### ◇ Grands principes

L'insertion par l'économie fait du travail le vecteur de l'insertion sociale des publics qu'elle accompagne. Les entreprises et organisations qui agissent dans ce secteur se proposent de mettre à l'emploi des personnes exclues du marché du travail qui ne trouvent pas d'emploi au sein du marché du travail classique. Ces personnes peuvent ainsi **développer des compétences professionnelles spécifiques, ou des savoir-être propres au monde de l'entreprise**, qu'elles pourront réutiliser suite à leur contrat d'insertion pour par exemple trouver un emploi classique. Parallèlement, un personnel spécialisé apporte à ces personnes un **accompagnement social et psychologique**, étant entendu que les difficultés qu'elles rencontrent ne se limitent pas à des questions professionnelles.

Les personnes embauchées ou accompagnées dans ces structures bénéficient de **contrats spécifiques au secteur de l'insertion**, comme le contrat unique d'insertion (CUI) en France, dont la durée est limitée en général à deux ans. Le réseau **EMES**, réseau de centres de recherche et de chercheurs spécialisés sur les questions d'économie sociale, de tiers-secteur et plus spécifiquement sur les entreprises sociales en Europe, distingue globalement trois types de statuts pour les travailleurs en insertion<sup>12</sup> : le **contrat de travail formel**, le statut de **stagiaire** et le **statut occupationnel**.

Par ailleurs, les structures d'insertion bénéficient de **subventions publiques**, dans la mesure où l'embauche de travailleurs dont la productivité est moindre que celles des travailleurs classiques rend la compétitivité de ces entreprises problématique alors même qu'elles sont en concurrence directe avec les entreprises capitalistiques classiques.

<sup>12</sup> Voir Catherine Davister, Jacques Defourny et Olivier Gregoire, « Les entreprises sociales d'insertion dans l'Union Européenne : un aperçu général », Working paper du réseau EMES n°03/11, 2003.

Cette logique d'insertion par le travail est en **rupture avec une vision assistantielle du travail social**. Plutôt que l'aide et l'assistance pure aux personnes, elle vise leur **autonomisation** progressive. L'insertion par l'économique reconnaît le rôle central du travail dans la socialisation et la construction d'une identité sociale. Alors que le chômage entraîne des conséquences douloureuses pour les personnes qui le subissent, en les empêchant de trouver une place à part entière dans la société, le secteur tente d'inverser cette logique et de permettre aux personnes accompagnées de retrouver leur place en **utilisant le travail comme moyen d'émancipation**.

Le réseau EMES a entrepris d'étudier les WISEs à l'échelle européenne. Sur la base de ces travaux, il distingue quatre grandes modalités d'insertion des personnes accompagnées<sup>13</sup> : les **jobs de transition** (« *procurer au public cible une expérience de travail ou une formation par le travail, en vue de réussir l'insertion [...] sur le marché « normal » du travail* »), la **création d'emplois permanents autofinancés** (« *créer des emplois stables et économiquement viables à moyen terme pour des personnes désavantagées sur le marché de l'emploi* »), l'**intégration professionnelle avec subventionnement permanent** (pour les publics les plus désavantagés, dont les perspectives d'intégration sur le marché du travail classique sont faibles. Il s'agit de créer des emplois stables, subventionnés de manière permanente par les pouvoirs publics, dans le cadre d'entreprises protégées) et enfin la **socialisation par activité productive** (pour les personnes les plus en difficulté, il s'agit d'utiliser le travail non pas en vue d'une intégration sur le marché du travail, mais plutôt avec une visée de resocialisation, d'apprentissage de règles, de structuration de la vie). Cette diversité des modes d'intégration témoigne de la capacité de l'économie sociale d'insertion à répondre à des besoins sociaux non satisfaits et à offrir aux publics désavantagés des perspectives d'insertion sociale par le travail.

Les entreprises d'insertion travaillent dans des secteurs économiques variés. Parfois, certains secteurs sont principalement occupés par les organ-

---

13 Catherine Davister, Jacques Defourny et Olivier Gregoire, *ibid.*

ismes d'insertion. Souvent, ils se retrouvent sur un marché en concurrence avec des entreprises classiques. Globalement, **tout secteur permettant l'embauche d'un personnel à faible qualification peut être concerné par l'insertion**. Les entreprises d'insertion peuvent ainsi agir dans la restauration, le recyclage des déchets, les services à la personne, les transports, certains services aux entreprises ou encore la construction. Cette diversité des secteurs économiques entraîne de **fortes disparités des structures** qui agissent dans le champ de l'insertion par l'économie.

## 2. Déclinaisons opérationnelles : les entreprises d'insertion sur les territoires

Même si la conviction que **nul n'est inemployable** est commune à toutes les structures d'insertion depuis une quarantaine d'années, on l'a vu ci-avant, **les déclinaisons opérationnelles diffèrent selon les pays, les cultures et les législations**. Ces quelques exemples nationaux en sont la preuve.

### ◇ France

En France, le secteur de l'Insertion par l'Activité Economique (IAE) est structuré par une multitude de structures d'insertion correspondant aux différentes étapes de l'insertion et aux différents publics (des plus éloignés aux plus proches du marché du travail).

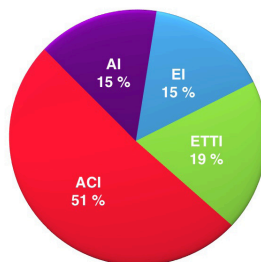
Ces actions apparaissent dans les années 70, comme un **refus d'un système social assistantiel** et marquent un changement certain dans la perception du social, au profit de ce qu'on appellera le *new public management*. Au fil du temps, les structures d'insertion sont devenues de plus en plus pragmatiques et **ont accentué les politiques d'emploi actives en misant sur la formation professionnelle**. Enfin, les structures de l'IAE ont permis de remettre la **territorialisation de l'emploi** au cœur des politiques et des priorités : créer du lien social à l'échelle d'un quartier ou d'une commune, redynamiser une zone, développer les services à la personne ... sont autant de nouveaux défis que relèvent les structures d'insertion françaises depuis une quarantaine d'années.

Toutes ces organisations proposent des services divers et bénéficient de financements différents de la part de l'Etat. En 2007, les **5000 structures d'insertion** françaises ont accueilli plus de **100 000 salariés**, dont les 2/3 des salariés insérés sont des personnes sans qualification ou formation (les autres étant des personnes ayant à faire face à des freins à l'emploi sans que leurs habiletés soient mises en cause et des personnes plus éloignées du marché de l'emploi en raison de problèmes sociaux plus importants).

Les politiques à l'emploi en France sont divisées entre les politiques dites passives (indemnisation du chômage, incitation au retrait d'activité) et les politiques dites actives (formation professionnelle, promotion et création d'emploi etc.) Les initiatives d'insertion, en s'institutionnalisant, participent de l'accroissement des **politiques actives de l'emploi**, et plus particulièrement des dispositions sur la promotion et la création d'emploi, qui ont connu la plus forte croissance. En effet, les structures de l'IAE sont considérées par l'Etat français comme un **moyen efficace de ramener vers l'emploi des publics qui s'en sont durablement éloignés**. C'est pourquoi l'Etat fixe des conditions très précises de réinsertion pour attribuer ses financements : 25% des salariés en parcours d'insertion doivent trouver un CDI ou un CDD de plus de 6 mois à leur sortie de la structure et 60% d'entre eux doivent connaître une sortie « dynamique » (c'est-à-dire un emploi durable ou une formation qualifiante ou un emploi durable etc.)

Répartition des salariés en insertion par type de structures (2007)

1. Chantiers d'insertion (ACI)
2. Entreprises d'insertion (EI)
3. Associations intermédiaires (AI)
4. Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion (ETTI)





- **Les Centres d'Adaptation à la Vie Active** : les CAVA se sont donnés comme objectif principal de fournir à des personnes en grande difficulté un « travail occupationnel » non dicté par un quelconque objectif de rentabilité dans un secteur économique protégé. Ces entreprises sociales rémunèrent le plus souvent les personnes "au pécule" (une allocation forfaitaire hebdomadaire qui est un "argent de poche") selon un système dérogatoire au droit commun négocié avec les pouvoirs publics. Les quelques formations dispensées aux salariés sont des "formations sur le tas" données par les chefs de chantier et les encadrants. Les personnes accueillies peuvent trouver dans les CAVA un cadre ponctuel ou durable selon les situations. L'exemple le plus connu de ces communautés sont les communautés Emmaüs.
- **Les Ateliers et Chantiers d'Insertion** : les ACI accueillent les personnes très éloignées de l'emploi et prennent la plupart du temps la forme d'une association. Elles proposent la mise en place de chantiers ponctuels ou permanents.
- **Les Entreprises d'Insertion** : les EI sont des entreprises plus classiques et concurrentielles. Elles accueillent et accompagnent des personnes moins éloignées de l'emploi et leur permettent d'accéder au marché du travail ou à des formations qualifiantes en 48 mois au maximum (avec des salaires proches du SMIC). Les EI se sont donné pour mission de socialiser les personnes en difficulté et de les former en situation réelle de travail pour leur donner les conditions d'un réel accès au marché du travail. La formation y est essentiellement une «formation par l'exemple», où les personnes en insertion apprennent auprès d'ouvriers plus qualifiés qui les encadrent et accompagnent leur progression. En 1990, il existait 207 entreprises d'insertion. Fin 2000, 861 entreprises d'insertion étaient en activité ; elles avaient embauché 12 440 personnes pendant l'année et comptaient 9 260 salariés en insertion en fin d'année.
- **Les Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion** : les ETTI sont des associations ou des entreprises commerciales qui proposent du travail temporaire à des publics souvent très proches du marché du travail. Elles suivent le même fonctionnement qu'une entreprise d'intérim classique (elles signent un contrat avec une entreprise et payent elles-

mêmes les salariés qui vont aller travailler dans ladite entreprise) mais proposent un bien meilleur accompagnement aux salariés qui trouvent du travail par leur biais.

- **Les Associations Intermédiaires** : les AI proposent de mettre à disposition de particuliers, d'associations et d'entreprises des salariés éloignés de l'emploi pour des durées courtes. Il s'agit souvent de l'étape précédant l'emploi dans une ETTI. Outre la mise au travail, les associations intermédiaires fournissent un accompagnement social aux personnes et, de manière minoritaire, des formations. En 1987, année de leur création, les AI étaient au nombre de 225 ; en 2000, 1 013 AI ont mis à disposition 181 860 personnes (dont 59,3% de femmes). La part des activités effectuées chez les particuliers tend à augmenter au détriment de la part des activités dans les entreprises. Concurrencées par les ETTI, les AI voient leur nombre se réduire depuis 1997.
- **Les Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification** : les GEIQ sont des groupements de PME qui proposent de créer des parcours d'insertion et de formation pour des publics en difficulté (en privilégiant le tutorat, l'alternance etc.). Les GEIQ emploient des salariés et les mettent à disposition des PME qui le constituent.
- **Les Régies de Quartiers** : les régies sont le fait de la mobilisation d'habitants bénévoles pour la revitalisation de leur quartier. Elles proposent des activités variées, dont une partie est réalisée par des salariés en insertion. Comme les entreprises d'insertion, elles fournissent un travail salarié transitoire pour les jeunes, mais aussi pérenne pour les personnes plus âgées et les femmes, et les forment en situation réelle de travail. Mais cet objectif s'inscrit dans un territoire spécifique, le quartier, et une finalité plus globale de «développement social et communautaire» de ce quartier par la participation des habitants, aux côtés des bailleurs et des municipalités, à la gestion démocratique des services urbains. L'insertion socioprofessionnelle est ainsi territorialisée sur l'espace de vie et d'habitat des personnes ; elle concerne leur vie quotidienne tout en s'insérant dans une visée de démocratie participative
- **Les Groupes Economiques Solidaires** : les GES ou « ensembliers d'insertion » sont des regroupements de structures de l'IAE qui per-

mettent d'une part de donner plus de poids à ces structures et de donner plus de flexibilité aux salariés (qui peuvent facilement passer d'une structure à l'autre au sein d'un même GES) d'autre part.

On notera que les femmes et les chômeurs de longue durée âgés semblent plus ou moins exclus du système d'IAE français. En dehors de ces 2 catégories, les structures d'insertion touchent toutes les catégories touchées par le chômage et l'exclusion professionnelle.

Toutes ces structures appartiennent à des **réseaux nationaux** qui structurent le paysage français de l'IAE et lui donnent une certaine visibilité (Chantier Ecole, CNEI, Coorace, CNCE-Geiq, CNLRQ, UNAI, FNARS). Ces regroupements représentent un pouvoir de négociation certain vis-à-vis des pouvoirs publics, même si certains voient dans cette diversité une logique concurrentielle et très corporatiste, avec l'échec d'un regroupement unique des divers types de structures d'insertion.

	CAVA	EI	AI
<b>Objectif d'insertion social et professionnel</b>	L'utilité par un travail en dehors des contraintes de productivité	Socialisation, apprentissage de savoirs pratiques et/ou d'une qualification professionnelle, accès au marché du travail	Dignité par le travail et la protection sociale, création d'activités nouvelles, formation pour des jeunes
<b>Types d'emplois</b>	Emplois durables	Emplois à durée déterminée de formation	Emplois précaires sur des mises à disposition
<b>Importance de la formation</b>	Formation sur le tas	Formation sur le tas et parfois formations théoriques ponctuelles	Développement de plans de formation dans certaines AI
<b>Types de travailleurs recrutés</b>	Des personnes en grande difficulté, inaptes au marché du travail	Des jeunes en difficulté, des chômeurs de longue durée, des RMistes etc.	Des jeunes en difficulté, des chômeurs de longue durée, des RMistes etc.
<b>Types de ressources</b>	Subventions de l'aide sociale, sous-traitance pour l'activité marchande	Subventions aux postes de travail d'insertion avec exonération de charges, subventions de l'aide sociale et des CL, ressources marchandes	Exonérations des cotisations patronales, aides au démarrage sur les lignes de l'emploi, ressources marchandes

	RQ	ETTI	GEIQ
<b>Objectif d'insertion social et professionnel</b>	Création d'emplois de services urbains, socialisation et apprentissage de savoirs pratiques pour des jeunes, gestion démocratique du quartier et développement communautaire	Immersion par l'intérim social dans les entreprises marchandes, socialisation et apprentissage de savoirs pratiques	Formation en alternance dans les entreprises marchandes, continuité du parcours d'insertion et de formation
<b>Types d'emplois</b>	Emplois à durée indéterminée et emplois de formation	Emplois d'intérim	Emplois sur des contrats d'alternance
<b>Importance de la formation</b>	Formation sur le tas	Tutorat dans l'exercice du travail	Alternance entre formation et travail
<b>Types de travailleurs recrutés</b>	Des jeunes en difficulté, des chômeurs de longue durée, des RMistes etc. + des femmes sans qualification	Des jeunes en difficulté, des chômeurs de longue durée, des RMistes etc.	Des jeunes en difficulté, des chômeurs de longue durée, des RMistes etc.
<b>Types de ressources</b>	Subventions aux postes de travail d'insertion, aides au démarrage, ressources marchandes (pour les communes et banlieues)	Financement public des postes d'accompagnement et de suivi, exonération des charges patronales, ressources marchandes	Financement partiel du surcoût de l'accompagnement, aides au démarrage, ressources marchandes

## ◇ Belgique

En Belgique, l'économie sociale est historiquement scindée entre un mouvement socialiste et un mouvement catholique. Aussi éprouvées par l'essor des grandes entreprises et de la consommation de masse des 30 glorieuses, les structures sociales belges trouvent un nouveau souffle dans l'insertion à partir des années 80. En 1990, le Gouvernement Wallon met en place le Conseil Wallon de l'Economie Sociale qui donne une définition du secteur : « *L'économie sociale regroupe les activités économiques exercées par des sociétés, principalement coopératives, des mutualités et des associations, dont l'éthique se traduit par les principes suivants: finalité de service aux membres ou à la collectivité plutôt que de profit, autonomie de gestion, processus de décision démocratique, primauté des personnes et du travail sur le capital dans la répartition des revenus* », reconnaissant par là même son existence et son importance.

On soulignera notamment la création d'un statut particulier d'entreprise en 1995 afin de mieux encadrer les activités marchandes de certaines ASBL: la Société à Finalité Sociale (SFS). Cette forme juridique impose que le service rendu aux membres et/ou à la collectivité prime sur les résultats financiers. La SFS doit revêtir la forme d'une société commerciale et ses statuts intégrer les neuf conditions relatives à la SFS prévues par la loi: absence de bénéfice patrimonial ou bénéfice limité ; définition du but social ; politique d'affectation des produits ; limitation du droit de vote à l'assemblée générale ; limitation du dividende éventuel ; rapport annuel ; modalités d'accès à la qualité d'associé ; modalités d'abandon de la qualité d'associé ; affectation de l'actif net en cas de liquidation de la société.

Ainsi, et même si à l'origine les structures ayant pour objectif l'insertion professionnelle des personnes éloignées de l'emploi se sont développées sans réel cadre juridique, elles sont aujourd'hui structurées et sont dans la capacité d'accueillir des publics très différents.

Répartition des salariés en insertion par type de structures (2007)



- **Les Entreprises de Travail Adapté** : les ETA naissent sous le nom d'Ateliers Protégés grâce à la loi de 1963. L'Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées (AWIPH, créée en 1995) a aujourd'hui agréé 60 ETA, majoritairement sous statut d'ASBL (Association Sans But Lucratif) et qui occupent plus de 7 500 personnes handicapées. Au 1er janvier 2007, les ETA wallonnes représentaient une forme d'insertion intéressante pour les personnes handicapées : 80 % de leurs travailleurs ont un contrat à durée indéterminée et un salaire supérieur au minimum légal. Par ailleurs, elles proposent aux personnes handicapées des formations dans des secteurs très variés : même si la plupart d'entre elles travaillent dans le cadre de sous-traitances industrielles, plusieurs ETA réalisent des activités de production diverses et offrent de nombreux services à des particuliers (restauration et entretien de parcs et jardins essentiellement). Les ressources tirées de ces activités économiques constituent en moyenne 60% de l'ensemble des rentrées financières des ETA, le reste provenant essentiellement des subsides de l'AWIPH et de certains avantages liés au statut d'ASBL et d'entreprise reconnue comme appartenant à l'économie sociale. On notera que 70% des salariés d'ETA sont des hommes, contre 30% seulement de femmes.

- **Les Entreprises d'Insertion** : reconnues légalement en 1998, les EI wallonnes étaient 135 en 2008, ce qui représente une augmentation de 330% par rapport à 2001 (progression qui s'explique par la création du dispositif Titres-services en 2004 qui a stimulé la création de services dans l'aide ménagère auprès des particuliers). Les EI wallonnes, qui sont obligatoirement des SFS, s'engagent à compter parmi leurs salariés des « demandeurs d'emploi difficiles à placer » (qui représentent aujourd'hui 60% de l'effectif des EI) et des « demandeurs d'emplois particulièrement difficile à placer ». Le travail en EI exige un minimum de compétences dont ne disposent pas souvent les personnes peu qualifiées engagées dans ces entreprises. C'est pourquoi beaucoup d'EI proposent des préformations, en plus d'une formation au métier qui se fait « sur le tas » et d'un suivi social personnalisé. En plus de quelques financements européens du FSE, les EI perçoivent des subventions spécifiques, dégressives sur quatre ans pour chaque travailleur engagé : on considère ici que la productivité des travailleurs augmente avec les années de formation dans l'EI, ce qui reste problématique dans de nombreux cas. Cependant, si de nouvelles EI naissent encore chaque année, la croissance du secteur s'est largement ralentie depuis une ou deux années, notamment en raison de la stabilisation de la demande des clients Titres-services. Ces entreprises sont donc pour la plupart en reconversion partielle aujourd'hui.
- **Les Initiatives Locales de Développement de l'Emploi** : créées en 2004, les ILDE sont au nombre de 45 dans la Région bruxelloise. Elles ont pour objectif social l'insertion socioprofessionnelle de publics en difficulté par la production de biens et de services à destination des habitants, des collectivités et des entreprises. Approximativement 50% de ces services sont destinés à un public fragilisé (magasin social, restaurant social, etc.). Les ILDE doivent obligatoirement être des ASBL ou des associations de Centres Publics d'Aide Sociale (CPAS). Notons que dans la plupart des cas, les salariés en insertion bénéficient ici de contrats à durée déterminée.
- **Les Entreprises et Ateliers de Formation par le Travail** : les EFT en Wallonie (AFT à Bruxelles), ont vu le jour en 1991 sous le nom d'Entreprises d'Apprentissage Professionnel. Elles ont pour objectif la formation et

l'insertion de personnes (principalement des jeunes) précarisées sur le marché de l'emploi. En juin 2008, on compte 79 EFT/AFT, toutes sous forme d'ASBL ou CPAS, et qui permettent à des stagiaires d'obtenir une formation de 18 mois maximum. Celle-ci vise à acquérir ou renforcer des compétences en vue d'obtenir un contrat de travail ou d'accéder à une formation qualifiante. Les formations proposées permettent aux stagiaires d'accomplir des travaux productifs, de bénéficier d'une formation théorique adaptée à leurs besoins, et d'avoir un accompagnement psychosocial (au moins 10% des heures de formation). Comme de nombreuses structures d'insertion belges, les EFT/AFT tirent leurs ressources de deux grandes origines : les revenus de leur activité productive et des subventions de la Région wallonne.

- **Les Initiatives de Développement de l'Emploi dans le Secteur des Services de proximité à finalité sociale** : les IDESS sont des structures récentes puisque créées en 2006. Elles étaient tout de même 49 en 2008 à proposer des services de proximité aux habitants de la Région wallonne (petits travaux dans la maison, entretien des cours et jardins) et des services spécifiques destinés à un public précarisé (taxi social, buanderie sociale, magasin social). Elles bénéficient d'un statut assez souple étant donné qu'elles peuvent être des ASBL, des SFS, des CPAS ou des associations de CPAS. Elles n'ont pas d'obligation quant aux contrats qu'elles signent avec leurs salariés et l'encadrement des services qu'elles proposent dépend du type de clients auquel s'adresse l'initiative. En plus des subventions de la Région wallonne couvrant une partie des frais de fonctionnement et des rémunérations, les IDESS perçoivent des rentrées financières grâce à leur activité de service mais celles-ci sont relativement limitées.

Tout comme en France, les différentes structures d'insertion wallonnes sont aujourd'hui fédérées dans des **réseaux** comme l'EWETA pour les ETA wallonnes, la FEBRAP pour les ETA bruxelloises, Atout EI pour les EI wallonnes, FeBISP pour les EI bruxelloises, RESSOURCES, SAW-B, Febecoop, Syneco ou encore l'ACFI. On notera que les réseaux se multiplient en fonction des régions et que leur coordination représente un des défis de demain



pour le secteur de l'insertion en Belgique francophone.

### ◇ Espagne

Tout comme en France ou en Belgique, les entreprises sociales peuvent adopter différents statuts légaux (association, fondation, coopérative, entreprise privée classique). Comme dans de nombreux pays européens, la loi espagnole a institutionnalisé très tôt le statut juridique de coopérative sociale. La loi du 16 juillet 1999 les définissait en effet comme étant sans but lucratif : pas de distribution des résultats, intérêt au capital limité à l'intérêt légal, gratuité des mandats au conseil d'administration, rétribution des associés employés et des salariés non supérieure à 150 % des salaires des conventions collectives. Ces coopératives peuvent être des coopératives de consommateurs, mais aussi (et c'est nouveau) avoir vocation à la gestion de services sociaux publics et à l'insertion économique par le travail des exclus sociaux.

On notera par ailleurs une loi essentielle dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées en Espagne : la LISMI (Loi sur l'insertion sociale des personnes handicapées), promulguée en 1982. Cette loi définit notamment les deux voies d'intégration des personnes handicapées au marché du travail : l'emploi ordinaire (dans lequel certains quotas doivent être respectés concernant l'emploi de personnes handicapées) et l'emploi protégé.

On distingue 4 types d'entreprises d'insertion en Espagne : les centres spéciaux d'emploi, les centres occupationnels, les entreprises de la ONCE (*Organizacion Nacional de le Ciegos de Espana*), les entreprises d'insertion pour les personnes victimes d'exclusion sociale. La dernière catégorie accueille des personnes dont le « handicap » n'est pas légalement reconnu.

Ainsi, en Espagne, il existe de très nombreuses structures permettant la prise en charge de personnes handicapées et la ONCE, association créée en 1938 dans le but d'assurer l'insertion totale des personnes aveugles ou visuellement déficientes, est aujourd'hui incontournable et connue de tous

dans ce pays.

Au total, les 40 000 entreprises sociales représentent 16% de l'emploi en Espagne.

- **Les centres spéciaux d'emplois** : Ces centres se situent dans le cadre des emplois protégés définis par la loi LISMI. Ils peuvent être privés ou publics et peuvent avoir un statut d'entreprise privée classique. Dans la plupart des cas, il s'agit de fondations, de coopératives ou d'associations. Afin d'obtenir l'agrément de « centre spécial d'emploi », au moins 70% de l'effectif du centre doit être composé de personnes handicapées. Ces centres sont considérés comme des étapes transitoires, permettant aux personnes handicapées de s'insérer sur le marché de l'emploi classique en exerçant une activité commerciale mercantile. Même si ces structures accueillent en théorie des personnes atteintes de tout type de handicap (sensoriel, mental ou physique), la plupart des salariés en insertion sont des personnes handicapées mentales. Les financements de ces centres sont privés et publics (grâce au programmes d'emploi soutenant la création de centres spéciaux d'emploi et des « maintenance aid »).
- **Centres occupationnels** : Tout comme les centres spéciaux d'emploi, les centres occupationnels peuvent être privés ou publics. Ils ont pour objectif l'accompagnement social et souvent thérapeutique des personnes qui ne peuvent trouver un emploi à cause de leur handicap (dans une entreprise classique ou même dans un centre spécial d'emploi). Ces centres sont donc considérés comme étant la première étape de l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Même si les personnes handicapées sont amenées à produire des biens ou des services dans ces centres, elles touchent parfois de faibles pécules, mais pas de salaires. En effet, l'objectif principal des centres occupationnels réside non pas dans la production mais bien dans la formation des personnes qu'ils accueillent.
- **Entreprise de la ONCE (Organización Nacional de Ciegos de España)** : Originellement simple association de lutte pour la reconnaissance et l'insertion des aveugles, la ONCE s'est rapidement transformée en un

organisme puissant, à la tête du réseau de Loterie nationale, doté d'une Fondation qui travaille à l'insertion de personnes handicapées et d'une Corporation (CEOSA qui accompagne et soutient des entreprises qui insèrent des personnes handicapées sur le marché du travail), et proposant une gamme de services extrêmement large. La ONCE consacre notamment 3% des revenus issus des ventes de billets de loterie à sa Fondation, qui créa en 1989 le *Fundososa Grupo* dans le but de promouvoir l'emploi des personnes handicapées. Cette entité regroupe aujourd'hui 73 entreprises et 147 centres de travail. Les emplois que proposent la ONCE sont de 2 types : ceux liés à la loterie et ceux créés par les entreprises membres du *Fundososa Grupo*.

- **Les entreprises d'insertion** : Ces structures fournissent un emploi, une activité aux personnes habituellement exclues du marché de l'emploi, en étant en concurrence avec des entreprises privées classiques. Tout comme les EI françaises, elles proposent des contrats de travail d'une à deux années pendant lesquelles les salariés reçoivent aussi une formation professionnelle leur permettant de s'insérer sur le marché du travail par la suite. Certaines entreprises d'insertion proposent aussi des contrats à durée indéterminée pour les personnes les plus éloignées du marché du travail. Ces entreprises travaillent avec des bénéficiaires du revenu minimum, des jeunes placés dans des services sociaux de protection de l'enfance, des toxicomanes, des anciens détenus, des mères célibataires ou encore des immigrants. Les entreprises d'insertion bénéficient de réduction de prélèvement de charges sociales sur les salaires de ces travailleurs à hauteur de 65%. Preuve de leur importance en Espagne, une loi nationale fut promulguée en 2007 afin de clarifier leur régulation et asseoir leur légitimité et leur visibilité.

L'organisation fédérale du pays implique l'existence de différences statutaires selon les communautés autonomes. En effet, les structures peuvent différer d'une région à une autre, étant donné que chaque communauté autonome possède ses propres lois et financements. C'est pourquoi l'on trouve en Espagne de très nombreux réseaux d'entreprises œuvrant à l'insertion de personnes habituellement exclues de l'emploi. On citera au niveau national la FAEDE qui regroupe plus d'une dizaine de délégations régionales (AREI, ADEICAN, AMEI, ACEI, AIRES etc.), la FEDEI, le CONPEII, ou encore la REPRIS.

# LES EMPLOIS VERTS ET L'ÉCONOMIE SOCIALE D'INSERTION, DEUX MOYENS AU CŒUR DE NOUVELLES ORIENTATIONS POLITIQUES

## A. PARTIE I : LES STRATEGIES EUROPEENNES : GÖTEBERG, EUROPE 2020 ET STRATEGIE EUROPEENNE POUR L'EMPLOI

Que fait l'Europe pour développer les emplois verts ? Comment prend-elle en compte les enjeux à venir concernant les mutations économiques, sociales et environnementales ? L'Union européenne joue un véritable rôle dans les changements en cours et a développé une position spécifique sur le sujet.

Pour bien comprendre l'action de l'Europe dans ce domaine, il faut envisager un certain nombre d'orientations politiques prises par les institutions communautaires. La **Stratégie de Göteborg** qui concerne le développement durable permet de comprendre pourquoi l'Union s'intéresse au phénomène des emplois verts. La nouvelle stratégie **UE 2020** nous apporte, elle aussi, des éléments de réflexion intéressants. Enfin, la **Stratégie européenne pour l'emploi**, ainsi qu'une initiative communautaire plus ciblée, *De nouvelles compétences pour de nouveaux emplois*, cherchent à intégrer ces emplois verts dans les objectifs des politiques d'emploi européennes.

### 1. Un cadre général de prise en compte du développement durable, favorable à la promotion des emplois verts

L'Union européenne est à l'origine une construction économique, envisagée dans une perspective politique de long terme. Dans ce cadre, les institutions européennes ont su adopter un certain nombre de mesures contraignantes en matière environnementale qui ont été les prémices d'un intérêt et d'une préoccupation croissants pour le développement durable, au sens large du terme.

C'est pendant les années 70 que l'Union a commencé à prendre des mesures en faveur de l'environnement. Elle a alors adopté un nombre considérable d'actes législatifs pour fixer des **normes minimales à respecter par les Etats membres** dans plusieurs secteurs, notamment concernant la gestion des déchets, l'émission de polluants dans l'air ou la qualité de l'eau<sup>14</sup>.

En 1986, le **l'Acte Unique Européen**, à l'origine de la CEE, lui confère des compétences en environnement, en recherche et développement et en politique étrangère. L'Acte Unique ouvre la voie au **traité de Maastricht**<sup>15</sup> qui, en vigueur en 1993, a apporté les bases juridiques à une véritable politique européenne de l'environnement, grâce au 7ème considérant du traité (« Déterminés à promouvoir le progrès économique et social de leurs peuples, dans le cadre de l'achèvement du marché intérieur et du renforcement de la cohésion et de la protection de l'environnement, et à mettre en œuvre des politiques assurant des progrès parallèles dans l'intégration économique et dans les autres domaines »). Enfin, le **traité d'Amsterdam**<sup>16</sup>, entré en vigueur en 1999, a intégré le concept précis de « développement durable » dans les missions de l'Union, envisagé désormais comme un objectif transversal des politiques européennes. C'est donc à partir de ce moment que les institutions communautaires ont véritablement commencé à prendre en compte le développement durable dans ses trois dimensions, économique, sociale et environnementale.

En 2001, au **Conseil européen de Göteborg**, les chefs d'Etat et de gouvernement de l'Union ont adopté la **Stratégie européenne en faveur du développement durable (SDD)** destinée à fixer les objectifs de l'UE dans ce domaine et les moyens de les atteindre, en veillant à une prise en compte du concept dans l'ensemble des politiques européennes. Cette stratégie est initiée en complément de la **Stratégie de Lisbonne** établie en mars 2000 lors du Conseil européen de Lisbonne pour la croissance et l'emploi. La SDD a été renouvelée en 2006, en intégrant les éléments de bilan dégagés lors des premières années de mise en œuvre. Dans cette stratégie, l'Union eu-

14 Toute l'Europe, « Qu'est-ce que la politique européenne de l'environnement ? », 07/01/09.

15 <http://eur-lex.europa.eu/fr/treaties/dat/11992M/htm/11992M.html#0001000001>

16 <http://eur-lex.europa.eu/fr/treaties/dat/11997E/htm/11997E.html>

ropéenne se fixe des objectifs en termes de protection de l'environnement, d'équité sociale, de cohésion et de prospérité économique, tout en reconnaissant son rôle international pour promouvoir le concept auprès de ses partenaires extérieurs.

Le **Plan européen de relance économique**<sup>17</sup> adopté en 2008 accorde, lui aussi, une place aux conséquences d'un passage à une économie à faible intensité de carbone et considère les emplois verts comme un gisement d'emplois. En insérant dans ce plan de relance la nécessité d'une adaptation au changement climatique, qui peut notamment aller de paire avec la création de nouveaux emplois, la Commission fait des emplois verts un outil intéressant pour répondre aux défis économiques et sociaux, en sus de leur contribution à la protection de l'environnement. On doit mentionner, par ailleurs, la volonté de la Commission de soutenir le développement de l'économie verte et donc des emplois verts, par un investissement de 105 milliards d'euros par le biais de sa Politique de Cohésion<sup>18</sup>.

Plus récemment, l'Union Européenne a adopté la nouvelle mouture de sa stratégie pour la croissance et l'emploi faisant suite à la stratégie de Lisbonne, la **Stratégie Europe 2020**, validée en juin 2010. Orientant les politiques européennes pour les dix années à venir, la stratégie EU 2020 est désormais le socle de toutes les décisions européennes. L'objectif affiché est clair : favoriser une croissance « intelligente, durable et inclusive » en Europe. Pour ce faire, 5 grands objectifs ont été fixés pour guider les axes de travail :

- Parvenir à un taux d'emploi de 75 % (contre 69 % aujourd'hui)
- Consacrer 3 % du produit intérieur brut à la recherche et au développement (contre 2% aujourd'hui)
- Atteindre l'objectif « 20/20/20 » : 20% d'émissions en moins, 20% d'économies d'énergie et 20% d'énergies renouvelables pour 2020

17 Communication de la Commission au Conseil européen, « Un plan européen pour la relance économique », COM(2008) 800 final, 26/11/08.

18 « La politique de cohésion soutient l'économie verte pour une croissance et des emplois durables en Europe », IP/09/369, 09/03/09.

- Faire sortir 20 millions de personnes de la pauvreté
- Réduire le taux d'abandon scolaire à 10 % et porter à 40 % la proportion des personnes de 30 à 34 ans ayant obtenu un diplôme de l'enseignement supérieur ou atteint un niveau d'études équivalent

Le développement durable (pris dans son acception la plus globale) est donc au cœur de cette nouvelle stratégie. Notons que dans sa communication de mars 2010 sur la stratégie Europe 2020<sup>19</sup>, la Commission relève que dans le domaine des énergies renouvelables, la réalisation de l'objectif d'une proportion de 20% de ces énergies dans le bouquet énergétique européen permettrait la création de 600 000 nouveaux emplois dans l'UE, tandis que l'ajout de l'objectif de 20% d'efficacité énergétique en plus permettrait une création de plus d'un million de nouveaux emplois. La lutte contre le changement climatique et la création d'emplois sont désormais deux défis clairement liés que l'Union entend mener de front.

C'est donc la nécessité de trouver des nouveaux leviers d'actions pour le développement durable et l'opportunité offerte par un possible gisement d'emplois qui expliquent cet intérêt des institutions communautaires pour les emplois verts. Néanmoins, la SDD et la stratégie Europe 2020 restent un cadre très général et il importe d'analyser d'autres grandes orientations et politiques de l'Union qui concernent de manière plus précise ces emplois.

---

<sup>19</sup> Communication de la Commission Européenne « Europe 2020, Une stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive » COM(2010)2020, 03/03/10.



## 2. Les emplois verts, piste pour les politiques d'emploi de l'UE

### ◇ La Stratégie européenne pour l'emploi

De manière générale, et plus particulièrement dans un contexte de crise économique ayant entraîné d'importantes destructions d'emplois, l'Union Européenne a focalisé une grande part de sa politique sociale sur l'emploi. Néanmoins, la faiblesse du niveau d'europanisation des politiques sociales a maintenu les politiques concernant l'emploi à un simple niveau de coordination plus ou moins souple des politiques des Etats membres.

A cet égard, le levier d'action majeur de l'Union est constitué par sa **Stratégie européenne pour l'emploi** (SEE). Lancée après l'inclusion d'un titre « Emploi » dans le traité d'Amsterdam lors du sommet européen sur l'emploi de Luxembourg en 1997, la SEE a pour objectif de coordonner les politiques nationales en matière d'emploi afin de mieux lutter contre le chômage. L'outil utilisé pour cette coordination est la **Méthode Ouverte de Coordination** (MOC) : la Commission et les Etats membres adoptent des lignes directrices pour l'emploi, qui sont ensuite déclinées en programmes d'action nationaux.

Dans les lignes directrices établies dans le cadre de la nouvelle stratégie Europe 2020<sup>20</sup>, plusieurs éléments peuvent retenir notre attention. De manière générale, les Etats membres prêtent attention à la nécessité de mieux utiliser les ressources et de réduire les émissions de gaz à effet de serre.

### ◇ New skills for new jobs, une initiative porteuse pour les emplois verts

Une des lignes directrices pour les politiques d'emploi concerne la nécessité de « *développer une main-d'œuvre qualifiée en mesure de répondre aux besoins du marché du travail* ». Mis en place au travers d'une initiative de la Commission Européenne, intitulée **De nouvelles compétences**

20 Décision du Conseil, relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des Etats Membres. Partie II des lignes directrices intégrées « Europe 2020 », SEC(2010)488.

**pour de nouveaux emplois**, cet objectif a toute son importance lorsqu'il s'agit d'emplois verts. En 2007, le Conseil a adopté une résolution (2007/C 290/01)<sup>21</sup> invitant la Commission à « *analyser dans le cadre du processus de Copenhague et de la coopération en matière d'enseignement supérieur, la nécessité de mécanismes consultatifs à valeur ajoutée pour mieux recenser les nouveaux types d'emplois et les nouveaux besoins en matière de compétences au niveau européen, en mettant à profit les activités et les projets en matière de compétences sectorielles qui s'inscrivent dans le cadre des politiques d'éducation et de formation tout au long de la vie, d'entreprise et de dialogue social* ». En réponse, la Commission a publié une communication (SEC(2008) 3058)<sup>22</sup> « Des compétences nouvelles pour des emplois nouveaux. Anticiper et faire coïncider les compétences requises et les besoins du marché du travail » en décembre 2008, base de l'initiative européenne *New skills for new jobs*.

Dans cette communication, la Commission analyse dans un premier temps en quoi l'amélioration des compétences des travailleurs européens, d'une part, et une meilleure concordance entre les compétences offertes et la demande du marché du travail, d'autre part, sont des conditions essentielles pour sortir de la crise économique et assurer à long terme la compétitivité de l'Europe. Elle analyse ensuite les tendances à long terme de la création d'emplois et de l'offre de main-d'œuvre, notamment d'ici à 2020, pour finir par exposer les quatre volets de sa nouvelle initiative afin de répondre à ces défis.

La Commission relève que pour faire face à la crise économique et favoriser une relance économique, l'Europe doit améliorer les compétences de ses travailleurs et garantir une meilleure concordance entre compétences et besoins sur le marché du travail. Les évolutions économiques à venir (économie de la connaissance, à faible intensité de carbone, vieillissement de la population...) offriront de nouvelles opportunités d'emplois, mais impliqueront aussi l'évolution des anciens et nécessiteront donc le

21 <http://eur-lex.europa.eu/JOHtml.do?uri=OJ%3AC%3A2007%3A290%3ASOM%3AFR%3AHTML>

22 <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0868:FIN:FR:HTML>

développement de nouvelles compétences. C'est pourquoi les deux volets mis en avant par la Commission (amélioration des compétences et meilleure adéquation entre compétences et besoins du marché du travail) sont primordiaux. Il importe également pour l'Union d'améliorer ses capacités d'évaluation, d'anticipation et d'adéquation des compétences afin d'aider les travailleurs à réintégrer le marché du travail.

A propos des compétences requises et des besoins du marché du travail d'ici à 2020, la Commission identifie certaines tendances. D'ici à 2020, on devrait assister à une expansion du marché du travail, due à la création de nouveaux emplois (19,6 millions) et au départ à la retraite d'un certain nombre de travailleurs (80,4 millions d'emplois potentiels). Par ailleurs, le secteur des services dominera le marché du travail, à hauteur de 75%. D'ici à 2015, les meilleures perspectives de création d'emploi résideront dans les services aux entreprises, les soins de santé et l'action sociale, la distribution, les services aux personnes, l'hôtellerie, la restauration et l'enseignement. **La transition vers une économie à faible intensité de carbone offrira aussi des opportunités de création d'emplois.** Parallèlement, on devrait assister à des pénuries quantitatives de main-d'œuvre, d'où l'importance d'améliorer l'adéquation entre compétences des travailleurs et besoins du marché du travail pour une « *utilisation efficace du capital humain* ».

Les évolutions technologiques, économiques, sociales et environnementales entraîneront une certaine polarisation du marché du travail. Il existe en effet de forts potentiels de création d'emplois pour la période 2006-2020 dans les secteurs nécessitant des qualifications élevées et à l'inverse dans ceux nécessitant un faible niveau d'instruction. En revanche, pour les emplois nécessitant une qualification moyenne, la perspective est à la baisse, du fait de leur possible automatisation ou externalisation.

Ce sont tous ces défis que la Commission cherche à relever par le biais de son initiative *New skills for new jobs*. Cette initiative s'organise autour de 4 volets :

- **Lutter contre les déséquilibres** : il s'agit d'informer les différents acteurs concernés sur les changements à court terme du marché du travail, les offres d'emploi disponibles dans toute l'UE et les projections des compétences requises. Par la mise en place d'un Observatoire du marché du travail européen, d'un dictionnaire multilingue des types de professions et de compétences et d'un site internet pour informer les citoyens sur l'ensemble de ces sujets, la Commission espère favoriser la mobilité professionnelle et géographique.
- **Renforcement de la capacité de l'Union en matière de prévision et d'anticipation** : il s'agit de rassembler les initiatives des Etats membres dans ce domaine et d'y ajouter les apports communautaires. La Commission développera des analyses et des outils de prévision, en collaborant avec les différentes parties prenantes. Elle mettra notamment en place un groupe d'experts consacré à cette initiative. Parmi les objectifs, on peut noter la volonté d'augmenter la capacité de l'UE à évaluer les effets sur l'emploi d'un passage à une économie à faible intensité de carbone.
- **Intensification de la coopération internationale** : il s'agit de coopérer avec les pays tiers pour des projets de recherche conjoints et de participer à des programmes d'organisations internationales telles que l'OCDE et l'OIT.
- **Mobilisation des instruments communautaires** : pour mener à bien ces objectifs, l'Union devra s'appuyer sur les politiques, instruments financiers et processus communautaires actuels. Ainsi, l'initiative se situe dans le cadre de la Stratégie pour la croissance et l'emploi et la Méthode Ouverte de Coordination. Les fonds européens ont vocation à financer et soutenir les projets menés dans le cadre de cette initiative : Fonds Social Européen (FSE), Fonds Européen de Développement Régional (FEDER), Fonds Européen Agricole pour le Développement Rural (FEADER).

La Commission a désigné un groupe d'experts pour réfléchir sur le sujet. Ce groupe a rendu public son rapport en février 2010 : « **New Skills for New Jobs : action now** ». Il met notamment en évidence 4 priorités :

- Un investissement massif et intelligent dans l'amélioration des compétences des travailleurs européens,
- Un rapprochement entre mondes de l'éducation, de la formation et du travail,
- Le développement du bon éventail de compétences pour faire face aux nouveaux besoins et favoriser l'innovation,
- Une meilleure anticipation des besoins futurs.

Cette initiative de la Commission concerne donc pour partie **l'émergence et le développement des emplois verts**. La prise de conscience croissante de la nécessité de réduire l'empreinte écologique des activités humaines, les besoins induits par la nécessité de protéger un environnement dégradé, ainsi que les nouvelles activités créées dans ce contexte impliquent la création, la mutation ou la destruction de nombreux emplois. Pour assurer l'adaptation du marché du travail à une nouvelle forme d'économie, faible en intensité de carbone, il faut anticiper les besoins futurs dans le domaine des emplois verts et former les travailleurs aux nouvelles compétences requises pour ces emplois.

### 3. L'inclusion active, autre objectif central des stratégies européennes

L'inclusion sociale, à considérer comme un moyen de lutter contre l'exclusion et la pauvreté, constitue un objectif central pour la DG Emploi, affaires sociales et égalité des chances de la Commission. Dans une communication datée de 2007<sup>23</sup>, elle a défini une stratégie d'**inclusion active** pour les personnes les plus éloignées du marché du travail. Cette stratégie s'inscrit à la fois comme un levier et un objectif dans le cadre de la stratégie européenne pour la croissance et l'emploi, et comme application du pilier social de la stratégie en faveur du développement durable. En tant qu'action européenne en faveur de l'insertion des personnes exclues du marché du travail, elle constitue un cadre essentiel pour toute action et réflexion sur les possibilités d'inclusion sociale par le biais des emplois verts.

Le constat est en effet sans appel : « *une partie non négligeable de la population de l'Union Européenne demeure socialement exclue* » et « *16% de la population court un risque de pauvreté financière* ». La stratégie d'inclusion active vise à soutenir deux types de population sans emploi : les personnes aptes à travailler et celles qui ne le peuvent pas. Dans le premier cas, il s'agit de développer des moyens de les intégrer sur le marché du travail (en termes de mobilisation de la main-d'œuvre), et dans le second d'apporter un soutien adéquat pour leur permettre de vivre dans la dignité.

Tout en gardant à l'esprit que l'action de l'Union Européenne dans le domaine social reste très limitée, subordonnée à l'action des Etats membres, la Commission indique trois axes à suivre pour promouvoir l'inclusion active : un **revenu minimum**, des **mesures actives du marché du travail** et les **services sociaux**. Il faut donc assurer « *une aide au revenu suffisante pour éviter l'exclusion sociale* », « *un lien avec le marché du travail* » et assurer « *un meilleur accès à des services de qualité* », tant au niveau de

23 Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, « Moderniser la protection sociale pour renforcer la justice sociale et la cohésion économique : promouvoir l'inclusion active des personnes les plus éloignées du marché du travail », COM(2007) 620 final.

l'accessibilité géographique que d'un coût abordable.

Le contexte de mise en œuvre de cette stratégie est la **Méthode Ouverte de Coordination**. Ce cadre européen d'appui à l'action des Etats membres, outre le suivi et l'évaluation systématiques, comprend les instruments financiers de l'UE que sont le **Fonds Social Européen** et le programme **PROGRESS**<sup>24</sup>

L'Union cherche donc à agir dans le domaine des politiques de l'emploi, afin de **lutter contre le chômage et la pauvreté, tout en prenant en compte les impératifs du développement durable et de la compétitivité européenne**.

Dans ce cadre, **les emplois verts sont une piste à suivre pour les acteurs communautaires afin de remplir les objectifs qu'ils se sont fixés**. Néanmoins, de nombreuses interrogations subsistent. Ces emplois verts, souvent très qualifiés, vont-ils réellement offrir de nouvelles opportunités pour les personnes exclues du marché du travail ? Et au regard des orientations prises par l'Union Européenne, quelle place reste-t-il pour des emplois qui s'adaptent aux besoins des hommes au lieu de leur imposer leurs exigences ? Ces interrogations demeurent ouvertes et permettent de nuancer l'apport de la construction européenne dans l'insertion des personnes en difficulté par le biais des emplois verts.

Des exemples nationaux peuvent nous indiquer de quelle manière certains Etats ont commencé à s'emparer de la question des emplois verts.

---

24 [http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/antidiscrimination\\_relations\\_with\\_civil\\_society/c11332\\_fr.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/antidiscrimination_relations_with_civil_society/c11332_fr.htm)

## B. PARTIE II : L'expérimentation française du Grenelle de l'environnement

Les compétences de l'Union Européenne sont limitées en termes d'actions concrètes. L'Europe, même si elle conseille et donne les grandes orientations pour les décennies à venir, n'a pas réellement de pouvoir au niveau national, les compétences étant totalement conservées par les Etats membres.

L'exemple français est intéressant. En effet, la France commence à mettre en place une **politique de soutien aux emplois verts**. Dans un contexte où le taux de chômage atteint 9,9% au 31 décembre 2011, le gouvernement est à la recherche d'opportunités de création d'emplois nouveaux et de secteurs économiques dynamiques. C'est ainsi que **les emplois verts apparaissent à la France comme une voie à suivre pour lutter contre le chômage**. Cette opinion a été confortée par la publication d'un rapport du Boston Consulting Group en 2009, qui prévoit la création de 600 000 emplois verts d'ici à 2020, grâce aux mesures mises en place dans la lignée du Grenelle de l'environnement organisé en 2007.

### 1. Le Grenelle de l'environnement

Le **Grenelle de l'environnement** organisé en 2007 a lancé une dynamique politique de développement durable qui a permis, notamment, une plus grande prise en compte des enjeux liés à ce que l'on appelle la « *croissance verte* ». Ce débat regroupant des représentants de l'Etat, des collectivités locales, des ONG, des employeurs et des salariés et organisé en six groupes de travail sur des thèmes comme « *Lutter contre les changements climatiques et maîtriser la demande d'énergie* » ou « *Promouvoir des modes de développement écologiques favorables à l'emploi et à la compétitivité* » a abouti à une série d'engagements de la part du gouvernement. Les associations ont par la suite critiqué un abandon de ces engagements et des décisions allant dans un sens contraire à l'esprit du Grenelle, mais



toujours est-il que **cet événement est à la base de la prise en compte des emplois verts par la France.**

Deux lois ont été nécessaires pour introduire les dispositions prévues par le Grenelle dans le droit français. La première, la loi n° 2009-967 du 3 août 2009 de programmation relative à la mise en œuvre du Grenelle de l'environnement, dite **loi Grenelle 1**<sup>25</sup>, est un texte d'orientation destiné à formaliser juridiquement les engagements et les grands principes décidés lors du Grenelle. Il précise ainsi les objectifs de la France dans les divers domaines liés au développement durable (réduction des gaz à effet de serre, urbanisme, gestion des déchets, énergie...) ainsi que les moyens d'y parvenir, notamment en termes de gouvernance, d'information et de formation. Cette loi, très générale, n'a pas entraîné d'opposition majeure lors de son adoption et de la part de la société civile.

Il n'en a pas été de même de la loi n°2010-788 du 12 juillet 2010, portant l'engagement national pour l'environnement, dite **loi Grenelle 2**<sup>26</sup>. Destinée à préciser les moyens concrets d'application des engagements définis durant le Grenelle et dans la loi Grenelle 1, par objectif, chantier et secteur, elle a été l'occasion de nombreuses critiques et oppositions. Elle constitue en effet pour certaines ONG environnementales un recul par rapport aux engagements précédemment adoptés dans de nombreux domaines. Par ailleurs, les discours politiques et un certain nombre de projets adoptés par le gouvernement entrent en contradiction avec les objectifs du Grenelle. Tous ces éléments témoignent des nuances qu'il faut apporter aux avancées en matière environnementale en France. Il n'en reste pas moins que **cette dynamique est à la base de l'intérêt de la France pour les emplois verts.**

25 <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000020949548>

26 <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000022470434>

## 2. Le Plan de mobilisation des filières et des territoires

A la suite du Grenelle, le gouvernement français a mis en place le **Pacte de solidarité écologique**, considéré comme le pilier social de cette loi. Il s'agit de mobiliser des acteurs de l'environnement et de la solidarité autour de cinq thèmes : « Croissance verte et emploi », « Lutte contre la précarité énergétique dans le logement », « Modes de vie », « Territoires » et « Citoyenneté ». Le but est de s'assurer que les mesures qui seront mises en place pour satisfaire des exigences écologiques prendront également en compte les exigences sociales. C'est dans cette perspective que le premier thème, « **Croissance verte et emploi** », a donné lieu à l'organisation d'une conférence nationale le 28 janvier 2010, sur les métiers de la croissance verte et à la mise en place d'un **Plan de mobilisation des filières et des territoires pour le développement des métiers de la croissance verte**.

Selon le gouvernement, la quasi-totalité des activités économiques vont bénéficier de la transition vers une économie plus respectueuse de l'environnement et sont donc potentiellement concernées par la problématique des emplois verts. Cependant, il a décidé de se concentrer en priorité sur **11 filières** :

- Les transports,
- L'automobile,
- Les énergies renouvelables,
- Le secteur eau-assainissement-déchets-air,
- Les métiers du bâtiment,
- Le secteur de l'agriculture et des forêts,
- Les systèmes éco-électriques,
- Le secteur raffinage-carburants-chimie verte,
- Le tourisme,
- Les métiers de la mer
- Le secteur biodiversité-services écologiques.

Lors de la conférence du 28 janvier 2010, des experts et des professionnels de ces secteurs ont débattu et réfléchi aux potentialités de développement des emplois verts dans leur secteur. En cherchant à explorer toutes les pistes pour favoriser l'essor des emplois de la croissance verte, ces experts, réunis en comités de filières ont travaillé autour de trois questionnements principaux : qu'est-ce qu'un emploi de la croissance verte ? Ces emplois sont-ils des métiers nouveaux ou des métiers transformés ? Et enfin, quelles formations mettre en place pour ces emplois ?

Les résultats de ces travaux ont fait apparaître des besoins spécifiques pour les acteurs des filières. Ainsi, il ressort des débats qu'une des difficultés dans l'analyse des emplois de la croissance verte et donc dans la mise en place de politiques destinées à les soutenir réside dans le manque de connaissance les concernant. **Il manque des repères pour savoir ce qui fait concrètement une compétence de la croissance verte, de même que pour connaître les formations déjà existantes, les besoins en recrutement etc. Un manque de statistiques sur le sujet empêche d'avoir une vision d'ensemble de la situation.**

Il ressort également qu'en complément d'une analyse nationale de la situation des métiers de la croissance verte, **il importe de mettre en place des diagnostics et des prospectives territorialisées**, à l'échelle des régions, afin d'affiner les analyses et rendre plus efficaces les actions de soutien. Cela concerne notamment les transformations d'emplois, afin de **repérer les emplois existants qui évolueront en intégrant une dimension plus verte** (ce qui constitue sans doute le plus important vivier d'emploi), **mais aussi ce qui seront détruits ou créés**. En complément, les experts mettent l'accent sur la nécessité de **mobiliser les filières de formation initiale et continue pour former les travailleurs en fonction des besoins de la croissance verte**.

D'autre part, il importe de s'assurer que les transitions professionnelles vers ces emplois s'inscrivent dans le dialogue social et contribuent à l'insertion dans l'emploi. Le développement de la croissance verte offre de

nouvelles perspectives d'accès à l'emploi et il est à noter que le secteur de **l'insertion par l'activité économique** est déjà très présent dans un certain nombre de filières vertes comme le recyclage ou l'entretien des espaces verts. Enfin, les experts recommandent de valoriser la **responsabilité sociale des entreprises** pour renforcer l'attractivité des secteurs en tension.

Sur cette base, le gouvernement a mis en place **neuf programmes** pour mettre en œuvre son plan de mobilisation des filières et des territoires. Le principe du Plan consiste à **combiner les actions au niveau national avec celles liées à la mobilisation des filières et à la mise en place de stratégies territoriales**. Ces programmes sont les suivants :

- Stratégie nationale

- Programme 1 : Identifier les métiers de la croissance verte ;
- Programme 2 : Promouvoir les métiers de la croissance verte ;
- Programme 3 : Intégrer les compétences de la croissance verte dans tous les programmes de formation et adapter les dispositifs de formation ;
- Programme 4 : Organiser l'adaptation de la formation des enseignants et des formateurs.

- Mobilisation des filières

- Programme 5 : Soutenir la compétitivité de l'économie française par le développement des compétences liées à la croissance verte ;
- Programme 6 : Développer une offre de formation basée sur des socles de compétences transversales ;
- **Programme 7 : Faire de la croissance verte un levier pour l'accès à l'emploi des publics en difficulté ;**
- Programme 8 : Soutenir la création et le développement d'entreprises de la croissance verte en lien avec les pôles de compétitivité.

- Mobilisation des territoires
  - Programme 9 : Associer les efforts de l'Etat et des régions pour amplifier le développement des activités et des métiers de la croissance verte.

### 3. Focus sur le programme 7

Dans une perspective d'analyse des opportunités offertes par le développement des emplois verts pour l'insertion des publics en difficulté, le programme 7 de cette politique française est intéressant à étudier. La France y met en effet particulièrement l'accent sur la **nécessité de faire de la croissance verte un moyen de réduire les phénomènes d'exclusion sociale et de s'assurer qu'elle sera synonyme d'accès à l'emploi pour les publics en difficulté.**

En effet, un certain nombre de secteurs emploient déjà des personnes faiblement qualifiées, notamment dans le recyclage, l'entretien des espaces verts, ou encore la collecte et le traitement des déchets. Il s'agit notamment de secteurs sur lesquels les entreprises de l'insertion par l'activité économique ont développé leur activité.

C'est sur ces secteurs que le Plan de mobilisation des filières et des territoires s'appuient pour proposer des mesures destinées à favoriser l'insertion des publics en difficulté. **Les actions proposées dans le cadre du programme 7 sont centrées sur l'accès à l'emploi de ces publics par le biais de contrats aidés et spécifiques et sur le soutien aux activités et aux entreprises liées à la croissance verte qui assument un rôle d'insertion socioprofessionnelle.**

Ainsi, le programme prévoit de :

- Fixer un objectif de recrutement de 20 000 jeunes en contrats en alternance ou en contrats aidés dans les métiers de la croissance verte d'ici 3 ans.
- Soutenir les projets d'activités liées à la croissance verte dans l'économie sociale et solidaire, notamment dans l'insertion par l'activité économique (par exemple en utilisant le fonds de soutien au développement de l'entrepreneuriat social et solidaire).
- Soutenir la création des GEIQ (Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification) dans les activités de la croissance verte.
- Elaborer un référentiel des facilitateurs de clauses d'insertion pour développer le recours aux clauses d'insertion et clauses environnementales dans les marchés publics.

**La France reconnaît donc explicitement le rôle de l'économie sociale et solidaire**, et principalement celui de l'insertion par l'activité économique dans les politiques d'insertion prenant appui sur le développement des emplois verts. Le Plan adopté offre ainsi des perspectives pour les acteurs de ces secteurs qui pourront y trouver des soutiens et des solutions à leurs problématiques.

## 4. Des expérimentations au niveau régional

Dans le cadre du Plan de mobilisation des filières et des territoires, le gouvernement a décidé, en collaboration avec les collectivités locales, de mettre en place des **expérimentations régionales** dans cinq régions françaises (l'Alsace, la Corse, le Nord-Pas-de-Calais, les Pays-de-la-Loire et la Réunion). Il s'agit, en s'appuyant sur la mise en place d'un **Observatoire des métiers verts**, de **réaliser un diagnostic des besoins de chaque secteur de la croissance verte pour organiser les formations et les filières**.

Ces expérimentations prennent place dans des régions qui ont déjà mis en place des actions en faveur des emplois verts. Ainsi, dans le Nord-Pas-de-Calais, le Conseil régional va prendre appui sur la création d'un pôle de compétitivité autour du recyclage et du traitement des déchets pour développer une filière dans cette branche.

Dans les Pays-de-la-Loire, dont un vivier d'emplois est constitué par les chantiers navals de Saint-Nazaire qui ont été durement touchés par la crise, il s'agit de miser sur la construction de plates-formes éoliennes offshore pour le conserver.

En Alsace, la Région a décidé de centrer son expérimentation sur les métiers du bâtiment et de l'efficacité énergétique. Déjà active sur le sujet des emplois verts, elle a mis en place des aides diverses pour développer les entreprises dans des secteurs de la croissance verte, ainsi que des moyens d'appuis spécifiques comme un réseau d'éco-entreprises.

Ces expérimentations témoignent des **collaborations qui se mettent en place entre l'Etat et les collectivités territoriales**. Si ces collaborations ne se font pas sans heurts, notamment pour des raisons politiques, elles n'en constituent pas moins un levier pour développer les emplois verts.





## C. PARTIE III : La Wallonie

### 1. Le Plan Marshall 2. Vert

En 2005, le Gouvernement wallon adoptait le Plan Marshall, plan de relance de la Région wallonne, structuré en 5 axes prioritaires et représentant un investissement d'1 milliard d'euros. Les actions de ce plan étaient polarisées autour de :

- La création de pôles de compétitivité
- La stimulation de la création d'activités
- L'allègement de la fiscalité sur l'entreprise
- La promotion de la recherche et de l'innovation en lien avec l'entreprise
- La création de compétences pour l'emploi

Face au succès de ce plan malgré la crise et à l'implication des différents acteurs dans sa mise en place, le Gouvernement wallon a décidé en 2009 de prolonger et d'actualiser le Plan Marshall. Ainsi, à la fin de l'année 2009 est sorti le Plan Marshall 2. Vert, à l'origine d'une série de nouvelles recommandations stratégiques et opérationnelles, intégrant particulièrement le volet durable du développement. Pour ce nouveau plan, ce sont 1,6 milliard d'euros qui sont mobilisés sur 5 ans, auxquels sont ajoutés 1,15 milliard d'euros de financement alternatif<sup>27</sup> (hors budget).

Le nouveau Plan est structuré en 6 axes prioritaires, dans lesquels le développement durable et les emplois verts occupent une place centrale, preuve que le potentiel de ces nouveaux emplois a pleinement été pris en considération au niveau régional belge. Détaillons plus en profondeur la prise en compte des emplois verts dans chacun des 6 axes structurants du Plan.

---

<sup>27</sup> Le recours au financement alternatif est une procédure classique de débudgétisation permettant au pouvoir exécutif d'effectuer des investissements publics dont la charge est étalée sur une durée d'au minimum 20 ans. Les financements alternatifs sont mobilisés par des emprunts contractés par des institutions wallonnes tierces. Au budget régional, seules apparaissent les charges d'intérêts et les amortissements de ces emprunts.

## ◇ Valoriser le capital humain pour créer des emplois et soutenir la « formation tout au long de la vie »

Le Plan Marshall 2. Vert pointe l'importance de la formation d'une part et de l'analyse du marché du travail d'autre part pour créer des emplois durables. Il s'agit en effet de donner les meilleures armes aux jeunes et aux demandeurs d'emplois pour s'insérer dans le marché du travail via les secteurs les plus porteurs.

Pour cela, le Gouvernement wallon propose notamment la création de **pôles de formation par secteur**, afin de mettre en place de véritables filières permettant de favoriser la continuité du parcours de qualification des futurs travailleurs. La mise en place de comités de pilotage occupés à repérer et analyser les formations existantes et à réunir les différents acteurs afin de créer un pôle est une étape préalable à la constitution de ces filières.

Le Gouvernement préconise aussi le rapprochement entre les établissements scolaires et les centres de formation professionnelle, notamment dans les métiers verts. Pour cela, près de 560 000 heures<sup>28</sup> dans les centres de compétences seront consacrées aux formations aux emplois des Alliances Emploi Environnement. Par ailleurs, le Plan Marshall 2. Vert plaide pour un renforcement des cursus en alternance, et le développement d'outils comme le tutorat afin de suivre au mieux le parcours des jeunes (48 000h formateurs y seront consacrées).

Au-delà du rapprochement entre cursus scolaire et formation professionnelle, il semble aussi important de rapprocher marché du travail et formation. Ainsi, on notera que le volume de formation qualifiante proposée hors cursus scolaire (formation tout au long de la vie) sera augmenté de près de 1 500 000 d'heures pour les emplois verts (550 000 heures pour les formations pré-qualifiantes). Par ailleurs, il est nécessaire d'améliorer la connaissance que les demandeurs d'emploi ont du marché du travail. Le Forem (service public wallon de l'emploi wallon) et l'IFAPME (Institut wallon de formation en alternance et des indépendants et petites et moyennes

---

<sup>28</sup> Tous les chiffres du Plan Marshall 2. Vert sont donnés sur 5 ans.

entreprises) proposent donc des « essais métiers » (en centre de formation afin d’avoir une information pratique et concrète sur un métier donné, sans avoir à réaliser un stage) et des « actions d’orientations pratiques ». 1740 demandeurs d’emplois pourront bénéficier de ces nouveaux outils dans les métiers verts. Des actions de sensibilisation et de promotion des métiers liés au développement durable devraient par ailleurs toucher près de 8000 personnes.

Le deuxième axe fondamental mis en évidence pour mieux valoriser le capital humain est **l’analyse approfondie et continue du marché du travail** : il s’agit de donner de l’information pertinente aux demandeurs d’emplois, de cibler les secteurs porteurs et / ou en manque de main d’œuvre et d’adapter les moyens de formation décrits ci-avant en fonction des résultats de ces analyses. Dans ce cadre, les emplois liés au développement durable ont une place tout à fait centrale et bénéficieront d’une attention permanente : 10 métiers verts sont analysés en continu afin de mieux comprendre l’évolution des besoins du marché du travail. Ce sont par ailleurs les profils de 5000 travailleurs dans le secteur vert qui sont analysés afin de mieux dégager les compétences requises pour ces nouveaux métiers. Relevons, dans ce cadre, une étude sur le « Verdissement de l’économie : impacts sur l’emploi, les métiers et la formation », publiée par le Forem<sup>29</sup> en 2011. Elle fait le point sur une série de métiers tels que la logistique et le transport.

Enfin, et dans le but de toujours mieux rapprocher offres et demande d’emploi, seront organisées de nombreuses journées d’information, des forums de recrutement, des « jobdays » etc. afin de mettre en avant certains corps de métier comme le secteur vert.

---

29 L’étude peut être téléchargée sur le site [www.leforem.be](http://www.leforem.be) dans la rubrique “Publications” – étude spécifique sur le marché de l’emploi wallon.

### ◇ Approfondir les stratégies des pôles de compétitivité et des réseaux d'entreprises

Les pôles de compétitivité et les réseaux d'entreprises ont été initiés lors du premier Plan Marshall, afin de favoriser les interactions entre centres de recherche, entreprises et centres de formation et ainsi stimuler l'innovation sur des thématiques particulières. Cinq domaines avaient alors été identifiés : les sciences du vivant, l'agro industrie, le génie mécanique, le transport-logistique et l'aéronautique-spatial. Le Plan Marshall 2. Vert est l'occasion de créer un 6<sup>ème</sup> pôle : « **technologies environnementales** ».

Par ailleurs, et afin de renforcer les réseaux d'entreprise œuvrant dans les métiers verts, une plateforme des « **écoclusters** » a été mise en place pour soutenir la mise en place d'une stratégie commune des entreprises de ce secteur. L'ambition du Gouvernement Wallon de soutenir la recherche et l'innovation dans le développement durable est ici clairement affichée et assumée.

### ◇ Consolider la recherche scientifique comme moteur d'avenir

Afin de répondre à l'objectif européen d'investissement à hauteur de 3% du PIB dans la R&D, le Plan Marshall 2. Vert consacre un axe à la recherche scientifique et à sa promotion. Les emplois verts sont aujourd'hui très corrélés aux avancées scientifiques et le développement durable ou les énergies renouvelables sont au cœur de la recherche.

En renforçant la coordination entre acteurs de terrain et de la recherche grâce à un « **Conseil Wallonie / Bruxelles de la recherche scientifique** », en offrant de meilleures perspectives de carrière aux chercheurs belges, en renforçant la position de la recherche belge à l'international et en soutenant la recherche en entreprise (notamment sur l'éco-innovation), le Gouvernement Wallon cherche à donner plus de moyens à ses scientifiques et ainsi à promouvoir l'innovation et l'éco-innovation.

## 2. Mettre en place un cadre propice à la création d'activités et d'emplois de qualité

Les emplois verts sont parfois associés à des emplois de mauvaise qualité, précaires, et mal rémunérés car soumis à de fortes pressions concurrentielles (on pense aux activités de recyclage ou de collecte et traitement des déchets par exemple). Cet axe développé dans le Plan Marshall 2. Vert pourrait être primordial pour l'encadrement de ces nouveaux emplois, d'une part, et le soutien aux petites et moyennes entreprises, d'autre part. C'est ainsi que le Gouvernement wallon cherche via le Plan Marshall 2. Vert à **stimuler l'entrepreneuriat** en ciblant 2 publics : les jeunes et les enseignants. Le Plan prévoit que 75 000 jeunes seront touchés par diverses actions de sensibilisation à l'entrepreneuriat, alors que ce sont 5 000 enseignants qui seront impliqués dans des projets ou des formations à l'entrepreneuriat. Soulignons par ailleurs l'accent mis sur l'entrepreneuriat féminin avec la création du prix « Femmes entrepreneure de l'année » (aux cotés du Grand prix Wallon de l'Entrepreneuriat) et l'octroi de 125 micro-crédits pour des projets d'entrepreneuriat féminin, notamment dans les secteurs verts.

**La mobilisation et l'entretien du territoire wallon** sont des points longuement détaillés dans le Plan Marshall 2. Vert. L'aménagement de 50 sites pollués et la rénovation de plus de 200 autres sites font par exemple partie du Plan d'ici 5 ans. Par ailleurs, le Gouvernement innove via les projets d'« **éco zonings** » (inspirés des méthodes d'aménagement durable des territoires) en lançant des appels d'offres pour mener 5 expériences pilotes en la matière.

### ◇ Déployer les Alliances Emploi-Environnement

L'axe 5, développé ici, est central dans le Plan Marshall 2. Vert. Il donne toute leur place au développement durable et aux métiers verts dans la Région wallonne.

Le thème de réflexion central de cet axe est la **construction durable** et le secteur du **bâtiment**. Un plan pluriannuel d'économies d'énergie est prévu par le Plan Marshall 2. Vert afin de modifier la manière de construire et de rénover en Wallonie. Ce plan pluriannuel fixera des objectifs chiffrés précis et des normes de performance énergétique à respecter (notamment en termes d'isolation), définira des incitatifs financiers cohérents et attractifs (notamment via 50 000 primes pour les particuliers), mettra en place un large plan de communication et de sensibilisation à destination du grand public, et proposera des moyens de contrôle et des labels afin de suivre et d'encadrer ce grand chantier. Ce plan pluriannuel sera décomposé en différents points de réflexion, qui seront formalisés précisément grâce à la réalisation de nombreuses études de faisabilité et d'impact réalisées en amont afin de valider la pertinence des choix faits dans le plan. Parallèlement au plan pluriannuel, le Gouvernement wallon annonce la mise en place d'un contrat multisectoriel. Enfin, le Plan prévoit la réalisation d'un cadastre, inexistant à ce jour, permettant notamment de poursuivre de manière efficace et organisée la rénovation des logements publics et de réaliser un inventaire des logements adaptés / adaptables pour les personnes à mobilité réduite.

L'importance de la **formation** est mise en exergue. En effet, par le biais de l'étude permanente des besoins du marché du travail, elle constitue une condition indispensable à la qualité assurée des emplois verts. Ainsi, 1740 personnes bénéficieront de conseils d'orientation dans les métiers verts et près de 560 000 heures de formation dans ce domaine seront proposées aux professeurs et élèves. Des appels à projet permettront de sélectionner des actions de formations pré qualifiantes (550 000 heures) et qualifiantes (1 446 000 heures) et l'IFAPME proposera de nouvelles formations en alternance dans les emplois verts. Afin d'accompagner les TPE et PME dans les emplois verts, 170 000 chèques éco-climats seront octroyés afin de financer la formation des employés à de nouvelles compétences.

Au-delà du bâtiment et de l'habitat, le Gouvernement wallon cherche à renforcer la recherche verte (via la création d'un centre de recherche dédié,

le **Walloon Institute for Sustainable Development** et l'investissement en R&D pour les biocarburants, le photovoltaïque, la géothermie et les nouvelles solutions de stockage d'énergie) et à développer l'économie verte (125 bourses d'innovation spécifique seront données et un prix « Entreprise et développement durable » sera décerné lors du Grand Prix Wallon de l'Entrepreneuriat). C'est ici que le Plan fait une référence aux entreprises d'insertion. Celles-ci sont en effet présentées comme un intermédiaire parfait pour réaliser des services d'appuis au sein des parcs d'activité et pour mettre en place des plateformes logistiques de distribution urbaine. Il est question dans le Plan Marshall 2. Vert de soutenir 15 entreprises d'insertion spécialisées dans les emplois verts. Enfin, la création d'un **label « entreprises écosystémiques »** devrait permettre de mettre en valeur 500 entreprises wallonnes.

**Les premiers contrats multisectoriels pour l'Alliance Emploi-Environnement ont été signés le 8 février 2012 avec 41 partenaires** (Fédérations d'entreprises de la construction, organismes d'intérêt public et services publics, syndicats, opérateurs de formation...)<sup>30</sup>. Le thème de cette première Alliance est l'isolation et la performance énergétique des bâtiments. En effet, 44,8 % des logements wallons sont en piètre état. Objectif : faire de l'amélioration de l'environnement une source d'opportunités économiques et de création d'emplois.

Concrètement, la Wallonie et ses 41 partenaires se sont engagés à :

- Stimuler la demande de rénovation et de construction durable de bâtiments privés et publics ;
- Renforcer l'offre et les capacités du secteur de la construction ;
- Développer les compétences grâce à un vaste programme de formations vertes.

---

<sup>30</sup> <http://gouvernement.wallonie.be/la-premi-re-alliance-emploi-environnement-est-scell-e>

### ◇ Conjuguer emploi et bien être social

Ce point développe un plan d'action afin de favoriser le développement d'emplois dans les services d'aide aux personnes et d'accueil de l'enfance, en pérennisant les postes en contrats APE (Aide à la Promotion de l'Emploi) et PTP (Programme de Transition Professionnelle) créés lors du premier Plan Marshall, et en en créant 1250 nouveaux (500 dans le secteur de la petite enfance, 500 dans la prise en charge des personnes handicapées, des aînés, des victimes de violences, des personnes issues de l'immigration et des gens du voyage et 250 dans les expériences d'insertion des jeunes dans les quartiers en difficulté).



# LES EMPLOIS VERTS VUS PAR LES ACTEURS DE L'INSERTION EN EUROPE

## A. PARTIE I : Les emplois verts, solution aux difficultés des structures d'insertion européennes ?

Les structures d'insertion, et plus particulièrement les entreprises de travail adapté, éprouvent elles aussi la crise et les emplois verts semblent être une solution envisagée pour en sortir.

PLS a réalisé au cours de l'année 2011 une enquête auprès de plus de 1500 structures d'insertion en Europe et au Québec afin :

- D'établir un état des lieux de la conjoncture dans laquelle se trouvent les structures d'insertion ;
- De tirer un bilan des premières expériences dans les emplois verts ;
- D'identifier les bonnes pratiques existantes ;
- D'analyser la perception des dirigeants de structures d'insertion vis-à-vis des emplois verts et des opportunités qu'ils semblent offrir.

187 réponses ont pu être récoltées et analysées (voir l'exhaustivité des réponses en annexe) et ce sont ici les résultats de cette enquête exclusive et encore jamais menée dans le secteur que nous présentons.

### » Profil des répondants

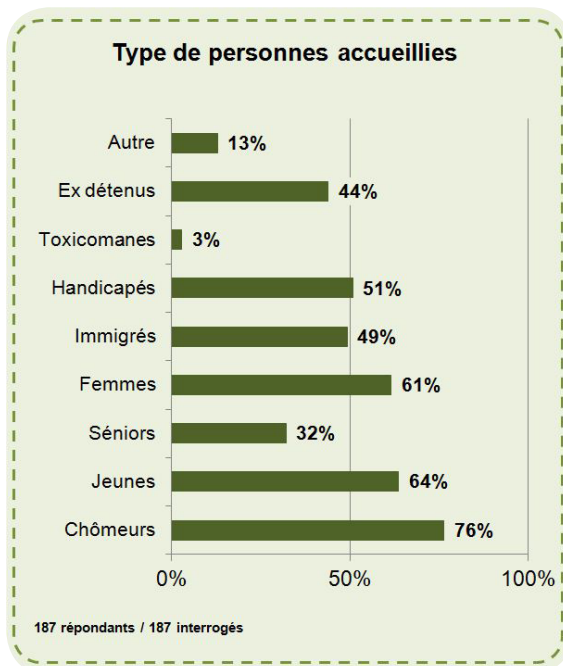
Les structures ayant répondu au questionnaire sont majoritairement françaises (101) et belges (49). Les autres sont espagnoles (17), québécoises (10), suisses (5), britanniques (4) et luxembourgeoise (1).

Ces structures privilégient un statut juridique d'association : 44% des sondés ont adopté cette forme. Les autres se partagent entre sociétés capitalistiques (26%), coopératives (22%), sociétés mixtes (4%), fondation (1%) ou autres (3%).

Les répondants exercent leurs activités dans les secteurs :

- Environnement, espaces verts et agriculture (33%)
- BTP (26%)
- Services à la personne (25%)
- Recyclage (20%)
- Entretien et travaux ménagers (14%)
- Agriculture (6%)
- Services aux entreprises (4%)
- Mécanique (4%)
- IT (4%)
- Autres (25%)
- **Les publics accueillis par les entreprises sondées**

Les structures interrogées accueillent, en majorité (77%), moins de 50 personnes, 13% en accueillent entre 50 et 100, 5% entre 100 et 150 et 5% plus de 150.



Parmi les personnes accueillies, les répondants recensent des

- Chômeurs (76%)
- Jeunes (64%)
- Femmes (61%)
- Personnes handicapées (51%)
- Immigrés (49%)
- Ex-détenus (44%)
- Seniors (32%)
- Toxicomanes (3%)
- Autres (13%)

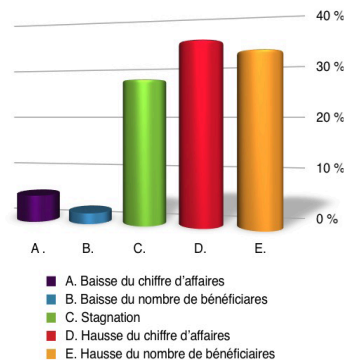
## 1. Les entreprises d'insertion, des structures parfois en difficulté mais souvent flexibles<sup>31</sup>

Les entreprises d'insertion européennes bénéficient de nombreuses aides nationales et européennes afin de compenser la moindre productivité de leurs travailleurs.

Par ailleurs, même si elles semblent avoir mieux survécu à la crise que leurs homologues du secteur capitaliste, notamment grâce à une gouvernance et un mode de redistribution plus équilibrés, la crise a toutefois engendré un **ralentissement de l'activité**, dangereux pour certaines structures.

Ainsi que l'indique le graphique ci-contre alors que les 2/3 des structures d'insertion affirment être en croissance, 7% semblent éprouver des difficultés, et 27% se disent en stagnation. La concurrence accrue avec le secteur privé, les politiques finalement désincitatives à la reprise d'un emploi, les lourdeurs

Situation actuelle des structures d'insertion

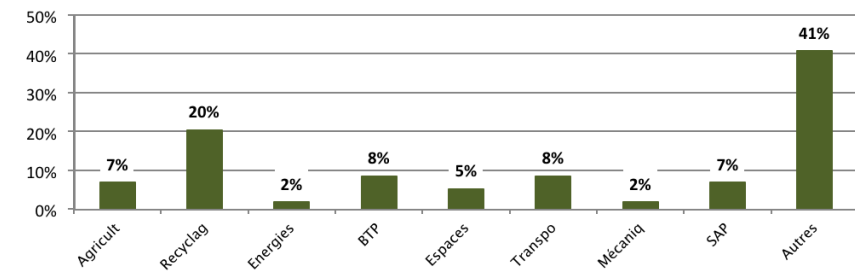


31 POUR LA SOLIDARITE (2010) : Emplois verts et économie sociale d'insertion – Etude quantitative

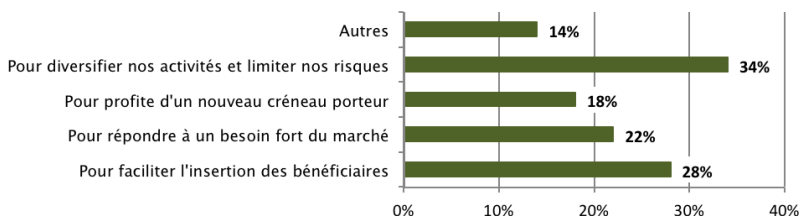
administratives auxquelles les structures d'insertion sont confrontées, et les décalages de trésorerie souvent importants sont autant de raisons invoquées par les sondés pour expliquer ces difficultés.

La majeure partie des structures d'insertion cherche par définition à proposer des emplois et des formations les plus adaptés au marché du travail afin de faciliter le retour des personnes en difficulté vers un emploi dit « classique », en fonction des évolutions socio-économiques de leur territoire. Le secteur de l'insertion par l'activité économique reste donc un secteur dynamique, en constante adaptation à son environnement. Ainsi, les **réorientations stratégiques** peuvent être assez fréquentes et 44% des structures les ont déjà expérimentées. Il est alors intéressant de se pencher sur les secteurs vers lesquels les réorientations se font / se sont faites et sur les raisons qui les motivent / les ont motivées.

**Vers quel secteur avez vous réorienté votre activité ?**



**Pourquoi ?**



On remarque que près de **35% des entreprises d'insertion qui ont déjà réorienté leur activité ont choisi de le faire dans des emplois « très verts »** : agriculture, recyclage, énergies renouvelables ou encore entretien d'espaces verts. Ce chiffre monte à plus de 50% si l'on inclut de manière plus large le BTP et les transports. Notons que ces résultats ont d'autant plus de force qu'ils ont été obtenus grâce à une question posée de manière ouverte, donnant lieu à des **réponses spontanées** de la part des interrogés. Il est particulièrement intéressant de noter qu'hormis les services à la personne et la mécanique, aucune autre grande catégorie ne se démarque dans les réponses.

Lorsque l'on affine l'analyse et que l'on cherche les raisons de cet engouement, on s'aperçoit que les emplois verts combinent un double avantage : d'une part, ils permettent **de diversifier sans trop de difficulté les activités des structures d'insertion et de faciliter l'insertion des bénéficiaires dans le marché du travail aujourd'hui « verdissant »** et, d'autre part, ils ne nécessitent que peu d'investissements dans la plupart des cas.

### » Conclusion

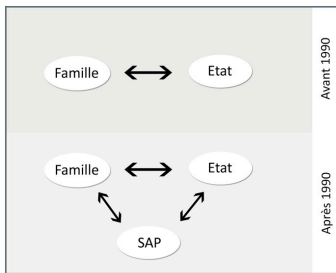
Hyper flexibles, les entreprises d'insertion semblent prêtes à faire le pas vers des activités vertes quand elles ne l'ont pas déjà franchi. Au-delà de la diversification de leurs activités, les structures consultées y voient manifestement des opportunités en termes d'insertion.

*« Le bilan est très positif, tant au niveau de l'insertion des publics en difficulté que sur le plan des transformations des habitudes et de la culture environnementales. Par ailleurs, il s'agit d'une opportunité à forte valeur ajoutée qui nous permet de gagner des parts de marché »,* se réjouit un répondant.

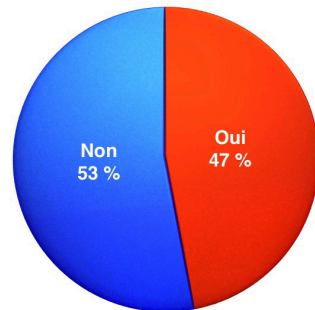
## 2. Entreprises d'insertion et emplois verts : un duo qui a de l'avenir

Même si, intuitivement, l'on peut penser que certains emplois verts peuvent être adaptés au mode de fonctionnement des entreprises d'insertion, il était nécessaire de confirmer ou d'infirmer cette affirmation en confrontant directement les structures d'insertion à ces questions d'une part, et en affinant par type de métiers et de publics insérés d'autre part.

Aujourd'hui, 54% seulement des responsables de structures d'insertion connaissent le concept « d'emplois verts », présenté en ces termes. **Ce secteur n'est donc pas unanimement reconnu comme tel par les acteurs de l'insertion.**



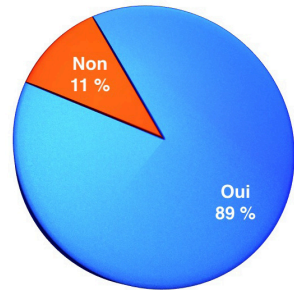
Avez-vous déjà proposé des prestations vertes ?



Cependant, un certain nombre d'entreprises d'insertion affirment avoir déjà proposé des prestations vertes alors qu'elles avaient déclaré ne pas savoir ce qu'étaient les emplois verts (après en avoir lu une définition). Les emplois verts existent donc dans les entreprises d'insertion, même sans définition claire. Il est très intéressant de voir que **pour 75% des structures d'insertion ayant fait l'expérience des emplois verts, le bilan est positif.** Et surtout, aucun des interrogés n'en tire une conclusion négative. « *La mise en œuvre par certaines régions d'une 'politique emplois verts' a permis d'initier de nouvelles activités qui deviennent petit à petit solvables* », mentionne un répondant.

Par ailleurs, et si l'on considère l'ensemble des interrogés (et non pas seulement ceux qui connaissaient déjà les emplois verts), on remarque qu'il n'y a a priori aucune réticence de la part des structures d'insertion à envisager une réorientation ou une diversification des activités vers ce type d'activité : près de 90% des interrogés affirment en effet que les emplois verts seraient adaptés aux publics accueillis dans les entreprises d'insertion (ce qui est particulièrement vrai pour les ex-détenus et les seniors). On notera que parmi l'agriculture, l'entretien des espaces verts, les énergies renouvelables, le BTP et le recyclage, c'est vers ce dernier secteur et l'entretien des espaces verts que les structures d'insertion se tournent. En effet, les emplois y couvrent des activités qui ont un impact visible, qui ne nécessitent pas un encadrement supérieur à la moyenne et proposent de nombreux débouchés.

Les emplois verts seraient-ils adaptés au public que vous accueillez ?

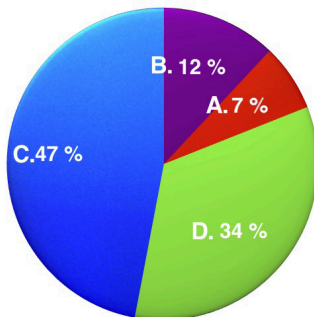


« Nous travaillons dans les emplois verts : ils sont adaptables à tous les publics, chacun y trouve sa place. »

Enfin, près de 60% des structures d'insertion interrogées envisagent d'un très bon œil les emplois verts pour l'économie sociale d'insertion.

12% voient même en lui le secteur d'avenir pour les entreprises d'insertion. De manière plus précise, lorsque l'on dresse une typologie des activités proposées par les entreprises d'insertion en fonction des publics qu'elles accueillent, on remarque que l'entretien d'espaces verts semble l'activité la mieux adaptée à la majorité des publics en difficulté. Les services à la personne et le recyclage sont eux aussi fortement plébiscités. Voyons cela plus en détail.

- A. Une activité risquée pour les EI
- B. Une activité comme une autre sur les EI
- C. Une opportunité potentielle pour les EI
- D. D'avenir. Le secteur d'avenir pour les EI



### ◆ Les chômeurs de longue durée

Les entreprises d'insertion, comptant parmi leur public des chômeurs de longue durée, estiment que les activités les plus adaptées à ces personnes relèvent en majorité des secteurs de la gestion d'espaces verts (55%), du recyclage (50%) et du BTP (48%). Les autres secteurs offrant les meilleures opportunités sont les services à la personne cités par 41% des répondants, l'agriculture (25%), la restauration (24%), les transports (20%), la mécanique (11%) et l'informatique (9%) ; 2% des sondés ne ciblent aucun secteur en particulier.

L'encadrement requis pour ce public est considéré comme faible par une entreprise sur dix, moyen par plus de la moitié (55%) des sondés et fort par 35% d'entre eux. En termes financiers, cet encadrement est estimé avoir un coût moyen pour la majorité des structures interrogées (56%), élevé pour 32% et faible pour 12%.



Le taux moyen d'insertion positive enregistré par les structures d'insertion sondée pour les chômeurs de longue durée s'établit à 46,61%.

La durée de contrat la plus adaptée pour une réinsertion est de :

- Moins de 6 mois pour 3% des répondants
- Entre 6 mois et 1 an pour 24%
- Entre 1 an et 2 ans pour 49%
- Plus de 2 ans pour 24%

### » Emplois verts les plus adaptés

Les activités vertes les plus adaptées aux chômeurs de longue durée sont :

- Le recyclage (45% des répondants)
- Le BTP/construction (44%)
- L'entretien des espaces verts (35%)
- Les énergies renouvelables (29%)
- L'agriculture (28%)

### ◇ Les jeunes

Pour le public « jeune », les entreprises d'insertion privilégient majoritairement des activités de BTP (54%) et de gestion des espaces verts (53%). Le recyclage vient en troisième position (46%). La restauration (31%), l'informatique (29%), la mécanique (24%), l'agriculture (21%), les services à la personne (20%) et les transports (16%) paraissent moins adaptés à ce type de public. Un public qui requiert un encadrement fort selon 78% des répondants, moyen pour 20% des sondés et faible pour 2%. Il en résulte un coût d'encadrement élevé pour 62% des structures interrogées, moyen pour 34% d'entre elles et faible pour 4%.

La durée de contrat la plus adaptée pour une réinsertion est de :

- moins de 6 mois pour 5% des répondants
- entre 6 mois et 1 an pour 27%

- Entre 1 an et 2 ans pour 44%
- Plus de 2 ans pour 24%

Le taux moyen de réinsertion positive est de 45,01%.

### » **Jeunes et emplois verts**

Les activités vertes correspondant le mieux aux jeunes en difficultés sont aux yeux des répondants :

- L'entretien d'espaces verts (48%)
- Le recyclage (47%)
- Le BTP/construction (35%)
- L'agriculture (30%)
- Les énergies renouvelables (29%)

### ◇ **Les seniors**

Le public des seniors semble très différent des autres. Dans leur cas, les services à la personne semblent les plus adéquats pour une réinsertion positive. Ils sont cités par près de 6 structures sur dix (59%). Viennent ensuite le recyclage (38%) et les transports (38%), la gestion d'espaces verts (23%), l'informatique (21%), le BTP et la mécanique (17% chacun), et l'agriculture (12%).

L'encadrement requis est faible pour 60% des répondants, moyen pour 35% et fort pour 5%. Son coût est considéré comme moyen par près de la moitié des sondés (49%), moyen par 42% et faible par 9%.

Le taux de réinsertion positive est faible et s'établit à 37,10%.

La durée de contrat la plus adaptée est de :

- moins de 6 mois pour 10% des répondants
- Entre 6 mois et 1 an pour 17%
- Entre 1 an et 2 ans pour 34%

- Plus de 2 ans pour 39%

### » Seniors et emplois verts

Les activités vertes les plus adéquates pour les seniors en réinsertion sont le recyclage (cité par la moitié des répondants), l'entretien d'espaces verts (33%), les énergies renouvelables (25%), l'agriculture (20%) et le BTP/construction (12%).

### ◇ Les personnes issues de l'immigration

C'est le secteur du BTP (58%) qui semble l'activité la plus adaptée à la réinsertion du public des personnes issues de l'immigration. La gestion d'espaces verts (48%) et le recyclage (46%) paraissent également adéquats. Viennent ensuite l'agriculture (29%), la restauration (28%) et les services à la personne (27%), les transports et la mécanique (17% chacun), ainsi que l'informatique (11%).

Les personnes issues de l'immigration requièrent un encadrement moyen pour 56% des sondés, fort pour 36% et faible pour 8%. Le coût de cet encadrement est estimé par près de deux tiers des répondants (61%) comme moyen, élevé par 34% d'entre eux et faible par 5%.

Le taux moyen de réinsertion positive atteint 47,42%.

La durée de contrat la plus adaptée pour parvenir à l'insertion est de :

- Moins de 6 mois pour 6% des répondants
- Entre 6 mois et 1 an pour 24%
- Entre 1 an et 2 ans pour 53%
- Plus de 2 ans pour 17%

### » Personnes issues de l'immigration et emplois verts

Les activités vertes les mieux adaptées aux personnes issues de l'immigration sont, selon les sondés, en ordre décroissant : le recyclage (52%), l'entretien des espaces verts (47%), le BTP/construction (40%), l'agriculture (36%) et les énergies renouvelables (28%).

### ◇ Les anciens détenus

Pour le public des anciens détenus, les activités les plus adaptées semblent être le BTP pour une large majorité de répondants (63%) de même que la gestion des espaces verts (59%). Le recyclage est cité par 49% des sondés. La restauration est indiquée par 25% des interrogés. La mécanique et l'agriculture sont mentionnées par 24% des structures, suivies par les transports (18%), les services à la personne (17%) et l'informatique (15%).

Près de la moitié des sondés (49%) évoquent un encadrement fort pour ce public, 48% parlent d'un encadrement moyen et 3% le disent faible. Le coût est qualifié de moyen par 52% des interrogés, d'élevé par 47% et de faible par 1%.

Le taux moyen de réinsertion positive s'établit à 41,85%.

La durée de contrat la plus adaptée est estimée à :

- Moins de 6 mois par 5% des répondants,
- Entre 6 mois et 1 an par 29%,
- Entre 1 an et 2 ans par 47%,
- Plus de 2 ans par 19%.

### » **Ancien détenus et emplois verts**

Le recyclage (48%), l'entretien d'espaces verts (43%), le BTP/construction (37%), l'agriculture (31%) et les énergies renouvelables (30%) sont, dans l'ordre, les activités vertes les plus adaptées aux anciens détenus.

## Grandes tendances des alliances secteurs/publics

	BTP	SAP / Care	Espaces verts	IT	Recyclage	Restauration	Agriculture	Mécanique	Transports
Chômeurs	+	+	++	--	++			-	
Jeunes	++		++		+				
Séniors		++					-		
Femmes	-	++				++		--	-
Immigrés	++		+	-	+				
Handicapés	--						-	-	--
Ex-détenus	++		++	-	+				

*NB : cette typologie reste un tableau récapitulatif de grandes tendances et ne saurait être généralisée en raison de la très grande diversité des profils des salariés en insertion*

### » Conclusion

Même si les emplois verts sont souvent abordés comme une sortie de crise « par le haut », il apparaît assez clairement qu'ils constituent une voie de réorientation stratégique très intéressante pour les entreprises d'insertion. Certaines d'entre elles les ont déjà éprouvés et en ont été très satisfaites. **Les emplois verts semblent donc être un secteur que l'économie sociale d'insertion peut prendre à bras le corps aujourd'hui**, tant pour assurer une certaine viabilité économique de ses structures que pour optimiser l'insertion des personnes éloignées de l'emploi.

*« Tous les emplois verts peuvent être accessibles aux personnes en difficulté. Cela nécessite simplement un encadrement technique et socioprofessionnel », conclut un répondant.*

## B. Partie II : Focus sur le handicap

Dans le contexte de la nouvelle stratégie EU 2020 qui met l'accent sur la nécessité d'une croissance inclusive, l'insertion des personnes handicapées ne peut être considérée comme un objectif secondaire.

De nombreux obstacles à cette intégration existent encore. Dans des sociétés qui accordent une place centrale au travail pour assurer un revenu et une situation sociale reconnue, les difficultés d'accès au marché du travail pour les personnes handicapées entraînent souvent des problèmes de pauvreté et d'exclusion sociale.

### 1. Handicap et marché du travail

#### ◇ Les difficultés d'intégration des personnes handicapées sur le marché du travail

Les personnes handicapées ne sont pas toutes égales face à l'incapacité ou non de travailler. Quand le handicap est trop sévère, la société reconnaît l'incapacité de travailler et assiste la personne par le biais d'allocations. Malgré tout, la norme pousse à trouver une place dans la société via le travail. On cherche donc, dans la mesure du possible, la **mise à l'emploi des personnes handicapées**, que ce soit sur le marché du travail classique ou dans des structures protégées où le travail est utilisé comme un support à l'insertion. Cependant, ces personnes rencontrent un certain nombre de difficultés sur le marché du travail, qui limitent leur insertion sociale et professionnelle et aggravent les problèmes de pauvreté qu'ils peuvent rencontrer.

Il existe **peu de statistiques** sur l'emploi des personnes handicapées, notamment en raison de la difficulté à délimiter rigoureusement le handicap. Néanmoins, certains chiffres donnent des indices sur les rapports entre handicap et emploi. Ainsi, la Commission européenne estime le taux d'emploi des personnes handicapées à 50%, alors qu'il est de 68% pour le

reste de la population<sup>32</sup>. Par ailleurs, les enquêtes « Handicaps, Incapacités, Dépendance », menées par l'INSEE en France entre 1998 et 2002<sup>33</sup> révèlent un taux de chômage des personnes handicapées de 23,6% contre 10,4% pour l'ensemble des actifs à la date de l'enquête. En Wallonie, Luc Fohal de l'Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées (AWIPH)<sup>34</sup> estime que le taux d'emploi est d'environ 40% inférieur à ce qu'il est pour l'ensemble de la population et leur taux de chômage de 2 à 3 fois supérieur à celui de l'ensemble des travailleurs. Parmi les personnes handicapées reconnues, 80% sont sans emploi même s'il faut prendre en compte le fait que *« toutes ne veulent pas travailler, et que certaines ont très peu de chance de pouvoir le faire »*.

### ◆ Les politiques publiques en faveur de l'intégration des personnes handicapées

Depuis quelques années, des législations se mettent en place dans les différents Etats européens afin de **lutter contre les discriminations** en général, et celles dont souffrent les personnes handicapées en particulier. Les actions mises en place par les Etats membres de l'UE ont été encouragées et renforcées par l'adoption de directives interdisant les discriminations dans l'emploi, notamment en raison du handicap<sup>35</sup>. Les Etats membres ont adopté toute une série de dispositions dans ce domaine. En Belgique par exemple, la loi du 10 mai 2007<sup>36</sup>, énonce que l'absence d'aménagement raisonnable constitue une discrimination.

Outre l'interdiction des discriminations en matière d'emploi à l'encontre

32 Commission européenne, Situation of disabled people in the European Union : the European Action Plan 2008-2009. Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European economic and social committee and the Committee of the regions. Annexes.

33 Voir Christel Colin et Roselyne Kerjosse [coordinatrices], Handicaps-Incapacités-Dépendance. Premiers travaux d'exploitation de l'enquête HID, Publication de la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques, Série Etudes, n°16, juillet 2001, <http://www.sante.gouv.fr/drees/serieetudes/pdf/serieetud16.pdf>.

34 Luc Fohal, « L'intégration professionnelle des personnes handicapées : les stratégies possibles », intervention au séminaire 1 du projet Integra, Barcelone, 29 mai 2006, <http://www.eu-integra.org/fichierspdf/seminaire1/sem1e.pdf>

35 Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail et Directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail.

36 [http://handicap.fgov.be/fr/fundamentele\\_rechten/non\\_discrimination.htm](http://handicap.fgov.be/fr/fundamentele_rechten/non_discrimination.htm)

des personnes handicapées, des quotas peuvent être imposés aux entreprises. En France, la loi oblige les entreprises d'au moins vingt salariés à employer l'équivalent de 6% de travailleurs handicapés. Des mesures incitatives peuvent également exister : l'Etat peut soutenir financièrement les entreprises qui aménagent un poste de travail ou rendent accessibles leurs locaux. En Wallonie, l'AWIPH propose des primes aux employeurs qui embauchent une personne handicapée dans les cas où un temps d'adaptation est nécessaire.

Notons, par ailleurs, une tendance de plusieurs Etats européens à restreindre le nombre d'allocataires de pensions d'invalidité<sup>37</sup> et à se concentrer sur des **politiques d'insertion par l'emploi**. *« L'une des orientations convergentes observées dans les quatre pays [Espagne, Pays-Bas, Royaume-Uni et Suède] depuis une dizaine d'années est la volonté d'insérer les personnes handicapées dans l'emploi ».*

### ◇ Le vivier des emplois verts

Les emplois verts font l'objet d'un fort investissement de la part des pouvoirs publics. Comme on l'a vu précédemment (voir partie 1), ils représentent pour beaucoup l'espoir de concilier lutte contre le chômage et préservation de l'environnement. Dans ces conditions, il importe de s'interroger sur les opportunités que les emplois verts peuvent apporter dans le cadre des actions d'insertion professionnelle des personnes handicapées.

En Espagne, la Fondation ONCE, qui travaille sur les questions d'inclusion sociale des personnes handicapées, a publié une étude sur les possibilités offertes par les emplois verts pour l'insertion professionnelle de ces personnes<sup>38</sup>. Cette étude a identifié quelques grands secteurs dans lesquels les personnes handicapées peuvent trouver à s'insérer dans deux régions

---

37 Sylvie Cohu, Diane Lequet-Slama, avec la collaboration de Dominique Velche, « Les politiques en faveur des personnes handicapées en Espagne, aux Pays-Bas, au Royaume-Uni et en Suède, Etudes et Résultats n°305, avril 2004, Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques, Ministère français des affaires sociales, du travail et de la solidarité.

38 RED2RED, Estudio sobre discapacidad en el medio rural: hacia el empleo verde.



espagnoles : Castilla y Leon et Comunidad Valenciana. Ainsi, en Castille, l'étude a relevé les secteurs des espaces naturels, de l'agriculture écologique, du jardinage, des énergies renouvelables et du tourisme rural. Dans la Communauté de Valence, il s'agit des secteurs du traitement des eaux, de l'agriculture écologique, de la gestion des déchets et du recyclage, des énergies renouvelables, de la gestion des forêts et de l'éducation à l'environnement. **Dans tous ces secteurs, des emplois spécifiques peuvent concerner les personnes handicapées, être adaptés au handicap et aux besoins des personnes en insertion.**

### » De nombreux exemples

On retrouve ces secteurs dans les initiatives d'insertion par le travail d'autres pays d'Europe. Notre relevé de bonnes pratiques figurant dans la dernière partie de cet ouvrage est exemplatif de ce que des entreprises d'insertion ciblant le handicap mettent en œuvre. En voici quelques exemples.

L'association L'Entraide par le Travail a établi un partenariat avec l'asbl Designpoint afin de développer et fabriquer des produits en bâche publicitaire usagée. Designpoint apporte ses connaissances en matière de conception de produits à partir de matériaux usagés et de réemploi de matériaux alors que L'Entraide par le Travail apporte son expertise dans le domaine de la production ainsi que de la main-d'œuvre nécessaire à la réalisation du projet.

Le personnel de l'association Imarco effectue des tâches traditionnelles telles la préparation de terrains pour le jardinage ou le débroussaillage. L'entreprise offre aussi un accompagnement aux particuliers dans la création de potagers et un service de conseil au particulier, par exemple sur la culture biologique ou le compostage.

Les Pépinières de La Gaume regroupent une multitude d'activités liées au secteur vert : mise en place d'un potager intergénérationnel, d'un lieu didactique pour tous les âges dans les domaines de l'eau, de l'éco-construc-

tion et du jardinage ou encore instauration d'une formation en éco-conduite. Chez Acteo, on mise sur la formation. Compte tenu du peu d'entreprises spécialisées en éco-construction, l'association constitue un tremplin pour des stagiaires qui peuvent travailler, encadrés par des professionnels du secteur. Elle a aussi établi divers partenariats avec des acteurs qui œuvrent dans le secteur du développement durable (asbl, coopératives, etc.), ainsi qu'avec d'autres organismes de formation, afin d'offrir la possibilité à son personnel d'acquérir des connaissances complémentaires.

Renov Eco, une jeune et petite entreprise, est spécialisée dans le domaine de l'éco-construction, de la rénovation, de la peinture, ainsi que de l'isolation écologique, et favorise l'utilisation de matériels et de techniques respectueuses de l'environnement.

Pembrokeshire Frame en Grande-Bretagne collecte et transforme du mobilier usagé et des biens inutilisés en employant des individus défavorisés et handicapés. Dans la même optique de création d'emploi, la société a créé un centre de jardinage et un magasin. La démarche de l'entreprise s'inscrit dans la philosophie des trois R : Réduire, Réutiliser et Recycler.

Quant à Ecodair, elle récupère, remet à neuf et revend des ordinateurs et des imprimantes en employant des personnes handicapées psychiques ou en insertion. L'entreprise participe à des enlèvements de matériel informatique au sein d'entreprises ou d'établissements publics, le nettoie, le teste et change les pièces défectueuses, réinstalle des logiciels bureautiques et revend à bas prix ce matériel remis à neuf. La structure compte parmi ses clients des sociétés telles qu'Air France ou Danone.

## » L'appui des pouvoirs publics

Pour se lancer dans des activités vertes, les entreprises de travail adapté ont parfois besoin de coups de pouce des pouvoirs publics. A ce titre, l'on peut épingler l'initiative en Belgique de la ministre wallonne de la Santé, de l'Action sociale et de l'Egalité des Chances, qui dans le cadre d'un plan de relance des entreprises de travail adapté, a initié un appel à projets visant à renforcer des partenariats porteurs d'avenir et trouver de nouveaux métiers. Cinq projets ont été retenus par le comité de gestion de l'AWIPH et bénéficient d'un soutien financier public :

- Recyvolt est un projet de recyclage de panneaux photovoltaïques rassemblant 15 ETA ;
- Le projet Déchets verts a pour objectif de valoriser des déchets verts et s'appuie sur 9 ETA ;
- Global emballage intitulé « *Solution globale de tous les emballages en just in time* » regroupe 23 ETA ;
- Ecodec réunit 16 ETA autour de l'éco-construction ;
- Une filière de transformation alimentaire bio allie 8 ETA.

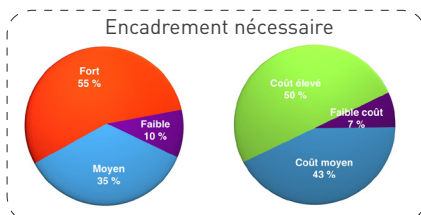
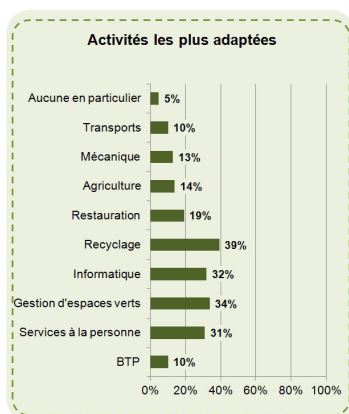
Le projet Ecodec est exemplatif de ce que les entreprises d'insertion peuvent réaliser en unissant leurs forces. Cette structure vise à coordonner et promouvoir le savoir-faire des 16 ETA fondatrices dans le domaine de la construction durable. Ecodec centralise également toute nouvelle commande spécifique concernant les domaines suivants : les maisons à ossature en bois (conception, fabrication, livraison et pose), l'éco-rénovation d'immeubles et l'amélioration de leur performance énergétique et la réhabilitation de conteneurs maritimes (conception, réalisation livraison et pose).

## ◇ La perception des emplois verts par les entreprises d'insertion travaillant avec des personnes handicapées

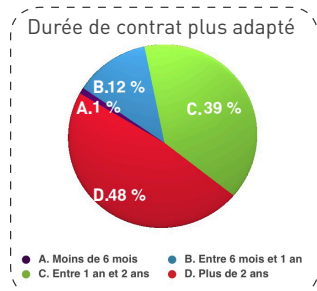
L'enquête de Pour la Solidarité est révélatrice de l'intérêt marqué par les entreprises d'insertion travaillant avec un public de personnes handicapées pour les emplois verts.

### Rappel sur le profil des travailleurs handicapés

*Focus sur les personnes handicapées (110 interrogés)*

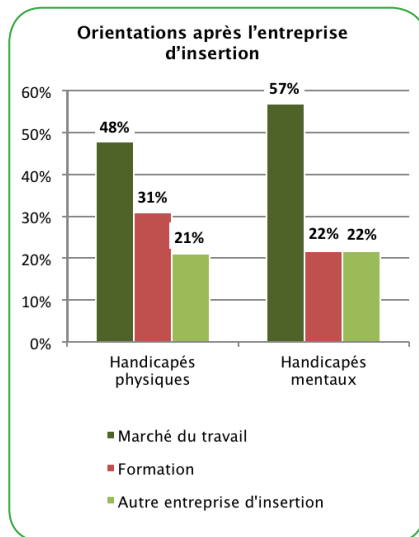


Taux moyen de réinsertion positive 39,23%



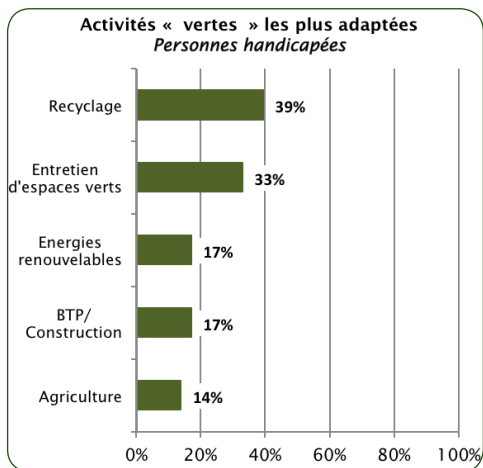
Les structures d'insertion interrogées placent le recyclage et la gestion d'espaces verts en tête des activités les plus adaptées aux personnes handicapées.

Le taux moyen de réinsertion positive est de 39,23%. La réinsertion s'effectue vers le marché du travail pour près de la moitié (48%) des personnes ayant un handicap physique et pour une majorité (57%) des personnes handicapées mentales.



### ◇ Handicap et emplois verts : une combinaison tout à fait pertinente

« Les emplois verts permettent à toute personne la réalisation d'un emploi avec ou sans qualification grâce à l'encadrement de personnel qualifié. L'avantage des emplois verts est que les résultats du travail accompli sont visibles. Par ailleurs, l'extérieur est un lieu de liberté et d'apprentissage d'autonomie, d'organisation et donc un cadre de travail propice à la prise en compte du handicap pour les travailleurs qui en sont atteints. »



Les structures d'insertion pointent le recyclage (39%) et l'entretien des espaces verts (33%) en tête des emplois verts les plus adaptés aux personnes handicapées.

Le tableau suivant montre les activités vertes les plus adaptées au type de handicap rencontré.

		<b>La gestion des différents types de handicaps</b> <i>Quels métiers pour quels handicaps ?</i>								
		BTP	Care / SAP	Espaces verts	IT	Recyclage	Restauration	Agriculture	Mécanique	Transports
Handicap physique léger	-			+	+	+				
Handicap physique lourd	--	-		--	++			-		
Handicap mental léger			-	++	-	+				
Handicap mental lourd	--	-			+	++	-		-	-

Pour la Solidarité – Emplois verts et insertion 43

Cela dit, en approfondissant la réflexion, il apparaît que les emplois verts ne sont pas la panacée pour tous les handicaps. Les questions ouvertes de notre enquête font émerger plusieurs types de constats.

» **Certaines activités ne sont pas du tout adaptées à ce type de travailleurs :**

« Ces activités [agriculture, gestion d'espaces verts, BTP] nécessitent des efforts physiques plus importants que d'autres activités, mais ceci est lié avant tout aux types de handicap (qui peuvent être très différents même si toujours classés en handicaps lourds) »

« Ces activités demandent trop d'attention ou de précision. »

« Certaines activités sont trop difficiles, voire trop techniques, demandent trop de force physique et peuvent être pénibles. »

» **Mais certains soulignent l'importance de l'adaptation des postes :**

« Les postes de travail sont malgré tout attribués en fonction des compétences et motivations de la personne. Ce sont les critères de sécurité qui entrent en compte ici ».

« Tous les secteurs d'activité sont adaptables aux problématiques mentionnées. Dans tous les métiers, il y aura toujours au moins une tâche qui peut être effectuée par un individu ayant un handicap physique, mental léger ou lourd. »

« Il est important de se concentrer sur les capacités et non les incapacités des bénéficiaires. En effet, de très nombreuses activités peuvent être adaptées: en faisant des ajustement raisonnables, nous parvenons à impliquer nos bénéficiaires dans des activités comme de la vente, du recyclage, des travaux de bureau ou encore des projets environnementaux et d'horticulture. »

» **Des activités peu adaptées aux handicaps physiques légers pour des raisons physiques, morales ou réglementaires :**

« En ce qui concerne le service à la personne, le contact avec les tiers non handicapés est souvent difficile. Le monde du handicap fait un peu peur. Pour les transports, c'est l'évidence. »

« Le BTP nécessite une condition physique solide ; les services à la personne nécessitent d'avoir des capacités interrelationnelles fortes et autonomes »

« Les activités comme le BTP, les services à la personne, l'informatique, le recyclage, la mécanique ou les transports sont trop complexes pour notre public. »

« Les métiers dans les transports, les services à la personne ou la mécanique nécessitent des compétences d'encadrement et de technicité supérieure. Par ailleurs, le stress engendré dans ces domaines nous semblent plus important. »

« On ne peut pas proposer de métiers qui engendrent des difficultés physiques sur le travail d'une journée ou qui supposent des positions et gestes répétitifs. »

« Dans le BTP ou encore l'agriculture, on a des problèmes de port de charge, de station debout prolongée ou de manutention. »

« Les métiers du transport exigent des compétences intellectuelles et sont formalisés par de nombreuses contraintes réglementaires. »

« Les métiers du transport, de l'informatique et de la restauration sont rarement compatibles avec des déficiences visuelles. »

« Certains domaines d'activités imposent trop de contraintes pour l'entreprise



en termes de sécurité. »

» **Les structures d'insertion doivent développer des logiques partenariales fortes :**

*« Toutes nos activités ont été mises en place grâce à des opportunités et des partenariats avec d'autres organismes ou initiatives locales. Les travailleurs sont engagés selon leurs compétences de base et leurs aspirations. Ensuite, nous les formons sur le terrain et développons leurs compétences et leur rentabilité. »*

*« En amont il faudrait réfléchir à des structures adaptées de par leur architecture et leurs équipements, former les accompagnateurs et encadrants, renforcer les liens avec les structures compétentes (ex: Cap emploi, médecin de la CPAM etc..) et renforcer les liens avec des entreprises susceptibles d'embaucher les salariés en insertion. »*

» **Conclusion**

A mesure que la thématique des emplois verts prend de l'ampleur dans les débats politiques, elle prend également de l'importance pour les structures qui travaillent dans le champ de l'insertion des personnes handicapées. Cet essor présente un double visage : il constitue à la fois une contrainte dans le domaine de la transition vers des activités productives moins polluantes et une opportunité pour trouver de nouveaux marchés et de nouvelles niches.

Comme toutes les autres entreprises, les entreprises d'insertion doivent faire évoluer leur modèle de production pour s'inscrire dans une économie à faible intensité de carbone. Les orientations des pouvoirs publics dans ce domaine peuvent les pousser à entamer cette transition. Le développement des emplois verts constitue donc un vecteur de nouveaux questionnements et de nouvelles contraintes auxquels ces entreprises doivent faire face. Mais, dans un contexte de crise économique et de mondialisation, ces emplois verts sont un formidable vivier de nouvelles opportunités de mise à l'emploi des personnes handicapées. Les entreprises d'insertion peuvent trouver là des solutions à leurs difficultés économiques. Les em-

lois verts constituent au final une réponse possible à la problématique de l'insertion professionnelle des personnes handicapées, et les structures d'insertion par l'économie ont tout intérêt à prendre en compte ces mutations économiques.

## C. Partie III : Focus sur les femmes

Si les emplois blancs – terme généralement utilisé pour qualifier les emplois sanitaires et sociaux - sont habituellement « réservés » à un public plutôt féminin, les emplois verts semblent se profiler comme étant des emplois plutôt masculins et drainent dans leur sillage de nombreux stéréotypes, clichés et inégalités.

L'enquête de Pour la Solidarité démontre que les structures d'insertion n'échappent pas à ce constat.

Selon les sondés, les activités les plus adaptées pour les femmes sont, sans surprise, les services à la personne (cités par trois répondants sur quatre – 76%) et la restauration (58%). Loin derrière, viennent le recyclage (30%), l'informatique (28%), la gestion d'espaces verts (25%), l'agriculture (17%), les transports (17%), le BTP (15%) et la mécanique (7%).

Les femmes demandent un encadrement moyen selon 6 répondants sur 10, faible pour 25% et fort pour 15%. Le coût est donc moyen pour (60%) des répondants, faible pour (22%) et élevé pour 18%.

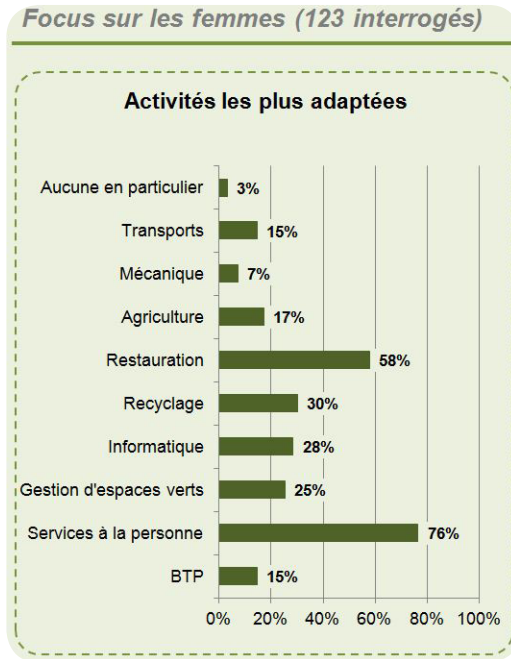
Le taux moyen de réinsertion positive est de 51,23%.

La durée de contrat la plus adaptée est de

- Moins de 6 mois pour 5% des répondants,
- Entre 6 mois et 1 an pour 26%,
- Entre 1 an et 2 ans pour 52%,
- Plus de 2 ans pour 17%.

## » Femmes et emplois verts

Le recyclage est, parmi les activités vertes, celle qui paraît convenir le mieux aux femmes. Il est mentionné par 44% des sondés. L'entretien des espaces verts recueille 37% des suffrages, contre 28% aux énergies renouvelables, 23% à l'agriculture et 13% au BTP/construction.



Comment les femmes peuvent-elles elles aussi s'approprier ces nouveaux emplois verts ? Comment prévenir les inégalités plutôt que de les guérir ? Comment faire alors que ces emplois nécessitent *a priori* une certaine force physique ? Au-delà des stéréotypes, les exemples de réussite assez nombreux pour nous rappeler qu'aucun secteur n'est clairement hermétique aux unes ou aux autres, comme en ont par exemple témoigné les nombreux acteurs présents le 22 février 2011 lors du Wiki Lunch autour du thème « **Femmes et emplois verts : un rendez vous possible ?** », organisé par Pour la Solidarité, à Namur (Belgique).

## 1. Identifier les idées reçues

Les stéréotypes et les caricatures ont la vie belle dans les emplois verts, allant jusqu'à risquer de fragiliser certains secteurs. Agnès Marlier, du Fonds de formation professionnelle de la construction<sup>39</sup>, souligne par exemple que dans le secteur de la construction, la pénurie de main-d'œuvre est criante (70 000 départs à la retraite en 2010 en France), situation qui ne pourra que s'aggraver si l'on considère le fait que la moyenne d'âge des travailleurs dans ce secteur est supérieure à 40 ans. Dans ce contexte, l'exclusion de la partie féminine de la main-d'œuvre ne saurait qu'aggraver la situation.

### ♦ Idee reçue n°1 : Les emplois verts demandent une certaine force physique

Lorsqu'il s'agit d'emplois verts, on pense rapidement à des métiers qui s'exercent à l'extérieur, sur des chantiers ou des exploitations agricoles et qui requièrent donc une bonne forme physique : agriculture, entretien d'espaces verts, gestion de déchets, pose de panneaux photovoltaïques, éco-construction etc. Ainsi, Liliane Palut déplore le fait que la « filière bâtiment » de la FUNOC (Formation pour l'Université Ouverte de Charleroi)<sup>40</sup> n'attire quasiment que des hommes entre 18 et 40 ans, comme c'est le cas dans la plupart des centres de formation.

Cependant, les emplois verts recouvrent une réalité beaucoup plus large que ces quelques exemples, d'une part, et ces activités ne sont pas fermées à un public féminin, d'autre part. En effet, comme le souligne Liliane Palut, la **dextérité** et l'**habileté** sont des qualités très appréciées dans les métiers plus techniques.

Même si elles n'ont effectivement pas souvent la force des hommes sur les chantiers, les femmes sont « *un réel gage de qualité, d'organisation et de souci de relation au client sur un chantier* », comme le dit Leïla Ouadah (cré-

39 <http://www.constructiv.be/>

40 <http://www.funoc.be/>

atrice de D.A.M.E.S, elle-même issue du milieu de la construction et lauréate du prix « Meilleure entreprise de l'année » au Prix de l'entrepreneuse 2010], lors d'une interview sur TV4 Finance<sup>41</sup>. Le projet de cette entrepreneuse, qui a créé une structure d'insertion employant des femmes sur des chantiers et métiers du bâtiment, est une réelle preuve que les métiers du plâtre, de l'électricité et de la plomberie sont tout à fait accessibles aux femmes.

Par ailleurs, les emplois verts ne concernent pas uniquement les métiers de la construction ou de l'agriculture. Selon la définition du Programme des Nations Unies pour l'Environnement (PNUE), les métiers verts ou les « cols verts » sont des « *emplois dans l'agriculture, l'industrie manufacturière, la recherche et développement, l'administration et les services qui contribuent de manière substantielle à préserver ou à restaurer la qualité de l'environnement* »<sup>42</sup>. Les emplois verts sont présents dans tous les secteurs de l'économie et par définition, transversaux. Ainsi, il est restrictif et erroné de les limiter aux emplois requérant une certaine force physique : les métiers des services à la personne peuvent tout à fait être verts, dans la mesure où ils incluent l'utilisation de produits respectueux de l'environnement et où ils s'organisent en limitant les déplacements en voiture par exemple. De ce point de vue, la notion de genre dans l'analyse sectorielle des emplois verts apparaît tout simplement comme dénuée de sens.

### **♦ Idée reçue n°2 : les femmes ne veulent pas travailler dans des métiers comme la construction ou l'agriculture**

« *Les femmes ne veulent pas travailler dans le bâtiment, parce que les métiers qu'on leur y propose ne correspondent pas à leurs centres d'intérêt* ». Cette affirmation reste correcte dans un monde où les femmes se cantonnent à travailler dans les services à la personne et les hommes sur les chantiers.

---

<sup>41</sup> <http://www.tv4finance.fr/2011/03/un-ange-dans-le-batiment-leila-ouadah/>

<sup>42</sup> 2008 : Rapport PNUE « Emplois verts : Pour un travail décent dans un monde durable, à faibles émissions de carbone »

Aujourd'hui, de nombreuses formations aux métiers de la construction ou de l'agriculture ne sont même pas ouvertes aux femmes, et les recruteurs dissuadent les candidates féminines de postuler dans les entreprises du bâtiment. Pourtant, dans les centres de formation, les femmes sont de plus en plus nombreuses à vouloir acquérir de nouvelles compétences dans ces secteurs-là. En effet, les emplois verts de manière générale sont souvent des métiers qui sous-entendent un contact direct avec la nature ou les matériaux, l'acquisition de compétences techniques intéressantes, des réalisations concrètes et visibles, une certaine autonomie de mouvement et du travail en équipe. **Autant d'arguments qui séduisent les femmes, autant que les hommes.**

Les mentalités évoluent, la situation est en train de changer, et le projet « Femmes et construction »<sup>43</sup>, dirigé par Mme Carlier au sein du Grain asbl en est un exemple concret. Cette initiative a pour ambition de rapprocher les chercheuses d'emploi et les chefs d'entreprise et/ou formateurs sur un secteur comme la construction. Un « coaching sectoriel » a été mis en place sous un format un peu différent des formations classiques : il implique en effet les femmes à la recherche d'un emploi, les entreprises, les formateurs, les organismes d'orientation et d'insertion professionnelle dans le processus de formation. Cette méthode participative a pour objectif de modifier les « orientations forcées », de « faire émerger des vocations », et de casser certains préjugés.

Dans l'agriculture, secteur lui aussi historiquement masculin, on observe une évolution similaire. Christine Gonay, Présidente provinciale de l'Union des Agricultrices Wallonnes (FWA) de Liège, rappelle qu'en 2008, 3000 femmes étaient à la tête d'exploitations agricoles en Région Wallonne. L'agriculture est elle aussi largement touchée par la crise (réduction du nombre total d'exploitations de 15 000 à 14 500 entre 2009 et 2010) et le secteur ne peut aujourd'hui pas se permettre de se passer des femmes. Aujourd'hui, en raison de la diminution des revenus des agriculteurs, ce sont souvent les femmes qui sont contraintes de quitter les exploitations

43 <http://www.legrainasbl.org/Le-projet-Femmes-dans-la>

afin de trouver un revenu complémentaire. Et si au lieu de les rejeter, le secteur agricole accueillait cette **main-d'œuvre motivée et compétente** ? C'est l'un des combats de la FWA<sup>44</sup>, qui demande aujourd'hui d'être davantage reconnue et entendue afin de mieux défendre le droit des femmes dans ce milieu généralement très masculin.

### ◇ Idée reçue n°3 : Il est impossible d'embaucher une femme dans une équipe d'hommes

Les acteurs de terrain en témoignent, certaines entreprises craignent de ne pas savoir intégrer des femmes dans leurs équipes, habituellement très masculines. Peur de la mauvaise intégration, anticipation d'une grossesse, coûts liés à l'adaptation des équipements sont autant d'arguments souvent avancés pour justifier la réticence à l'embauche de femmes. Cependant, les moyens d'intégrer les femmes au sein de ce genre d'équipes sont nombreux et les exemples de réussite ne manquent pas.

Il est tout d'abord intéressant de souligner qu'une femme candidate à un poste sur un chantier n'a souvent pas le même profil qu'un homme. En effet, lorsqu'une femme décide de s'investir dans un milieu *a priori* plutôt hostile, c'est qu'elle est convaincue de son choix, et très déterminée (il en va de même pour les hommes qui s'engagent dans des voies plus féminines). Ainsi, les recruteurs qui ont accepté d'embaucher des femmes le confirment : il y a peu de femmes qui postulent, mais elles sont **quasiment toutes embauchées** après avoir passé un entretien.

Par ailleurs, les entreprises qui ont intégré des femmes au sein de leurs salariés font un constat tout à fait intéressant : la présence féminine dans un univers généralement masculin **modifie les conditions de travail pour tous**. Une étude menée par AREF BTP Ile-de-France<sup>45</sup>, dont les résultats ont été présentés le 5 novembre 2009 lors du colloque « Faciliter l'intégration des femmes dans les métiers de production du bâtiment et des travaux publics » détaille ce point. La féminisation des équipes amène des modifications de comportements sur plusieurs plans : amélioration de l'hygiène,

<sup>44</sup> <http://www.fwa.be/>

<sup>45</sup> <http://www.aref-iledefrance.com/Int%C3%A9gration+des+femmes+dans+les+metiers+du+BTP.htm>



limitation des propos grossiers, meilleure ambiance de travail etc. Selon Alice Brouns, à l'origine de cette étude « *Les femmes fourniraient un travail plus propre, mieux fini, ce qui peut représenter un intérêt pour les travaux de finition chez des particuliers.* »

## 2. Sensibiliser et former pour mieux intégrer

Certains métiers verts (notamment dans l'agriculture, la construction, les métiers de la forêt ou du recyclage) sont donc fortement connotés et associés à un public masculin, à tort. L'ensemble des acteurs sont unanimes: le **besoin de sensibilisation** est criant.

Œuvrer pour l'égalité hommes – femmes revient à lutter contre des stéréotypes souvent ancrés dans nos sociétés. Il s'agit d'un travail de longue haleine, particulièrement important et valorisant dans le parcours de certaines femmes.

La pratique est une bonne voie de sensibilisation. C'est ainsi que l'Atelier des Ormeaux en France (voir chapitre Bonnes pratiques), qui héberge notamment des femmes victimes de violence et qui propose des activités espaces verts et couture, organise des journées d'échanges inter-chantiers entre l'atelier couture et le chantier espaces verts. L'objectif est de mettre l'accent sur la gestion participative de la transmission des savoirs. Pendant ces journées, les salariés en insertion deviennent des encadrants et partagent leurs savoirs avec les autres.

Les emplois verts semblent être un nouveau débouché pour les personnes à la recherche d'un métier sécurisé, durable et porteur de sens. Autant de raisons pour concentrer le maximum d'efforts pour ne pas que ces nouvelles opportunités ne concernent que les hommes.

---

---

## **5 recommandations pour faciliter l'accès des femmes aux emplois verts**

- 1. Organiser un atelier d'échanges de bonnes pratiques « Femmes et emplois verts » entre structures de formation wallonnes afin de construire des outils d'aide à la formation verte.
  - 2. Rendre plus visibles les exemples d'entreprises vertes très féminines par l'organisation d'un prix ou concours.
  - 3. Organiser des conférences régulières sur l'intégration des femmes dans l'emploi par filière.
  - 4. Organiser des séances d'informations régulières dans les établissements scolaires.
  - 5. Adapter toutes les infrastructures publiques à une main-d'œuvre féminine.
- 
-

# UN SECTEUR EN PLEINE CROISSANCE : L'ÉCO-CONSTRUCTION SOURCE D'INSERTION

## A. Emplois verts et logement durable : quel potentiel ?<sup>46</sup>

Le domaine du logement concentre 40% de la consommation totale d'énergie et d'émission de gaz à effet de serre. Mais le secteur de la construction et de la rénovation de bâtiment est également celui qui offre le plus fort potentiel technique et économique de réduction des émissions, et est l'un des domaines où le potentiel de création d'emplois verts est le plus important.<sup>47</sup> Beaucoup d'emplois, généralement exercés par des personnes travaillant déjà dans le secteur du bâtiment, sont appelés à être redéfinis par la « révolution verte » et les exigences d'efficacité énergétique<sup>48</sup>, ou même à se créer sous le prisme de la durabilité.

Pour certains, le logement durable serait dès lors un outil de régénération économique pour des villes en déclin ou un moyen de mettre à l'emploi toute une catégorie de personnes généralement exclues du marché du travail. Il constitue en effet un vivier d'emplois important, offre des niches d'activités nouvelles pour de jeunes PME et est le point de départ d'une évolution de certains métiers vers des « emplois verts ».

### ◇ La nécessaire évolution des métiers de la construction

La crise économique n'a pas épargné le secteur du bâtiment qui a accusé un repli marqué de ses activités, parallèlement aux difficultés économiques des autres secteurs. En effet, qui dit crise économique dit diminution des investissements, dont font partie les investissements immobiliers, tant

46 Plus d'info sur les potentialités du logement durable dans notre Cahier de la Solidarité n°26 « Logement vert, logement durable ? Enjeux et perspective », série Développement durable et territorial, mars 2011.

47 PNUE et OIT, Emplois verts : Pour un travail décent dans un monde durable, à faibles émissions de carbone. Messages politiques et principales conclusions à l'intention des décideurs, septembre 2008, [[http://www.unep.org/labour\\_environment/features/greenjobs.asp](http://www.unep.org/labour_environment/features/greenjobs.asp)]

48 Programme des Nations Unies pour l'environnement, « Emplois verts : Pour un travail décent dans un monde durable, à faibles émissions de carbone - Messages politiques et principales conclusions à l'intention des décideurs » - septembre 2008.

en matière de construction que de rénovation. **Ce ralentissement s'est fait sentir à tous les niveaux de production et pour tous les acteurs** de la filière, même si la construction résiste mieux que d'autres secteurs, et semble aujourd'hui renouer doucement avec la croissance.

En effet, le secteur européen de la construction sort aujourd'hui de quatre années de marasme. Depuis le début de la crise économique en 2007, la production du secteur a chuté de 15% en moyenne. Si les perspectives de croissance s'améliorent, grâce notamment aux mesures de relance initiées par les autorités publiques, le climat d'austérité actuel et le contexte de crise de la dette, empêche une reprise plus franche. Bien entendu, les différences sont grandes entre les Etats membres. Ainsi, les prévisions annoncent une croissance d'environ 2% par an (soit légèrement inférieure à celle du PNB) pour les pays d'Europe de l'Ouest, alors que, dans les nouveaux Etats membres, la croissance attendue flirte avec les 4.5 à 5%. En définitive, la majorité des pays européens sont parvenus à stabiliser le secteur, mais attendent encore la confirmation de certaines politiques favorables de la part des pouvoirs publics pour retrouver une croissance soutenable à long terme.<sup>49</sup>

Parallèlement à cette nécessité de relance économique, le référentiel du logement durable a fait sa place dans les esprits et **les attentes des clients évoluent** : ils souhaitent réduire efficacement leur facture énergétique, sans perte de confort, et sont attentifs à l'impact de leur habitation sur l'environnement, en prenant en compte l'ensemble des aspects du bâti (isolation, ventilation, chauffage, matériaux,...). Ils désirent donc bénéficier de travaux de qualité qui répondent durablement à ces attentes.<sup>50</sup>

De même, les réglementations environnementales en matière de construction ou de rénovation se renforcent dans tous les Etats membres. En effet, **l'amélioration de la performance énergétique est une priorité de l'Union**

<sup>49</sup> Pekka Pajakkala Communiqué de presse de la 71ème conférence d'EUROCONSTRUCT à Helsinki, 17 juin, 2011 <http://www.euroconstruct.org/pressinfo/pressinfo.php>

<sup>50</sup> Formation aux économies d'énergie des entreprises et artisans du bâtiment (FEE BAT), « des attentes des clients qui évoluent », [[http://www.feebat.org/contexte\\_objectifs.html](http://www.feebat.org/contexte_objectifs.html)].

**Européenne** qui l'a inscrite dans la Directive sur la Performance Energétique des Bâtiments (PEB)<sup>51</sup>, dont la récente refonte en mai 2010 (directive 2010/31/UE)<sup>52</sup> a encore renforcé les exigences énergétiques liées au bâtiment. L'objectif de cette directive est que d'ici à 2020, seuls des bâtiments à consommation d'énergie quasi nulle (c'est-à-dire, très peu énergivores voire passifs ou positifs) ou uniquement consommateurs d'énergies renouvelables soient construits. Les autorités publiques joueront là un rôle d'exemple important puisqu'il est prévu que tout nouveau bâtiment public (qu'il soit construit ou occupé par l'autorité publique) réponde à ces critères d'ici à 2018. La rénovation du parc immobilier existant n'est pas non plus en reste. Ainsi, la Directive prévoit que les Etats membres prennent les mesures appropriées pour transformer progressivement les habitations existantes en des logements neutres énergétiquement parlant. La rénovation est, en effet, le véritable défi pour demain !

Dès lors, la construction et la rénovation basse énergie sont des défis de taille (pour la seule Belgique par exemple, seul 1 à 1,5% du parc immobilier est renouvelé chaque année. Ce qui signifie qu'il faudra de 60 à 100 ans pour adapter les habitations existantes aux normes actuelles<sup>53</sup>), impliquant énormément de contraintes techniques et faisant constamment appel à l'innovation et à l'imagination des professionnels qui cherchent à combiner efficacité et bien-être. Mais ce défi est aussi une opportunité pour les entreprises du secteur, celle de gagner en compétitivité.

Ainsi, les mesures et les investissements dans la promotion de l'efficacité énergétique des bâtiments auraient des effets positifs sur l'emploi et l'économie, et en particulier dans le secteur du bâtiment. Dès lors, le verdissement du secteur apparaît de plus en plus comme une opportunité à saisir dans cette période de stagnation économique. **Mais quels changements cette croissance verte va-t-elle induire sur l'économie et sur l'emploi ?**

51 La Performance énergétique d'un bâtiment est la quantité d'énergie calculée ou mesurée nécessaire pour répondre aux besoins énergétiques liés à une utilisation normale du bâtiment, ce qui inclut l'énergie utilisée pour le chauffage, le système de refroidissement, la ventilation, la production d'eau chaude et l'éclairage - Extrait de la Directive 2010/31/UE du Parlement Européen et du Conseil du 19 mai 2010 sur la Performance Energétique des Bâtiments.

52 Une synthèse de la directive et les documents officiels sont disponibles sur : [[http://europa.eu/legislation\\_summaries/energy/energy\\_efficiency/en0021\\_fr.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/energy/energy_efficiency/en0021_fr.htm)]

53 <http://www.logementdurable.eu/wp-content/uploads/Batibouw-2011-cr-tout3.pdf>

On peut schématiquement identifier trois types d'évolutions<sup>54</sup> :

- De nouvelles activités vont se créer, autour de **nouveaux métiers** spécifiquement consacrés à l'environnement, par exemple dans les domaines liés aux mesures de déperdition de chaleur ou au conseil énergétique ;
- Des activités vont se développer **en se transformant**, en se «verdissant» (construction et rénovation des bâtiments...). Par exemple, l'éco-construction, dans sa soif d'innovation, proposera de nouvelles techniques appelant également à de nouvelles compétences ;
- Des activités vont se développer, **sans modification majeure** de leur contenu (transports collectifs, traitement des déchets, dépollution...).

Si pour la majorité du secteur de la construction, le tournant vert semble inévitable, il ne faudrait pas oublier l'importante **hétérogénéité du secteur**. En effet, la construction rassemble un **grand nombre de métiers très diversifiés** : de la conception à la construction, en passant par l'exploitation ou la rénovation, toutes les étapes de la vie d'un bâtiment font appel à des corps de métiers bien différents. Tous cependant sont touchés par la « révolution verte », qu'ils en tirent parti ou y résistent, à n'en pas douter, la vague verte finira par l'emporter.

#### ◇ **Quel potentiel d'emplois et sous quelles conditions ?**<sup>55</sup>

On l'a compris, la croissance verte sera un vecteur de changements structurels importants dans le secteur du bâtiment. Comme le résume Alain Lipietz, directeur de recherche au CNRS et ancien député européen (Verts), « *Un immeuble neuf à 0 kilowatt-heure par mètre carré demande pour l'instant 15 % de travail en plus qu'un immeuble standard actuel, mais reconvertir tout le parc ancien mobilisera durablement une armée d'artisans* ». <sup>56</sup> Qu'en est-il concrètement du potentiel de création d'emplois ?

---

54 Conseil d'Orientation pour l'Emploi, « Croissance verte et emploi », 25 janvier 2010, p.7.  
[[http://www.coe.gouv.fr/spip.php?page=working\\_theme\\_detail&id\\_rubrique=158](http://www.coe.gouv.fr/spip.php?page=working_theme_detail&id_rubrique=158)]

55 Pour plus d'info, consultez la note d'analyse « Green jobs et logement durable : quel potentiel d'emploi », avril 2011, [<http://www.logementdurable.eu/wp-content/uploads/WP-logement-durable-et-emplois.pdf>]

56 Alain Lipietz, « Climat, emploi, même combat! », *Alternative Economique*, 26.02.10.

Au niveau européen, avec 16,3 millions de travailleurs, c'est-à-dire 7,6 % de l'emploi total, le secteur de la construction se situe en tête des activités industrielles européennes : son chiffre d'affaires en 2008 a été de 1 305 milliards d'euros, soit 10,4 % du PIB.<sup>57</sup> Le secteur estime qu'au moins 800 000 nouveaux emplois devront être créés dans les années à venir pour des techniciens spécialisés et des ingénieurs, dans le cadre des programmes de performance énergétique des bâtiments. Pour ce qui est du secteur des énergies renouvelables, le solde net d'ici à 2030 pour l'UE 27 sera d'environ 162 000 emplois pour l'industrie photovoltaïque et de 170 000 emplois pour l'éolien.<sup>58</sup>

Le potentiel d'emploi du logement durable est donc considérable. Mais ces estimations sous-entendent des **mesures politiques fortes**. Si tous les acteurs ont un rôle à jouer dans la transition verte du secteur, l'une des plus grandes responsabilités incombe aux pouvoirs publics. Ils interviennent dans la production de mesures et normes environnementales qui, en matière d'activité économique, constituent souvent un catalyseur d'(éco-)innovation et de dynamisme, pour autant que les entreprises et métiers soient accompagnés dans leur mise en œuvre.<sup>59</sup> Ainsi, tant les exigences techniques que les primes énergétiques auraient une impulsion positive sur l'activité du secteur et l'emploi. Et les mesures ciblées peuvent encore renforcer cet **effet de levier réglementaire**.

La Belgique par exemple, avec un parc de logement vétuste, a toujours grandement besoin de logements et d'infrastructure de qualité.

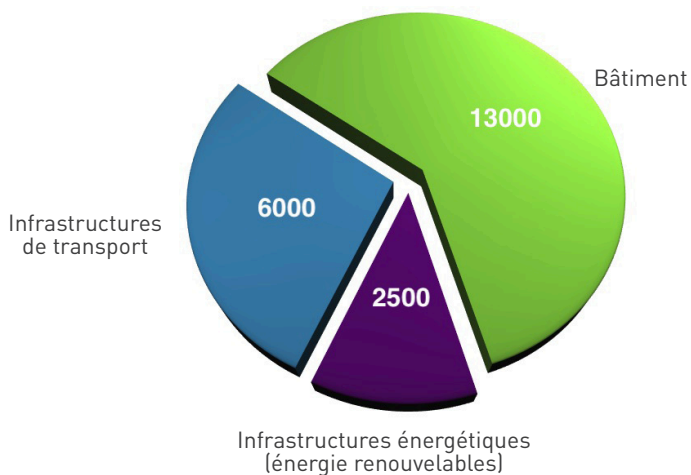
La Confédération Construction belge considère en effet que le logement durable pourrait créer **jusqu'à 20 000 emplois d'ici à 2020, dont 13 000 uniquement dans le bâtiment**.

<sup>57</sup> FIEC, rapport annuel 2009.

<sup>58</sup> M. Iozia (Rapporteur), Avis d'initiative du Comité économique et social européen "Promouvoir des emplois verts durables pour le paquet européen sur l'énergie et le changement climatique" (TEN/401 – CESE 985/2010 FR/IT/ES-SL/DS/PMF/JL/gl/cm/mja)

<sup>59</sup> Conseil Central de l'Économie et le Conseil National du Travail, « Réussir la transition vers une économie à basse émission de carbone – second avis concernant la thématique des emplois verts », 16 mars 2010.

### Nouveaux emplois verts construction (Moyenne 2010-2020)



Source : Confédération Construction, Enquête duurzaam bouwen 2010, IDEA Consult, Bruxelles, mars 2011.

Si le développement des énergies renouvelables n'est pas en reste, c'est surtout les **économies d'énergie** qui sont en vedette. Et pour cause, d'ici à 2020, toute nouvelle construction devra être neutre énergétiquement parlant et les exigences thermiques pour les bâtiments existants risquent fort d'être de plus en plus drastiques. Il est cependant important de noter que ce sont **moins les constructions neuves que la rénovation du parc immobilier** existant qui devrait créer tous ces emplois. Le grand défi, c'est la rénovation !

En effet, avec une moyenne de consommation autour de 350 KWh/m<sup>2</sup>/an, **l'efficacité énergétique du parc immobilier belge est l'une des plus mauvaises d'Europe**. A titre d'exemple, ce chiffre est à diviser par deux pour les Pays-Bas. En cause de ces mauvais résultats, **l'âge du parc immobilier** (plus de 78% des bâtiments ont plus de 30 ans) que le faible taux de renouvellement ne parvient pas à compenser. De plus, le pays compte énormément de **logements individuels**, souvent construits lorsque les normes étaient peu ambitieuses et/ou inefficaces.



Le défi est donc énorme, d'autant plus que la filière souffre déjà d'une **pénurie de main d'œuvre qualifiée** pour répondre à la demande<sup>60</sup>. D'autant qu'à côté de ces emplois à créer, les emplois actuels du secteur se doivent également d'évoluer vers le vert. Pourtant, les entreprises de la filière semblent opérer un **changement de mentalité**, puisque près de 70% d'entre elles entendent participer activement à la construction durable, mais attend également une **évolution adéquate des offres de formation et de l'accompagnement financier des pouvoirs publics (fiscalité, prêts verts, systèmes de tiers investissement, ...)**, surtout lorsque les surcoûts de la construction durable ne sont pas encore compensés par le marché. En d'autres termes, s'il est clair que le logement durable présente un réel potentiel d'emploi pour demain, c'est dès aujourd'hui qu'il se prépare.

#### ◇ **La formation comme atout**

Sans initiatives publiques, l'impact global de la révolution verte sur l'emploi sera probablement faible, d'autant que la grande faiblesse de la construction pour aborder sa mutation verte provient essentiellement de son manque criant de qualification adaptée.

En effet, les nouveaux métiers à créer sont généralement des **métiers hautement qualifiés**, liés à la nécessité d'**expertise** de nouvelles technologies ou mesures, mais également des **compétences organisationnelles** dans la modification de la chaîne logistique, entraînée par la conception holistique du logement durable. Il est en effet indispensable que chaque corps de métier sache à quel niveau du processus de construction il intervient et mesure les implications de ses actions sur les actes précédents et suivants (par exemple, l'électricien qui, en faisant passer ses fils électriques, diminue l'étanchéité à l'air). La complexification des chantiers et l'augmentation du nombre d'intervenants impliquent une importance et un

---

<sup>60</sup> Cette pénurie, qui affecte de très nombreux métiers de construction, trouve son origine avant tout dans la faiblesse du taux d'attraction du secteur auprès des jeunes. Outre ses emplois vacants, le secteur se caractérise également par le taux élevé de rotation de son personnel. Ce taux de rotation était de 22% en 2010, subdivisé en une rotation interne de 9% (les travailleurs changeant d'entreprises au sein du secteur) et une rotation externe de 13%, soit près de 20.000 travailleurs qui quittent le secteur et qu'il faut pouvoir remplacer. Confédération Construction, Rapport annuel 2010-2011, <http://www.confederationconstruction.be/Portals/0/documenten/Rapport%20annuel%202010-2011.pdf>

poids plus grands de la gestion et la coordination du chantier.<sup>61</sup>

Face aux nouvelles compétences à acquérir, à la pénurie de main-d'œuvre dans certains domaines et à l'émergence de nouveaux métiers, **les besoins en formation sont énormes**, d'autant que la demande et les exigences en matière de logement durable ne faiblissent pas. Cependant, **les besoins varient selon les métiers**. Ces disparités des besoins et les différents chaînons manquants dans le secteur durable requièrent une identification précise<sup>62</sup> afin de faciliter et d'organiser au mieux la transition verte de la filière du bâtiment en lui permettant de répondre au niveau de qualité et de qualification exigé par le logement durable.

Pour la **France**, par exemple, les besoins de formation varient entre 9 000 à 350 000 personnes à former d'ici à 2013, selon les besoins et les compétences requises par les catégories de métier.

---

61 Bruxelles Environnement, « Région de Bruxelles-Capitale : métiers en transition dans le secteur de la construction durable. Manques et domaines de compétences à acquérir par métier », juin 2010.

62 Certains métiers vont devoir évoluer pour répondre à la demande en construction durable ; par exemple un électricien devra travailler en veillant à ne pas détériorer la qualité de l'isolation/l'étanchéité à l'air déjà mises en œuvre. Ces évolutions nécessitent l'acquisition de nouvelles compétences dans le chef de métiers plus traditionnels. En somme, il est nécessaire pour tous les corps de métiers d'avoir une connaissance générale de ce qu'est la construction durable (passif et basse énergie, des matériaux écologiques, de l'étanchéité à l'air, de la Performance Energétique des Bâtiments, des ponts thermiques, des principes de la ventilation, de l'isolation acoustique,...). Enfin, la complexification des chantiers et l'augmentation du nombre d'intervenants impliquent une importance et un poids plus grands de la gestion la coordination du chantier. - Bruxelles Environnement, « Région de Bruxelles-Capitale : métiers en transition dans le secteur de la construction durable. Manques et domaines de compétences à acquérir par métier », juin 2010.

Données démographiques (année 2008)			
Catégorie d'acteur	Effectif salarial total	Salariés concernés	Nombre total de personnes à former à l'horizon 2013
1/ Maîtrise d'ouvrage, commanditaires, gestionnaires	1 600 000	375 000	95 000
2/ Maîtrise d'oeuvre, assistant à maîtrise d'ouvrage	115 000	90 000	15 000
3/ Artisan et entreprise de réalisation de travaux	1 200 000	1 000 000	350 000
4/ Fabricant, importateur et distributeur du produit	535 000	267 000	27 000
5/ Fournisseur de services exploitation et maintenance	34 000	16 000	9 000
<b>Ensemble de la filière bâtiment</b>	<b>3 484 000</b>	<b>1 748 000</b>	<b>496 000</b>
Source: ADEM/BIIS - Etude Formation, 2009			
Tableau de synthèse de la quantification des besoins de formation par métier, annexe du Plan Bâtiment Grenelle - rapport Comité de filière « Métiers du Bâtiment », décembre 2009.			

L'offre de formation se doit donc d'être adaptée :

- Aux **évolutions techniques de plus en plus interdisciplinaires**, par exemple, la performance énergétique demande des connaissances pointues en matière d'isolation, de ventilation, d'électricité, des propriétés des matériaux, mais aussi de santé et d'hygiène.
- Aux **nouvelles exigences réglementaires**, ouvrant de nouveaux domaines en matière de diagnostic, contrôle et mesure des performances énergétiques etc.
- Aux nouveaux **modes de consommation et de gestion de l'énergie**, notamment par le développement des énergies vertes.

La formation est véritablement un atout pour le logement durable, encore faut-il qu'elle soit effectivement adaptée et ouverte au public le plus large possible. L'offre est présente et diversifiée. Pour renforcer sa pertinence et son attractivité, les **enseignants** doivent être les premiers à être formés aux connaissances et gestes liés à l'efficacité énergétique, mais également

motivés à se tenir informés des évolutions techniques, pratiques et des compétences à acquérir.

Par ailleurs, la filière bâtiment reste une filière peu appréciée par les **jeunes**<sup>63</sup>, ce qui renforce les difficultés de recrutement d'une main-d'œuvre qualifiée. L'effort de formation, qu'elle soit initiale ou continue, doit contribuer à attirer et fidéliser les personnes dans le secteur vert.

**In fine**, quelles que soient l'offre et l'adaptation des formations, c'est la motivation et la mobilisation des acteurs du logement durable qui en déterminera le potentiel et le résultat.

### ◇ Le logement durable, vecteur d'insertion ?

Les emplois verts peuvent représenter un **gisement d'emplois pour tous**, du moins qualifié au plus qualifié, à condition de bien prendre en compte tous les enjeux qui y sont liés : formation, information, implication de tous les acteurs économiques, qualité des emplois, financement, indicateurs, etc.

Les initiatives de mise à l'emploi et les formations professionnelles visent souvent des catégories sociales spécifiques, par exemple des jeunes en situation de décrochage scolaire, des demandeurs d'emploi en risque d'exclusion, ... L'utilité de cette démarche est certaine et bon nombre d'exemples positifs sont là pour le prouver, notamment dans le domaine de l'économie sociale.

### » **Le rôle de l'économie sociale**

Le verdissement du logement est une **occasion importante pour l'économie sociale de faire valoir son expérience** en matière d'éco-construction. Certaines entreprises ont, en effet, développé depuis plusieurs années une expertise pointue en la matière et offrent aujourd'hui des services complets du gros œuvre à la rénovation thermique, proposant même des formations

---

<sup>63</sup> Par exemple, pour la Belgique, la fréquentation de l'enseignement construction de plein exercice reste peu élevée par rapport à ce qu'elle était dans le passé et, circonstance aggravante, le taux de transition de l'école vers les entreprises de construction est très faible (de l'ordre de 40%). Confédération Construction, Rapport annuel 2010-2011, <http://www.confederationconstruction.be/Portals/0/documenten/Rapport%20annuel%202010-2011.pdf>

techniques spécifiques. Généralement **axées sur la (re)mise à l'emploi de publics précaires**, certaines de ces entreprises proposent également des travaux de rénovation sur le petit bâti à prix réduit pour des personnes à revenu modestes.<sup>64</sup>

## » Exemples nationaux

### - BELGIQUE

“**Quelque Chose à Faire**”<sup>65</sup> (QCAF) est une asbl reconnue comme Entreprise de Formation par le Travail (EFT), créée en 1982, qui souhaite aider les jeunes exclus, ou en difficulté sur le marché de l'emploi, et leur fournir l'occasion d'apprendre un métier par le travail dans le secteur du bâtiment. Au quotidien, la formation, l'accompagnement social, le suivi pédagogique et la valorisation du travail réalisé pour les clients donnent des outils aux stagiaires pour construire leur vie et reprendre pied dans la société.

Active dans le domaine de la construction, l'entreprise propose des travaux de maçonnerie, de peinture, de toiture, de plomberie, de menuiserie, etc. En tant qu'EFT, elle accueille en permanence une soixantaine de personnes peu qualifiées et les forme aux métiers qu'elle pratique. Ces stagiaires effectuent leur formation sur des chantiers réels, encadrés par des formateurs.

Depuis plusieurs années, QCAF s'est lancée dans l'éco-construction. Elle propose des enduits chaux et terre, de l'isolation naturelle (soufflage de cellulose de papier), des peintures écologiques, etc. Par ailleurs, pour faire face aux problèmes aigus de logement des stagiaires qu'elle encadre, l'EFT a contribué à créer en 1994 l'Asbl Relogeas. Celle-ci travaille à développer des logements sociaux, réalisés par les stagiaires et dont certains d'entre eux peuvent bénéficier.

<sup>64</sup> Jean-Marie Coen et Marie-Caroline Collard, « Alliances Emploi-Environnement et éco-construction : une chance à saisir pour l'économie sociale ! », SAW-B Analyse, Mai 2010

<sup>65</sup> [www.qcaf.be](http://www.qcaf.be)

L'offre reste toutefois encore nettement insuffisante par rapport à la demande et ne répond pas non plus à toutes les situations. C'est pourquoi, QCAF a commencé à développer deux nouveaux projets pilotes, notamment grâce à des subsides de la Région wallonne ou via l'intégration à des programmes européens (FEDER, URBAN,...). Le premier s'intitule « Pack isolation ». L'objectif est d'offrir aux personnes qui habitent des maisons mal isolées mais qui n'ont pas les moyens de payer le coût d'une isolation, la possibilité de faire appel à un tiers investisseur et de se faire accompagner dans les travaux d'isolation. Le deuxième projet vise à encadrer des personnes qui souhaiteraient se lancer dans l'auto-construction de leur habitat de manière écologique, en minimisant au maximum la consommation énergétique des bâtiments construits.

**Casablanca**<sup>66</sup> est une asbl bruxelloise reconnue comme Initiative Locale de Développement de l'Emploi (ILDE). Elle est née en 2000, suite à une série de constats qui sont plus que jamais d'actualité : Un nombre important de demandeurs d'emploi habitant la Région de Bruxelles-Capitale sont sous-qualifiés et ont des difficultés à trouver un premier emploi. De ce fait, il leur est impossible d'acquérir l'expérience professionnelle nécessaire pour se positionner favorablement sur le marché du travail. Par ailleurs, le secteur de la construction connaît une pénurie structurelle de main-d'œuvre qualifiée et suffisamment expérimentée que pour être opérationnelle dès qu'elle est recrutée

Casablanca est enregistrée comme entrepreneur de travaux (parachèvement) et propose ses services de rénovation à des associations (asbl), à des organisations d'intérêt public et à des particuliers se trouvant dans les conditions d'accès au logement social. Par les travaux réalisés, Casablanca participe à l'amélioration du cadre de vie des habitants de la Région bruxelloise, en particulier de celui des populations défavorisées habitant dans les quartiers dégradés.

---

<sup>66</sup> [www.casablanca.be](http://www.casablanca.be)

Casablanca a travaillé sur Mundo-B, la Maison du Développement Durable de Bruxelles, où 2 000 m<sup>2</sup> ont été rénovés avec des éco-matériaux. Le projet consistait en la rénovation d'un ensemble de deux immeubles destinés à accueillir les bureaux de 25 associations actives dans le développement durable. Dans son état original, l'immeuble présentait un niveau de performance énergétique global de 138 kWh/m<sup>2</sup>/an (selon le calcul PHPP), après rénovation il a été abaissé à 54 kWh/m<sup>2</sup>/an, (standard « basse énergie » en rénovation). Pour ce faire, le recours à une isolation performante, aux énergies renouvelable, à des dispositifs de récupération des eaux de pluie et des toitures vertes a été privilégié. Un grand soin a également été apporté à la qualité et provenance des éco-matériaux utilisés (laine de chanvre, fibre de bois, cellulose, enduits et peintures naturels ou labellisés,...).

Le coût global de la rénovation est estimé à 2 900 000 euros soit 811 euros par m<sup>2</sup>. Cela représente un surcoût d'environ 230 euros par m<sup>2</sup> par rapport à une rénovation classique, dont environ 160 euros pour les aspects énergétiques et 70 euros pour les autres aspects (matériaux...). Les économies d'énergie permettront d'économiser environ 48 000 euros par an, ce qui équivaut à un retour sur investissement en 7 ans, et ce sans considérer les primes. Le budget global de l'acquisition et de la rénovation (plus de 6 millions d'euros) a été atteint grâce à l'apport des associations membres, complété par un subside du ministère bruxellois de l'environnement, la participation d'un partenaire privé "The Ethical Property Company" (pour 50%) et divers emprunts auprès de la banque Triodos.<sup>67</sup>

Cet important chantier a permis à un bon nombre de travailleurs de Casablanca d'acquérir de solides compétences en éco-construction.

---

<sup>67</sup> Voir [www.mundo-b.org](http://www.mundo-b.org)

## - FRANCE

Entreprise solidaire (Scop SA), le groupe **Chênelet** est engagé depuis plus de 20 ans dans l'insertion sociale et professionnelle près de Boulogne-sur-mer.

En 2008, François Marty et les organisations co-fondatrices créent le **Réseau Chênelet**<sup>68</sup> qui souhaite :

- Répondre à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans le secteur du bâtiment ;
- Assurer l'insertion par le travail à des personnes en difficultés ;
- Agir concrètement sur le phénomène de précarité énergétique en contribuant à la création de logements sociaux accessibles et économes en énergie.

Le réseau Chênelet Construction a trois objectifs communs:

- Rendre la performance environnementale de l'habitat accessible à tous ;
- Agir pour l'économie solidaire et pour l'insertion de personnes pas ou peu qualifiées ;
- Intervenir prioritairement pour le logement social, afin que les avancées environnementales bénéficient aux personnes les plus concernées par les enjeux de santé publique et d'économie domestique.

Chênelet Construction propose de créer du logement social sous forme d'habitat écologique, conçu en concertation avec les habitants, sobre en énergie, accessible à tous et recourant aux matériaux écologiques localement disponibles. La construction de ces logements s'appuie sur des entreprises d'insertion du réseau qui recrutent des personnes pas ou peu qualifiées, en difficulté sociale et en développant l'emploi local. De plus, le

---

<sup>68</sup> <http://chenelet.org/>



réseau propose des cycles de formation à l'éco-construction et une certification des projets.

Les formations se répartissent en modules, soit en ligne sous forme vidéo, soit sur le terrain. Ces dernières durent généralement de 2 à 5 jours, sont limitées à une quinzaine de personnes et sont encadrées par des personnes hautement qualifiées du réseau. Certains modules sont ouverts à toute personne intéressée par l'éco-construction, d'autres sont réservés aux professionnels du bâtiment, et permettent souvent l'obtention d'un certificat reconnu.

Chênelet Construction permet *in fine* l'accès à l'habitat écologique pour tous et de former toute une main d'œuvre aux techniques de construction écologique.

#### - ITALIE

**Cerro Torre**<sup>69</sup> est une coopérative sociale qui s'occupe d'insertion par le travail de personnes défavorisées. Depuis sa création en 1993, l'objectif de la coopérative est d'offrir les instruments nécessaires (formation, responsabilité, acquisition de capacités de travail) pour émanciper les personnes, pour leur donner une plus grande autonomie et la possibilité de se lancer dignement dans le monde du travail.

Après avoir mené des activités de gestion d'une déchèterie et de quelques entretiens de routes, la coopérative choisit en 2005 de se consacrer à l'ambitieux projet des énergies renouvelables pour rendre compatibles son engagement éthique et son engagement pour la défense de l'environnement. Ce choix a demandé un grand engagement, mais a été adopté avec enthousiasme et attention pour les personnes. Au fil du temps, ce nouveau secteur a donné des résultats de plus en plus satisfaisants, ce qui a permis à la Coopérative de se positionner au plus haut niveau national en ce qui concerne les projets, installations et assistance pour les installations photovoltaïques, solaires thermiques et géothermiques.

<sup>69</sup> <http://www.cerrotorre.it/bin/index.php?id=29&lng=FR>

## » Auto-réhabilitation des logements : entre insertion et prévention

La durabilité du logement est d'autant plus importante que l'habitat est souvent considéré comme un rempart important contre la pauvreté et l'exclusion sociale. Dès lors, afin de garantir l'accès à un logement décent pour tous, des alternatives – souvent imaginées par des acteurs de l'économie sociale – voient le jour afin de répondre de façon durable aux différents problèmes rencontrés par les personnes en situation de précarité.

**Variante de l'insertion par l'activité économique, l'auto-réhabilitation des logements est un moyen efficace pour lutter contre l'habitat insalubre** et permet aux habitants de conserver ou de restaurer leur logement. Ce genre d'initiative permet à la fois d'améliorer l'état et/ou la performance énergétique d'un logement et d'introduire par la même occasion les habitants à un métier par le travail dans le bâtiment. Des formations et un accompagnement social spécifique visent alors à favoriser une dynamique de retour à l'emploi. L'auto-réhabilitation de son logement, c'est donc acquérir des outils pour reprendre pied dans la société tout en s'ouvrant l'accès à un logement décent et sain.

## » Un exemple français d'auto réhabilitation

L'association **Igloo-France**<sup>70</sup> regroupe l'Union Sociale pour l'Habitat, la Fédération Nationale des Associations de Réinsertion Sociale, la Fédération Nationale des PACT, la Mutualité Sociale Agricole et cinq confédérations syndicales (la CFDT, la CFTC, FO, la CGT et la CFE-CGC). L'association propose une démarche active pour une intégration globale par le logement et l'emploi.

La démarche Igloo part des problèmes et des spécificités de la famille. Elle a pour but de favoriser une dynamique de retour à l'emploi, tout en ouvrant l'accès à un logement pérenne et adapté. Les projets Igloo s'appuient sur un développement intégré « logement-formation-emploi-accompagnement social », fondé sur la participation active des personnes en difficulté à la

---

<sup>70</sup> <http://www.igloo-habitat.org/>

conception et à la réalisation de leur logement. Ceux-ci permettent de ré-inscrire ces personnes en difficulté dans une dynamique d'insertion dont le chantier n'est qu'une étape afin de permettre un retour à l'emploi ou une remise en activité de manière durable. L'acquisition de compétences doit se faire par l'organisation et la mise en œuvre de formations professionnelles, de mise à niveau et d'adaptation à l'emploi à l'occasion de chantiers ordonnés par les collectivités territoriales. Le chantier de construction ou de réhabilitation de logement est le support du parcours d'insertion professionnelle.

Ainsi, la démarche Igloo se caractérise par :

- La participation active de la famille
- Un partenariat fort et engagé des décideurs et des acteurs de l'habitat, de l'accompagnement social et de l'insertion professionnelle
- Un mode de production du logement au service du projet de l'insertion professionnelle de l'habitant

Avec Igloo, plus de 300 familles, soit plus de 700 personnes, ont repris confiance en elles et se sont réinscrites dans une vie sociale normale et dans un parcours de retour à l'emploi, en s'investissant dans le logement qu'elles ont construit ou réhabilité. Les bénéficiaires sont toujours dans leur logement, l'entretiennent, et sont à jour de leur loyer. Ils n'ont pas de problème de voisinage. Ils n'ont, pour la très grande majorité, plus besoin d'un accompagnement social.

En termes de coût global, une démarche Igloo est infiniment moins coûteuse que la prise en charge sociale pendant des années d'une famille en difficulté. La qualification et l'insertion professionnelle liées à la démarche lui assurent une autonomie durable. Aujourd'hui, plus de 180 nouveaux logements sont en projet ou en cours de réalisation.

## » Conclusion

La reconversion de nos économies vers le vert possède un atout indéniable en termes d'emplois, puisqu'elle implique une réorientation de notre modèle économique vers l'humain, au détriment de l'utilisation irrationnelle des ressources. En effet, la transformation des métiers du logement constitue une véritable opportunité d'une relance verte du secteur, tout en permettant la mise à l'emploi d'une partie de la population qui n'y avait pas accès jusqu'alors. Aussi, il semble important d'être capable de capter les **innovations des acteurs de l'économie sociale**, qui ont par ailleurs fait leurs preuves.

Dès lors, l'amélioration de l'efficacité énergétique du logement et l'intégration des trois dimensions de la durabilité dans les politiques urbaines peut influencer voire **renforcer la cohésion sociale** et l'invention de nouveaux modèles d'habitation peut **créer de nouvelles solidarités**. Tirer parti de la « révolution verte » à venir pour orienter nos sociétés vers plus de solidarité et d'inclusion ne sera cependant possible qu'à une condition : que les « emplois verts » à créer soient à la fois décents et attractifs. En d'autres termes, **le véritable défi de la mutation verte du logement est de s'assurer qu'elle profite à tous.**

### Pour aller plus loin

- Cahier de la Solidarité n°26 « Logement vert, logement durable ? Enjeux et perspective », série Développement durable et territorial, mars 2011.
- Observatoire européen du Logement Durable : [www.logementdurable.eu](http://www.logementdurable.eu)

# COMBINER INSERTION ET EMPLOIS VERTS : DES BONNES PRATIQUES EUROPÉENNES

Au-delà de son enquête portant sur les liens entre les emplois verts et les entreprises d'insertion en Europe, Pour la Solidarité a voulu savoir comment ces entreprises traduisent leur intérêt pour les activités vertes sur le terrain. PLS a récolté des informations sur la réalité quotidienne de ces structures. Il en résulte un relevé de bonnes pratiques européennes dont de nombreux acteurs peuvent s'inspirer et qui démontrent que les emplois verts sont bien une opportunité pour bon nombre d'exclus.

Ces bonnes pratiques ne sont pas exhaustives. Elles ont été choisies pour leur valeur exemplative. Certaines utilisent les emplois verts dans le sens traditionnel donné à ce terme (entretien d'espaces verts, jardinage...) et si elles choisissent ce type d'activité, c'est souvent parce qu'il offre des opportunités d'insertion pour leurs publics. D'autres ont résolument opté pour un engagement en faveur du développement durable, faisant émerger des emplois contribuant à préserver ou à restaurer la qualité de l'environnement. D'autres encore envisagent de déployer des activités vertes dans le futur. Une observation attentive des sociétés d'insertion et de leur histoire montre en tout cas que ces entreprises ne sont pas figées et que leur souci à l'égard des personnes qu'elles accueillent les pousse à évoluer sans cesse. Ce constat vient confirmer ce que révélait notre enquête.

Nous avons choisi de regrouper ces bonnes pratiques en fonction du type d'activité qu'elles mettent en œuvre. Le lecteur découvrira donc :

- Des entreprises d'insertion généralistes
- Des spécialistes des espaces verts et de l'agriculture
- Des entreprises engagées dans l'éco-construction
- Des entreprises de traitement des déchets et de recyclage

La plupart des entreprises d'insertion ont développé des caractéristiques qui les différencient à l'intérieur d'un même secteur d'activité. Certaines mettent l'accent sur la formation, d'autres sur leur ancrage local, d'autres encore sur leur participation à un réseau.

## A. Partie I: Les entreprises d'insertion généralistes

Nombreuses sont les entreprises d'insertion généralistes à avoir déployé des activités « vertes ». La plupart, agissant comme des entreprises ordinaires, ont diversifié leurs activités afin d'offrir plus d'opportunités de travail aux personnes qu'elles accueillent (en général des personnes handicapées). C'est le cas du Village n°1 en Belgique qui précisait dans son magazine consacré aux nouveaux métiers de l'entreprise :

*« A travers le temps et à travers toutes nos activités, nos missions de création d'emploi et d'accompagnement de la personne handicapée sont pérennes. La diversification n'est qu'un moyen de remplir nos missions. Notre organisation est claire quant à sa finalité. Nous ne devons donc pas craindre de nous diversifier. Nous pouvons placer notre confiance dans la recherche de nouveautés en matière de métiers comme de méthodes. »<sup>71</sup>*

C'est aussi le cas de la coopérative sociale italienne Cerro Torre : *« Depuis sa création, Cerro Torre s'est attachée à expérimenter de nombreuses activités afin de sélectionner les plus rentables et les plus adaptées aux publics qu'elle accueille. La R&D a abouti à la mise en place de nombreuses nouvelles activités au fil des années (remise de factures à domicile, agrandissement du secteur des services écologiques, énergies renouvelables, etc.). »*

Pour les mêmes raisons (*« développement de nouveaux créneaux afin d'optimiser l'utilisation des infrastructures et leur rentabilité, et ainsi favoriser le recrutement de personnel »*), l'association belge Atelier Mosan envisage de s'occuper de la collecte d'encombrants.

---

<sup>71</sup> Village à la 1, n°95, septembre 2011

Certaines, comme La Régie des Ecrivains, ont décidé d'allier développement durable et éco-activités dans le but de favoriser l'insertion sociale et professionnelle par la création d'emplois. Et cela, en s'insérant dans des partenariats. Cette association participe ainsi à un projet LUCUS de l'Union européenne qui poursuit précisément cet objectif<sup>72</sup>.

Le développement durable peut être bien ancré dans la stratégie de l'entreprise d'insertion et déboucher sur des partenariats amenant de nouveaux emplois. Le souci de l'environnement est très présent au sein de l'entreprise L'Entraide. Ce désir de privilégier le développement durable l'a amenée à nouer des partenariats avec d'autres entreprises afin de tirer profit de leur expertise. Ainsi, un partenariat a été établi avec l'association Designpoint afin de développer et fabriquer des produits en bâche publicitaire usagée. *« À travers cette initiative, Designpoint apporte ses connaissances en matière de conception de produits à partir de matériaux usagés et de réemploi de matériaux, alors que L'Entraide par le Travail apporte son expertise dans le domaine de la production ainsi que la main-d'œuvre nécessaire à la réalisation du projet. »*

Des entreprises d'insertion peuvent accéder aux emplois verts par le biais de partenaires. C'est le cas de l'ETA belge Bélair. En partenariat avec l'association Epuvaleau, issu de la Faculté universitaire des sciences agronomique de Gembloux, cette entreprise d'insertion réalise des systèmes d'épuration des eaux usées par filtre végétalisé.

Certaines structures peuvent, via leurs activités vertes, avoir un impact sur les citoyens. C'est ainsi que l'association Imarco – Les Ateliers du Relais offre un accompagnement aux particuliers dans la création de potagers et un service de conseil, par exemple en matière de culture biologique ou de compostage. *« L'association va donc au-delà de la simple réalisation de tâches jardinières, mais elle contribue aussi au développement des connaissances des citoyens en matière d'environnement en alliant théorie et pratique à ses services. »*

<sup>72</sup> [http://lucus-project.eu/fr\\_FR/presentation](http://lucus-project.eu/fr_FR/presentation)

Comme le rappelle l'OIT, il est nécessaire de prendre en compte la qualité des emplois verts. C'est ce qui pousse des entreprises d'insertion à développer des processus d'évaluation des personnes en insertion, comme le consortium italien CS&L. L'association belge La Lorraine a, elle, opté pour une responsabilisation des travailleurs dans la gestion de l'entreprise afin de valoriser leur travail : « *Près de la moitié des membres du comité de direction de l'entreprise a un handicap.* »



EN BREF	Nom	<b>Village n°1</b>
	Localisation	Belgique
	Statut	ASBL
	Activités	Service résidentiel et d'accueil de jour, activités industrielles (assemblage, emballage, étiquetage), logistique documentaire (archivage, call-center, scanning), horticulture (entreprises et particuliers) et activités titres-services (aide au ménage, repassage)
Publics accueillis	Tout public	
DESCRIPTION DE LA BONNE PRATIQUE	Histoire, objectifs, résultats	<p>Le Village n°1 est un groupe d'ASBL et d'entreprises à finalité sociale qui regroupe 1 ETA, 1 centre d'hébergement, 3 SFS, et 4 sites industriels en propre. Il accompagne les adultes handicapés dans leur projet de vie et soutient les personnes en situation de handicap ou exclues du circuit traditionnel du travail par la création d'emploi. Le Groupe accueille 1000 travailleurs et 200 résidents.</p> <p>Il y a 45 ans, le projet est né d'une initiative de parents de personnes handicapées désireux de créer un centre d'hébergement et d'occupation pour leurs enfants, en profitant des avancées législatives belges en la matière. Par la suite, au gré de diverses opportunités, le Village n°1 a grandi et s'est diversifié pour devenir ce qu'il est aujourd'hui. En 2005 notamment le Village ouvre 2 entreprises d'insertion et ouvre ainsi ses portes à d'autres types de publics. Les objectifs de ce projet sont doubles :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'accompagnement d'adultes handicapés dans leur projet de vie ;</li> <li>• La création d'emplois stables, durables et rémunérateurs pour des publics fragilisés et en marge du marché de l'emploi.</li> </ul> <p>Alors que certains font carrière au sein du Groupe Village n°1, d'autres voient leur passage dans cette organisation comme un tremplin vers un emploi classique ou encore une reprise d'un parcours de formation. Le Village n°1 dispose en interne d'une solide équipe d'accompagnement composée d'accompagnateurs sociaux et d'assistants sociaux travaillant en lien étroit avec le service du personnel et les différents responsables d'équipes.</p> <p>On peut identifier différents axes intéressants quant au développement du Village n°1 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Un suivi étroit des évolutions législatives ;</li> <li>• Un organigramme clair permettant une prise de décision sereine et stratégique ;</li> <li>• Des relations fines avec les pouvoirs publics locaux, régionaux et/ou fédéraux ;</li> <li>• Des partenariats fiables avec les clients en développant avec chacun d'eux un projet spécifique.</li> </ul>
		Partenaires

COORDONNÉES

1 rue Sart Moulin – 1421 OPHAIN

Tél : 0032 2 386 06 11

[info@levillage1.be](mailto:info@levillage1.be)

[www.levillage1.be](http://www.levillage1.be)

EN BREF	Nom	<b>Cerro Torre</b>	
	Localisation	Italie	
	Statut	Coopérative sociale de type B	
	Activités	Energies renouvelables, collecte de déchets, conseil en écologie, services aux entreprises (facturation, transports, conditionnement etc.).	
	Publics accueillis	Alcooliques, détenus, handicapés mentaux, handicapés physiques	
DESCRIPTION DE LA BONNE PRATIQUE	Histoire, objectifs, résultats	<p>Cerro Torre fut créé en 1993 par la coopérative sociale de type A Il Calabrone, qui s'occupait alors de personnes souffrant de toxicomanie. Il s'agissait de conclure le parcours thérapeutique par une formation et/ou une expérience professionnelle afin de maximiser les chances de réinsertion. En 1996, la nouvelle coopérative put acquérir un entrepôt indépendant pour exercer ses activités, ce qui facilita le travail sur place et stimula les commandes. La nouvelle implantation de la coopérative lui permit également de multiplier ses activités et donc d'accueillir un public plus large.</p> <p>En 2005, la coopérative a choisi de se consacrer à l'ambitieux projet des énergies renouvelables pour rendre compatibles l'engagement éthique et l'engagement pour la défense de l'environnement. Ce choix a demandé un grand engagement et a comporté des risques et des difficultés, mais au fil du temps, ce nouveau secteur a donné des résultats de plus en plus satisfaisants, ce qui a permis à la Coopérative de se positionner au plus haut niveau national en ce qui concerne les projets, l'installation et l'assistance pour les installations photovoltaïques, solaires thermiques et géothermiques.</p> <p>Depuis sa création, Cerro Torre s'est attachée à expérimenter de nombreuses activités afin de sélectionner les plus rentables et les plus adaptées aux publics qu'elle accueille. La R&amp;D a abouti à la mise en place de nombreuses nouvelles activités au fil des années (remise de factures à domicile, gestion de point de vente d'appareils électroménagers et de leur installation/livraison, agrandissement du secteur des services écologiques, énergies renouvelables etc.).</p> <p>La coopérative est dirigée par un Conseil d'Administration et son Président, élus par l'assemblée des membres. Par ailleurs, les fonctions sont extrêmement segmentées entre les organes de direction et ceux de production. Un Chef de Secteur est désigné pour chaque activité pour coordonner les opérateurs sociaux, les personnes en insertion et les éventuels ouvriers pour s'assurer du bon fonctionnement « social » et « économique » de sa branche d'activité dans la coopérative. Cerro Torre emploie aujourd'hui 90 personnes, dont une soixantaine en insertion.</p> <p>En proposant un parcours d'insertion de 36 mois au maximum, Cerro Torre permet aux personnes en insertion de développer un réel projet personnel en collaboration avec toutes les parties prenantes.</p> <p>La structuration de la coopérative, son investissement dans la R&amp;D ainsi que le développement de nombreux partenariats ont fait la réussite de cette coopérative italienne.</p>	
		Partenaires	Partenaires privés : Coordination avec d'autres coopératives sociales, accord spécial avec le consortium SolcoBs Comieco, adhésion au groupe Conai (Corepla, l'AIC, Rillegno, Coreve ....)

CERRO TORRE

Società cooperativa sociale ONLUS - Via Pirandello, 17 - FLERO (BS)

[info@cerrotorre.it](mailto:info@cerrotorre.it)

[www.cerrotorre.it](http://www.cerrotorre.it)

EN BREF	Nom	<b>CS&amp;L</b>
	Localisation	Italie
	Statut	Consortium
	Activités	Entretien d'espaces, service de nettoyage, gestion de déchets
	Publics accueillis	Tout public
DESCRIPTION DE LA BONNE PRATIQUE	Histoire, objectifs, résultats	<p>CS&amp;L est un consortium italien d'organisations à but non lucratif italien reposant sur les valeurs de coopération sociale et recherchant le bien-être social des individus.</p> <p>Il a vu le jour en avril 2002 suite à la fusion entre le Consortium Cascina Sofia (fondé en 1992) et le consortium Lavorint Consorzio Imprese Sociali Milano (fondé en 1997). CS&amp;L intègre aujourd'hui 44 organismes à but non lucratif. Le consortium travaille en partenariat avec divers organismes publics à l'intégration des personnes défavorisées sur le plan socioprofessionnel. Il participe entre autres à de nombreux projets subventionnés par l'Union Européenne ayant pour objectif l'insertion professionnelle des personnes en difficulté.</p> <p>CS&amp;L travaille sur trois axes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Gestion de services sociaux, éducatifs et d'assistance ;</li> <li>Conventions avec des organismes publics locaux pour la gestion de services de nature technique et professionnelle ;</li> <li>Projets d'insertion professionnelle.</li> </ul> <p>Les différentes coopératives associées au sein de CS&amp;L œuvrent principalement dans les secteurs des espaces verts, le nettoyage ainsi que la collecte et le transport de déchets.</p> <p>Le consortium a développé un modèle d'insertion professionnelle pour ses coopératives sociales (qui s'applique à toutes les coopératives de type B appartenant au consortium) qu'il divise en trois phases : le début du parcours, la gestion de l'intégration et la conclusion du projet.</p> <p>Le début du parcours :</p> <p>Les coopératives doivent travailler sur deux fronts : interne et externe. Sur le plan interne, les coopératives doivent établir une discussion et réfléchir à leurs motivations d'intégrer des personnes en difficulté afin d'établir les formes de coresponsabilités de l'ensemble des sections de l'entreprise. Sur le plan externe, elles se doivent de rendre visible le travail qui a été fait, de sensibiliser d'autres publics au développement de l'expérience du personnel inséré et de renforcer les réseaux sociaux. Les difficultés auxquelles font face les individus en démarche d'insertion nécessite un échange d'expériences et de connaissances entre acteurs sociaux œuvrant autour de la même thématique.</p>

		<p>Gestion de l'intégration :</p> <p>La définition du projet doit être flexible, adaptable aux caractéristiques individuelles du bénéficiaire, mais contenir des éléments de base tels les objectifs sur le plan professionnel, les modalités pratiques (temps du parcours d'insertion, formation la plus appropriée, etc.) et la définition des tâches et des rôles de chaque intervenant. Le bénéficiaire doit jouer un rôle actif dans la définition de son projet, ce qui contribuera à accroître son estime personnelle et sa responsabilisation.</p> <p>Évaluation et conclusion du projet :</p> <p>Afin d'évaluer au mieux l'évolution des personnes en insertion ; les responsables des coopératives doivent établir dès le départ les éléments qu'il s'agira de vérifier et d'analyser ainsi que définir des indicateurs qui leur permettront de les mesurer (grâce à des outils facilement utilisables comme des questionnaires, des entrevue etc.). Les coopératives doivent toutefois tenir compte du fait que les aspects qualitatifs comme l'autonomie sont difficilement mesurables. Par ailleurs, afin que ces objectifs et ces indicateurs soient pertinents, les responsables doivent veiller à impliquer le plus d'intervenants possible dans leur élaboration et leur suivi, chef d'équipe, responsables de l'insertion, personne en processus d'insertion, etc.). Il est primordial que l'ensemble des parties prenantes qui interviennent dans le processus d'évaluation connaissent et valident la démarche.</p> <p>Cette démarche s'adresse aux coopératives de types B membre du consortium.</p>
	Partenaires	Partenaires publics : Ville de Brianza Cavenago, C.E.M. Environnement, Commune de Milan, commune de Monza, province de Milan, province de Monza, commune de Cavenago Di Brianza, commune de Cinisello Balsamo, CEM Ambiente SpA de Cavenago Di Brianza, OffertaSociale)
COORDONNÉES	CS&L	Strada comunale Basiano – 20040 Cavenago di Brianza Tel. 02 95 33 95 94 cascinasofia@iol.it <a href="mailto:info@consorzioysel.it">info@consorzioysel.it</a> <a href="http://www.consorzioysel.it">www.consorzioysel.it</a>

EN BREF	Nom	<b>La Régie des Ecrivains</b>
	Localisation	France
	Statut	Entreprise d'insertion
	Activités	Espace verts, nettoyage, voirie et conciergerie, services de proximité
	Publics accueillis	Tout public
DESCRIPTION DE LA BONNE PRATIQUE		<p>Fondée en 1992 dans le département du Bas-Rhin, l'association La Régie des Ecrivains offre des formations aux personnes en difficulté résidant dans le Nord-Est de Strasbourg. Certifiée entreprise d'insertion lors de sa création, elle a par ailleurs reçu un agrément pour créer une Entreprise Adaptée en 2002. Ces principaux champs d'activités touchent les espaces verts (création de jardins, aménagement paysager, plantation), le nettoyage (nettoyage de locaux, de sols, de vitres), la voirie et la conciergerie (déneigement, ramassage de déchets) et les services de proximité (décoration intérieure, peinture).</p> <p>L'entreprise participe depuis 2010 à un projet LUCUS de l'Union Européenne. Ce projet cherche à allier développement durable et éco activités dans le but de favoriser l'insertion sociale et professionnelle par la création d'emplois.</p> <p>Histoire, objectifs, résultats</p> <p>Le projet se réalise principalement autour de quatre secteurs:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'usage du bois dans la construction ou dans la rénovation de logement ;</li> <li>• L'isolation écologique de l'habitat ou du bâtiment public ou industriel ;</li> <li>• La traction animale urbaine et agricole ;</li> <li>• La gestion différenciée du patrimoine naturel et de l'espace urbain (entretien des berges, des rives, des prairies sèches et humides, des parcs et espaces naturels urbains).</li> </ul> <p>La Régie des Ecrivains a à ce jour travaillé avec plus de 220 personnes en difficultés ou handicapées et employait 32 permanents en 2009. À travers ce projet, l'association souhaite qu'à long terme, le développement de ces nouvelles activités permette la création d'emplois qualifiés et que le concept de développement durable puisse être adapté à l'ensemble de ses pratiques.</p>
	Partenaires	Partenaires privés : Savoir et Compétence Formation, La main verte, Desincoop, Elpendu, Le laboratoire culture et société, ISPA (Portugal), Université de Bar (Italie)
	COORDONNÉES	<p>La régie des écrivains  1 rue Verlaine - 67300 SCHILTIGHEIM  Tél : 0033 3 88 19 90 49  <a href="mailto:ecrivains.sec@evc.net">ecrivains.sec@evc.net</a>  <a href="http://www.regiedesecrivains.com/">http://www.regiedesecrivains.com/</a></p>

EN BREF	Nom	<b>Atelier Mosan</b>	
	Localisation	Belgique	
	Statut	ASBL (ETA)	
	Activités	Imprimerie, maçonnerie, aménagement et entretien de jardins	
	Publics accueillis	Handicapés mentaux, handicapés physiques	
DESCRIPTION DE LA BONNE PRATIQUE	Histoire, objectifs, résultats	<p>L'Atelier Mosan est une entreprise installée dans la région liégeoise depuis 1967. Agréée Entreprise de Travail Adapté depuis 1997, elle travaille principalement à l'intégration sur le plan social et professionnel de personnes handicapées. Sur un personnel de 40 personnes, une trentaine présente un handicap.</p> <p>L'entreprise œuvre dans différents secteurs d'activités. Elle s'occupe de la création et de l'aménagement de parcs et de jardins, du nettoyage de locaux, de la fabrication de bâches et de housses d'ensevelissement pour les pompes funéraires et les hôpitaux et dispose d'une section imprimerie et couture. En 2003, L'Atelier Mosan fusionne avec l'organisme La Clé des Champs ce qui lui permet d'élargir son champ d'activité au bâtiment (réparations d'édifices, travaux de plafonnage, de maçonnerie, etc.). Afin de diversifier ses activités, la société prévoit d'agir en tant que partenaire d'un projet de recharge de batteries de voitures électriques et de développer des projets d'éco-construction comme par exemple la construction de maisons en bois.</p> <p>En adoptant le statut d'ETA, l'Atelier Mosan a créé un service social et engagé une assistante sociale travaillant à mi-temps. Grâce à ce service, l'Atelier Mosan assure la formation des travailleurs, les aide et les conseille. De plus, il suit les salariés dans leur travail et assure le lien avec les entreprises extérieures et les autres services d'aide existants. Cette section "service social" de l'entreprise a aussi créé et implanté un programme destiné à faire la promotion des personnes handicapées à l'intérieur de l'ASBL, avec l'idée de permettre leur insertion dans un milieu de travail ordinaire. Un programme de préparation à la retraite et à la préretraite a aussi été élaboré pour les travailleurs handicapés.</p> <p>L'Atelier Mosan cherche continuellement le développement de nouveaux créneaux afin d'optimiser l'utilisation de ses locaux, leur rentabilité et ainsi, favoriser le recrutement de personnel. Par conséquent, elle envisage aujourd'hui la possibilité de s'occuper de la collecte des encombrants des différentes communes de la région. Les directives européennes en matière de réduction de l'enfouissement technique des dernières années incitent au développement d'emplois dans ce secteur d'activité. L'entreprise a par contre connu des difficultés économiques au cours des dernières années, difficultés qu'elle a réussi à surmonter grâce au recrutement et au travail de nombreux bénévoles.</p>	
		Partenaires	Partenaires privés : Atelier graphique Wanze, Cargoliftinf
		COORDONNÉES	<p>Atelier Mosan  2b Avenue de la Croix Rouge - 4500 HUY  Tél : 0032 85 27 40 20  <a href="mailto:atelier.mosan@swing.be">atelier.mosan@swing.be</a>  <a href="http://www.ateliermosan.be">www.ateliermosan.be</a></p>



EN BREF	Nom	<b>Criquelions Services</b>
	Localisation	Belgique
	Statut	ASBL
	Activités	Horticulture, peinture
	Publics accueillis	Handicapés mentaux, handicapés physiques, handicapés sensoriels
DESCRIPTION DE LA BONNE PRATIQUE	Histoire, objectifs, résultats	<p>Criquelions Services fut fondée en 1983 dans la région de Mons et travaille dans deux domaines: l'horticulture et la peinture. Dans sa section horticulture, la société s'occupe notamment de la création et de l'entretien de jardins et de parcs, de l'aménagement de terrain et de la construction de bassins d'agrément pour les particuliers. La section peinture comprend la pose de revêtement sur les sols et sur les murs en plus de la réalisation de travaux de peinture tant en intérieur qu'en extérieur.</p> <p>L'entreprise engage du personnel qui présente un handicap physique, mental léger ou sensoriel. En 2009, ce sont 17 personnes handicapées qui étaient salariées de l'entreprise. Pour faciliter l'insertion socioprofessionnelle de ces travailleurs, Criquelions Services bénéficie du support de l'AWIPH et de celui de la province de Hainaut sous forme de subsides.</p> <p>Le travail de l'entreprise et son apport pour la société et la communauté lui a valu d'être récompensé du prix Mercure en 2009. Trois critères de sélection ont été considérés pour la remise du prix : l'insertion sociale, l'expérimentation de mode d'organisation démocratique et la production ou la commercialisation de produits et services utiles socialement.</p>
	Partenaires	
COORDONNÉES	<p>Criquelions Services  11 rue Eva Dupont - 7011 GHLIN  Tél : 0032 65 34 68 04  <a href="mailto:info@criquelions.com">info@criquelions.com</a>  <a href="http://www.criquelions.com/">http://www.criquelions.com/</a></p>	

<b>EN BREF</b>	Nom	<b>L'entraide par le Travail</b>
	Localisation	Belgique
	Statut	ASBL
	Activités	Conditionnement, montage mécanique et électronique, entretien d'espaces verts
<b>DESCRIPTION DE LA BONNE PRATIQUE</b>	Publics accueillis	Handicapés mentaux, handicapés physiques
	Histoire, objectifs, résultats	<p>L'ASBL L'Entraide par le Travail a été créée afin de chapeauter deux entreprises : les Ateliers de la Sarte et les Ateliers Brainois, respectivement fondés à Mélin et à Braine-l'Alleud. Elle offre des services dans des secteurs d'activités variés : montage mécanique et électronique, travaux extérieurs ou encore services d'imprimerie. Le département espace verts qui assure le nettoyage d'allées et différents services d'entretien de jardins et le département conditionnement, qui inclut le montage de présentoirs, l'ensachage ou des travaux d'étiquetages, viennent compléter l'offre de services de l'entreprise.</p> <p>Le souci de l'environnement est très présent au sein de l'entreprise. Les clients de L'Entraide peuvent par exemple faire imprimer leurs documents sur du papier recyclé et/ou avec de l'encre naturelle. La société fait la promotion de produits écologiques pour le nettoyage des voitures, recycle et réutilise autant que possible les matériaux dont elle dispose. Ce désir de privilégier le développement durable l'a amené à nouer des partenariats avec d'autres entreprises afin de tirer profit de leur expertise. Ainsi, un partenariat a été établi avec l'ASBL Designpoint afin de développer et fabriquer des produits en bâche publicitaire usagée. À travers cette initiative, Designpoint apporte ses connaissances en matière de conception de produits à partir de matériaux usagés et de réemploi de matériaux alors que L'Entraide par le Travail apporte son expertise dans le domaine de la production ainsi que la main d'œuvre nécessaire à la réalisation du projet.</p> <p>L'entreprise compte près de 100 employés parmi lesquelles environ 90% sont reconnus par l'AWIPH.</p>
	Partenaires	Partenaires publics : Province du Brabant Wallon. Partenaires privés : Design point, Mutualité Chrétienne.
<b>COORDONNÉES</b>		<p>L'Entraide par le Travail 8, rue Saint-Sébastien - 1420 BRAINE L'ALLEUD Tél : 0032 2 387 55 47 <a href="mailto:direction@eta-entraide.be">direction@eta-entraide.be</a> <a href="http://www.eta-entraide.com">www.eta-entraide.com</a></p>

<b>EN BREF</b>	Nom	<b>Imarco - Les Ateliers du Relais</b>
	Localisation	Belgique
	Statut	ASBL
	Activités	Horticulture, imprimerie, conditionnement
<b>DESCRIPTION DE LA BONNE PRATIQUE</b>	Publics accueillis	Handicapés mentaux, handicapés physiques
	Histoire, objectifs, résultats	<p>Depuis 1971, l'ETA Imarco-Les Ateliers du Relais, travaille à l'insertion socioprofessionnelle des personnes handicapées en leur offrant un emploi adapté à leur situation. L'entreprise se spécialisait jusqu'à tout récemment dans trois domaines d'activités: l'imprimerie, la maroquinerie et le conditionnement (pose d'étiquettes, emballage et ensachage de produits). Le secteur de la maroquinerie a été abandonné au profit de celui de l'entretien et de l'aménagement de jardins et de potagers.</p> <p>Cette section « Nature et Environnement » offre un large éventail de services. Le personnel effectue des tâches traditionnelles telles la préparation de terrains pour le jardinage ou le débroussaillage, mais l'entreprise offre aussi un accompagnement aux particuliers dans la création de potagers et un service de conseil au particulier, par exemple sur la culture biologique ou le compostage. L'asbl va donc au-delà de la simple réalisation de tâches jardinières, mais elle contribue aussi au développement des connaissances des citoyens en matière d'environnement en alliant théorie et pratique à ses services.</p> <p>Aujourd'hui, plus de 75% des employés chez Imarco ont un handicap.</p>
	Partenaires	Partenaires publics : FETAL, AWIPH, EWETA. Partenaire privé: La Croisée.
<b>COORDONNÉES</b>	Imarco- Les Ateliers du Relais 2, Champ de l'Abby - 4960 MALMEDY Tél : 0032 80 79 92 60 <a href="mailto:direction@eta-imarco.be">direction@eta-imarco.be</a> <a href="http://www.eta-imarco.be">http://www.eta-imarco.be</a>	

Nom	<b>La Lorraine</b>
Localisation	Belgique
Statut	ASBL
Activités	Nettoyage, travaux forestiers, entretien d'espaces verts, repassage
Publics accueillis	Handicapés mentaux, handicapés physiques
Histoire, objectifs, résultats	<p>Le Groupe la Lorraine est une association qui chapeaute 5 entreprises belges. La plus ancienne fut fondée en 1972 et prit le nom de La Lorraine 72 en 2003. Cette entreprise se spécialise dans le nettoyage professionnel, l'entretien des espaces verts et les travaux forestiers. En 1995, c'est au tour de La Lorraine 95 d'être créée et l'entreprise se spécialise dans le domaine de l'entretien des parcs, les soins aux arbres ainsi que les travaux forestiers. Trois autres entreprises ont par la suite rejoint le groupe La lorraine: Titre-service La lorraine (fondée en 2003), Titre-service de l'Ardenne (fondée en 2005) et finalement les Titre-services du Savoie (fondée en 2007). Les deux premières entreprises œuvrent dans les services d'aides ménagères aux particuliers alors que la dernière est active dans le repassage. Ce sont près de 300 personnes qui travaillent au sein du Groupe La Lorraine.</p> <p>L'association a conservé le même objectif depuis la création de sa première entreprise dans les années 1970, soit de promouvoir la reconnaissance sociale des personnes par un travail utile pour la société. Pour y parvenir, la philosophie de l'entreprise repose sur trois axes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Accompagner socialement les employés tout au long de leur parcours,</li> <li>• Offrir des formations à l'ensemble du personnel,</li> <li>• Responsabiliser les travailleurs dans la gestion de l'entreprise afin de valoriser leur travail.</li> </ul> <p>Ce désir de responsabilisation des travailleurs se manifeste à différents égards. Par exemple, la relation entre la direction et les employés est basée sur une réelle collaboration dans un esprit de partenariat. Similairement, il y a un fort désir de ne pas cantonner le personnel handicapé aux positions subalternes et marginales, mais plutôt de lui donner accès à des postes hauts placés. Ainsi, près de la moitié des membres du comité de direction de l'entreprise a un handicap.</p> <p>Le processus décisionnel de l'entreprise repose sur des bases démocratiques et sa gestion est autonome et indépendante de toute influence externe. Cette indépendance vis-à-vis des pouvoirs religieux, politiques et partisans favorise la participation des travailleurs dans les différents niveaux de gestion. Celle-ci s'incarne par exemple dans le droit des travailleurs, par le biais d'un Comité, de s'exprimer sur le recrutement d'un futur employé. En 2005, le groupe Lorraine a créé un outil d'information, « Les nouvelles du jour », afin de permettre aux travailleurs d'être au fait de l'actualité de l'entreprise. Les différents organes de l'entreprise, par exemple le comité de gestion ou le comité de prévention et de protection de travailleurs incluent des membres de la direction mais aussi des membres du personnel.</p>

<b>COORDONNÉES</b>		Ces différentes pratiques ont valu de nombreuses distinctions au Groupe La Lorraine. En 1998, c'était le prix Van Turnhout qui récompensait l'entreprise pour ses actions et en 2003, le Godefroid Économique lui était décerné. En 2006, la secrétaire d'État à l'économie sociale remettait le titre d'ambassadeur de l'économie sociale à l'entreprise.
	Partenaires	Partenaire privé : Lucco S.A.
	<p>La Lorraine  32 Zone Artisanale de Weyler - 6700 ARLON  Tél : 0032 63 22 18 73  <a href="mailto:lalorraine.administration@skynet.be">lalorraine.administration@skynet.be</a>  <a href="http://www.lalorraine-arlou.be/sommaire.php">http://www.lalorraine-arlou.be/sommaire.php</a></p>	

<b>EN BREF</b>	Nom	<b>Andenne Pro Services</b>
	Localisation	Belgique
	Statut	ASBL
	Activités	Entretien de jardins, peinture, ainsi que nettoyage à domicile et repassage
	Publics accueillis	Handicapés mentaux, handicapés physiques
<b>DESCRIPTION DE LA BONNE PRATIQUE</b>	Histoire, objectifs, résultats	<p>Andenne Pro Services offre depuis 1968 une large gamme de services, notamment dans l'entretien de jardins, les travaux de peinture pour les particuliers, le nettoyage, la sous-traitance industrielle ainsi que dans la remise à neuf d'immeubles pour le secteur privé. En matière de jardinage, les services offerts par Andenne Pro services touchent principalement le domaine de la tonte de pelouse, de la taille de haies et d'arbustes, du débroussaillage, du ramassage de feuille ainsi que celui de la création de pelouse.</p> <p>La société travaille principalement à l'insertion socioprofessionnelle d'individus ayant un handicap léger. En 2004, elle crée une filiale, Andenne Services à Domicile, qui se spécialise dans l'aide au ménage pour les particuliers. Les 93 aides ménagères et les 5 repasseuses s'occupent de près de 1200 clients en leur offrant la possibilité de faire le nettoyage de leur maison, leurs courses, leurs repas et leur repassage. Andenne Pro Services fut la première entreprise à recevoir son agrément afin d'intégrer le système des Titres-Services, ce qui a mené à la création de sa filiale Andenne Services à Domicile.</p> <p>En 2003, l'entreprise a été récompensée par le titre de « Andennais de l'année ».</p>
	Partenaires	
	<b>COORDONNÉES</b>	<p>Andenne Pro Services  2 Quai de Marche-en-Pré - 5300 ANDENNE  Tél : 081 63 57 81  <a href="mailto:info@andenne-proservices.be">info@andenne-proservices.be</a>  <a href="http://www.andenne-proservices.be">http://www.andenne-proservices.be</a></p>

<b>EN BREF</b>	Nom	<b>Bélaïr Jardins et Menuiserie</b>
	Localisation	Belgique
	Statut	ASBL
	Activités	Entretien et aménagement de parc et jardins, nettoyage
	Publics accueillis	Handicapés mentaux, handicapés physiques
<b>DESCRIPTION DE LA BONNE PRATIQUE</b>	Histoire, objectifs, résultats	<p>Fondée en 1971 à Barvaux puis transférée à Aye en 2007, l'asbl Bélaïr Jardins et Menuiserie s'est associée à la société anonyme Bois et Travaux afin de permettre à son entreprise de diversifier ses secteurs d'activités et de continuer le développement de son expertise.</p> <p>La section « Jardins et Menuiserie » s'occupe principalement de la construction de mobilier extérieur, de l'entretien de parcs et jardins, du nettoyage chez des particuliers et des commerçants et du conditionnement pour les entreprises. Pour sa part, la section « Bois et Travaux » se spécialise dans la création et l'aménagement d'espaces verts, l'élagage (coupe de branches d'arbres), le nettoyage industriel ainsi que le nettoyage après sinistre.</p> <p>En partenariat avec l'asbl Epuvaleur, issu de la faculté universitaire des sciences agronomique de Gembloux, l'ETA Bélaïr réalise des systèmes d'épuration des eaux usées par filtre végétalisé. Ce partenariat permet donc de répondre de façon écologique aux problèmes liés au traitement des eaux usées des particuliers grâce à ce procédé nommé lagunage (utilisation de végétaux pour le traitement des eaux usées).</p>
	Partenaires	Partenaire publics : Epuvaleur Partenaire privé : Bois et Travaux
<b>COORDONNÉES</b>	Belair – Jardins et Menuiserie 15 Rue André Feher - 6900 MARCHE. Tel : 0032 84 24 58 40 <a href="mailto:bl@bois-travaux.be">bl@bois-travaux.be</a> <a href="http://www.bois-travaux.be">www.bois-travaux.be</a>	

EN BREF	Nom	<b>L'Atelier</b>
	Localisation	Belgique
	Statut	ASBL
	Activités	Cordonnerie, conditionnement, entretien de parc et jardin, sous-traitance, lavage de vitres
	Publics accueillis	Handicapés mentaux, handicapés physiques, handicapés sensoriels
DESCRIPTION DE LA BONNE PRATIQUE	Histoire, objectifs, résultats	Les secteurs d'activités de l'entreprise sont variés. Les activités de conditionnement (manuel, alimentaire et mécanisé) incluent le tri, l'étiquetage, la mise sous film rétractable ainsi que la mise en sachet. Le service espaces verts de l'entreprise s'occupe notamment de la pose de clôture, de la plantation, de la taille, du débroussaillage, de la pulvérisation et de la tonte. Outre ces services, l'Atelier dispose d'une équipe spécialisée en matière de lavage de véhicules et de vitres et de réparation de souliers, de sacs et d'autres objets en cuir.
	Partenaires	
COORDONNÉES	L'Atelier 477 Chaussée de Liège - 5100 Jambes Tél : 0032 81 30 19 77 <a href="mailto:info@atelier-jambes.be">info@atelier-jambes.be</a> <a href="http://www.atelier-jambes.be">http://www.atelier-jambes.be</a>	



EN BREF	Nom	<b>La Thierache</b>
	Localisation	Belgique
	Statut	ASBL
	Activités	Traitement du bois (palette, scierie), création et entretien de parcs et jardins, service de traiteur, sous-traitance pour entreprise
	Publics accueillis	Handicapés mentaux, handicapés physiques
COORDONNÉES DESCRIPTION DE LA BONNE PRATIQUE	Histoire, objectifs, résultats	La Thierache offre un large éventail de biens et de services. Dans le domaine des espaces verts, elle offre des services de tonte de pelouses, d'élagage, de défrichage ainsi que de plantation (fleurs arbustes, etc.). Elle se spécialise aussi dans le sciage du bois ainsi que dans la construction de palette. La Thierache offre des services de traiteur ainsi que des services de sous-traitance pour les entreprises.
	Partenaires	
	<p>La Thierache  1, Zone Plantis des Aisements - 6590 MOMIGNIES  Tél : 0032 60 51 20 59  <a href="mailto:luc.trepagne@lathierache.be">luc.trepagne@lathierache.be</a>  <a href="http://www.lathierache.be">www.lathierache.be</a></p>	

<b>EN BREF</b>	Nom	<b>Les Dauphins</b>
	Localisation	Belgique
	Statut	ASBL
	Activités	Conditionnement, création et entretien d'espaces vert, sous-traitance
	Publics accueillis	Handicapés mentaux, handicapés physiques, handicapés sensoriels
<b>DESCRIPTION DE LA BONNE PRATIQUE</b>	Histoire, objectifs, résultats	Fondé en 1972 dans le but favoriser l'intégration socioprofessionnelle des personnes handicapées, L'ETA Les Dauphins se spécialise dans trois domaines d'activités : le conditionnement, la création et l'entretien d'espace vert et la sous-traitance.  Les travaux effectués dans le domaine du conditionnement varient de l'ensachage manuel, à l'étiquetage et comptage manuel, en passant par le routage (mise sous pli, préparation d'envoi publicitaire, etc.). En ce qui concerne la création et l'entretien d'espaces verts, l'entreprise offre des services de pose de clôture, de création de pelouse, de taille (de haies, d'arbustes et d'arbres fruitiers), de débroussaillage ainsi que de création de pelouse. Les travaux effectués en sous-traitance sont définis par les clients de l'entreprise.
	Partenaires	
<b>COORDONNÉES</b>	Les Dauphins 18 Chaussée de Wavre - 5030 GEMBLoux Tél : 0032 81 61 28 73 <a href="mailto:b.piret@lesdauphins.be">b.piret@lesdauphins.be</a> <a href="http://www.lesdauphins.be">http://www.lesdauphins.be</a>	

EN BREF	Nom	<b>Les Ateliers de Blicquy</b>
	Localisation	Belgique
	Statut	ASBL
	Activités	Montage de phares optiques, fabrication de chariots pour alimentation des chaînes de montage, produits d'entretien et de nettoyage industriel, conditionnement d'engrais, désherbants, pesticides, fabrication de mini serres, conditionnement de plâtre, ciment, montage de pompes à bière et lave-verre
	Publics accueillis	Handicapés mentaux, handicapés physiques, handicapés sensoriels
DESCRIPTION DE LA BONNE PRATIQUE	Histoire, objectifs, résultats	Reconnu en tant qu'atelier protégé à partir de 1964, l'ETA les Ateliers de Blicquy œuvre dans une multitude de secteurs, allant des jardins biologiques à la confection de valises et de coffres. Elle est active notamment dans le secteur de l'automobile (montage de phare), de l'agriculture (fabrication de mini-serre), du bâtiment et de l'industrie en général (sous-traitance). L'ETA gère aussi un magasin
	Partenaires	
COORDONNÉES	Les Ateliers de Blicquy 38 rue du Couvent - 7903 BLICQUY Tél : 0032 69 66 96 90 <a href="mailto:informations@adblicquy.be">informations@adblicquy.be</a> <a href="http://www.adblicquy.be">http://www.adblicquy.be</a>	

EN BREF	Nom	<b>C.A.R.P. (Centre d'Adaptation et de Reclassement Professionnel)</b>
	Localisation	Belgique
	Statut	ASBL
	Activités	Conditionnement, entretien de parcs et jardins, mécanique, restauration
	Publics accueillis	Handicapés mentaux, handicapés physiques, handicapés sensoriels
DESCRIPTION DE LA BONNE PRATIQUE	Histoire, objectifs, résultats	<p>Fondé en 1967, le CARP situé dans la province de Namur est une ETA qui œuvre en particulier avec des handicapés mentaux et/ou sociaux. Disposant d'un atelier mécanique, elle y effectue des travaux de soudure, de soudage, de façonnage et montage électrique. L'entreprise namuroise se spécialise aussi dans l'entretien et la création de jardins et effectue diverses tâches telles la tonte de pelouse, le dessouchage d'arbre et la plantation de haies. Outre ces deux secteurs d'activités, l'ETA dispose d'une imprimerie et d'un restaurant. Une section destinée à la sous-traitance ainsi qu'à des travaux d'emballage existe aussi au sein de l'entreprise.</p> <p>Depuis 2009, le C.A.R.P. offre des formations d'alphabétisation à ses travailleurs. S'échelonnant sur 6 mois, ces cours vont au-delà de l'apprentissage de la lecture et des bases de l'orthographe même si ces aspects occupent une place centrale du cursus. Les participants apprennent tout ce qui pourrait leur être utile dans leur vie quotidienne comme par exemple le calcul, la rédaction d'une communication écrite à un collègue ou l'utilisation d'un dictionnaire, la compréhension des logos des consignes de sécurité et la lecture d'un contrat de travail. Ces cours sont adaptés à la personne handicapée et sont divisés en deux, un cours pour les débutants et un autre pour ceux possédant déjà une certaine base.</p> <p>En 2009, l'entreprise employait un peu plus de 130 travailleurs, dont 16 personnes handicapées.</p>
	Partenaires	Partenaire public : province de Namur
	COORDONNÉES	<p>C.A.R.P.  38 rue de la Gendarmerie - 5600 PHILLIPPEVILLE  Tél : 0032 71 66 6821  <a href="mailto:direction@lecarp.be">direction@lecarp.be</a>  <a href="http://www.lecarp.be">http://www.lecarp.be</a></p>

EN BREF	Nom	<b>Le Transit</b>
	Localisation	France
	Statut	Association loi 1901
	Activités	Rénovation, peinture et revêtement, plâtrerie, nettoyage
	Publics accueillis	Adultes peu qualifiés, ressortissants de quartiers difficiles
DESCRIPTION DE LA BONNE PRATIQUE	Histoire, objectifs, résultats	<p>Composée d'une équipe de 50 personnes, l'entreprise œuvre dans le domaine de la rénovation (immobilière et d'intérieur), de la peinture et du revêtement, de la plâtrerie et du nettoyage, notamment pour le nettoyage après sinistre. D'autres services sont aussi offerts dans le secteur de l'aménagement paysagiste, de la collecte d'encombrants ainsi que dans le recyclage et la valorisation de déchets industriels.</p> <p>Le Transit a instauré la RSFP (Reconnaissance des Savoirs Faire Professionnels), gérée par l'Association nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes (AFPA). Ce dispositif est destiné aux individus ne possédant pas les prérequis nécessaires pour avoir accès aux systèmes traditionnels de validation des compétences. À travers cet outil, l'individu en démarche d'insertion peut avoir accès à une reconnaissance de ses savoir-faire (acquis en formation ou par l'expérience) attestée par un professionnel. La RSFP vise particulièrement à favoriser l'insertion professionnelle des personnes peu qualifiées et n'ayant pas accès à une certification et s'obtient suite à une entrevue individuelle et une épreuve professionnelle devant jury. Cet outil est utilisé par l'Entreprise d'Insertion le Transit notamment pour redonner confiance aux employés en démarche d'insertion en leurs capacités.</p>
	Partenaires	Partenaire public : AFPA
COORDONNÉES	<p>Le Transit  560 rue Verdun - 69400 VILLEFRANCHE SUR SAONE  Tél : 0033 4 74 62 02 31  <a href="mailto:le-transit@wanadoo.fr">le-transit@wanadoo.fr</a>  <a href="http://www.le-transit-69.com">http://www.le-transit-69.com</a></p>	

Nom	<b>Ecosviluppo</b>
Localisation	Italie
Statut	Coopérative sociale de type B
Activités	Récolte et gestion des déchets, hygiène urbaine, entretien
Publics accueillis	Détenus, handicapés mentaux, handicapés physiques, toxicomanes
Histoire, objectifs, résultats	<p>Ecosviluppo est une entreprise située dans la province de Bergame, en Lombardie, spécialisée dans la collecte et le traitement des déchets. Au fil des années, elle a développé ses activités dans les secteurs du tri des déchets urbains, du balayage de rues, de l'entretien de parcs, de l'assainissement ainsi que dans la gestion de plateformes écologiques.</p> <p>Fondée en 1995, l'entreprise est agréée coopérative sociale de type B. En moyenne, ce sont 20 à 30 personnes par année qui profitent des programmes d'insertion de l'entreprise. Pour l'année 2009 par exemple, 22 personnes dont 8 handicapés et 4 détenus ont joint les programmes d'insertion de la coopérative, qui est à ce jour l'une des plus structurées de la région. En 15 ans, près de 250 personnes défavorisées ont eu recours aux programmes d'insertion d'Ecosviluppo. La coopérative a établi de nombreux partenariats avec diverses structures publiques, entreprises sociales et services sociaux et est donc parfaitement ancrée dans son territoire.</p> <p>La gestion du processus d'intégration au travail des personnes défavorisées se déroule généralement en cinq étapes: contact, interview, analyse, design et mise en œuvre.</p> <p>1) Contact La coopérative est mise en contact avec la personne en situation précaire par les services sociaux (Service pour les Toxicodépendant (SERT), SSA prison, UEPE, services sociaux municipaux, soins communautaires, CPS), par des connaissances de cette personne ou à l'initiative même de l'individu. Lorsque le contact est établi, Ecosviluppo identifie le profil de l'individu (âge, résidence, état physique) et fixe un rendez-vous pour un entretien.</p> <p>2) Interview L'entrevue est l'occasion de présenter les activités de l'entreprise au candidat, son fonctionnement et sa structure. Cette étape permet aussi de mesurer la motivation du candidat et d'aborder les problèmes qui pourraient se poser.</p> <p>3) Analyse Un dialogue s'installe avec l'institution d'envoi et la coopérative afin de concevoir un projet personnalisé aussi proche que possible des besoins et des attentes du bénéficiaire. Le directeur technique de la production est ensuite chargé de trouver le poste le plus adapté en fonction des postes disponibles et du profil du candidat.</p> <p>4) Design L'entreprise travaille avec l'employé afin d'identifier les aptitudes de ce dernier et d'élaborer les tâches, les horaires de travail et le contrat du nouveau salarié. La coopérative établit aussi les droits et devoirs du travailleur et les règles de conduite, toujours en partenariat et avec l'accord de ce dernier et de l'institution d'envoi.</p>

DESCRIPTION DE LA BONNE PRATIQUE		<p>5) Mise en œuvre</p> <p>Les tâches attribuées aux individus en démarches d'insertion sont définies en fonction de la nature du handicap par exemple et de l'environnement physique de l'entreprise.</p> <p>Cette démarche vise à concilier le mieux possible la nécessité pour l'entreprise d'offrir un service de qualité adapté à ses travailleurs. Les démarches entreprises par la coopérative lui ont permis d'établir les pistes d'amélioration suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Allonger la durée du séjour en entreprise</li> <li>• Accroître la présence des services sociaux en nombre et dans le temps</li> <li>• Mettre des habitations à la disposition des personnes rencontrant des problèmes de logement</li> <li>• Accroître la disponibilité de bénévoles</li> </ul>
	Partenaires	<p>Partenaires publics : Service de l'emploi (SIL) de Dalmine, Service de l'emploi de la Grumello Monte, Service de placement de Seriate, Services intégrés pour l'emploi d'Island, Prison de Bergame, Prison à Milan, Prison Bollate, UEPE de Brescia, Milan et Bergame, Services à la famille et des personnes vulnérables, , CPS, Office pour le placement ciblé de Bergame, Agence pour l'intégration de Bergame, Province de Bergame, Service des migrations de la ville de Bergame, les Services pour les Toxicodépendants (SERT)</p> <p>Partenaires privés : Association Carcere &amp; Territorio, Fondation Opera Vismara, Nouvel Auberge populaire Bonomeli (Nuovo Albergo Popolare Bonomeli), Fondation Maison Ami (Fondazione Casa Amica), consortium città aperta, Association de la communauté Ruah, Caritas Diocesana de Bergame, Association Mani Amiche de Stezzano, Consorzio Gerundo , Association Mosaico de Bergame, ASL Milano 2</p>
COORDONNÉES	<p>Ecosviluppo Via Guzzanica 50 - 24040 STEZZANO Tél: 0039 3 54 54 08 78 <a href="mailto:info@ecosvil.it">info@ecosvil.it</a> <a href="http://www.ecosviluppo.it">www.ecosviluppo.it</a></p>	





## B. Partie II: Les spécialistes des espaces verts et de l'agriculture

Nous voici, avec les spécialistes des espaces verts, dans les métiers les plus « verts » au sens traditionnel du terme. Ici aussi, certains se démarquent : les uns par leur mode de gestion des publics qu'ils accueillent, d'autres par leur ancrage local ou leurs partenariats, d'autres encore par leur engagement profond dans le développement durable.

Les activités vertes de la coopérative TEBVerd ont pour objectif de permettre l'intégration sociale et professionnelle maximale des jeunes et adultes handicapés psychiques. L'entreprise saisit toutes les opportunités qui lui permettent d'atteindre cet objectif : nouveaux produits, partenariats... C'est ainsi que TEBVerd s'est lancée dans la production, la livraison de champignons comestibles et de produits exotiques pour la restauration. La coopérative a établi des partenariats avec des restaurants gastronomiques catalans.

Certaines entreprises d'insertion font le pas vers les métiers « verts » de manière progressive. L'expérience des Pépinières de la Gaume mérite d'être contée. Cette société coopérative à finalité sociale: Les Pépinières de la Gaume a défini sa politique environnementale en 1997 et a mis en place diverses actions, notamment un tri des déchets, un système de séparation des eaux de pluie et des eaux usées et un système de récupération et de stockage des eaux de pluie. Elle participe régulièrement à des projets concernant le développement durable. Plusieurs actions sont en cours actuellement ou en projet au sein de l'entreprise telles que la mise en place d'une unité d'épuration des eaux par lagunage, l'installation d'un système de chauffage fonctionnant avec des plaquettes de bois ou des pellets, l'instauration d'une formation en d'Eco-Conduite, la création, le suivi et l'exploitation d'un « potager intergénérationnel », qui vise à établir un dialogue et tisser des liens entre différentes générations, par le biais d'une approche à la fois scientifique et atavique de la culture potagère. L'objectif de l'entreprise est de devenir un lieu didactique pour tous les âges dans

les domaines de l'eau, de l'éco-construction et du jardinage... Tout en continuant à suivre des formations pour ses activités: flocage, enduit à l'argile, conseiller construction durable-énergie, connaissances des éco-matériaux, etc. Un partenariat avec la Maison Ecologique de Bois-de-Villers a été mis en place depuis janvier 2009. Celle-ci dispose en effet d'un point de vente dans le bâtiment Eco-Construction des Pépinières La Gaume.

L'ancrage local peut s'avérer un bon moyen pour développer les emplois verts externes ou internes. L'association française AIJE se distingue par son recours intensif aux partenariats avec les communes de la région lyonnaise afin d'optimiser le processus d'insertion socioprofessionnelle des travailleurs (chômeurs de longue durée). « *A travers des projets publics, les travailleurs peuvent développer des réflexes professionnels et leurs capacités relationnelles.* » L'Agence de l'Office National des Forêts des Ardennes poursuit un objectif de gestion durable des forêts s'intégrant dans le développement des territoires et soutient ainsi la filière bois locale. L'association française Tremplin Insertion Chantiers participe à la même démarche : « *Dans ce département de l'Ardèche plutôt rural et forestier, où la nature constitue un attrait touristique, les emplois verts dans le domaine de l'entretien paysager et dans le nettoyage de milieux naturels sont des moyens efficaces de contribuer au potentiel touristique de la région par la mise en valeur du patrimoine, tout en offrant une porte d'entrée sur le marché du travail aux personnes en situation de précarité.* »

Les partenariats peuvent être d'un tout autre ordre. L'association Rhône Insertion environnement, qui a créé les Brigades Vertes en 1992, cherche à conjuguer la préservation de l'environnement et l'insertion professionnelle de personnes en situation de précarité. Un partenariat avec une mutualité lui apporte un soutien et une expertise en matière de santé et de sécurité au travail.

Travailler en réseau, comme les Jardins de Cocagne (au nombre de 87 en France, actifs dans le jardinage et le maraîchage biologique), permet à des entreprises d'insertion de gagner en efficacité et en professionnalisme,

mais aussi d'essaimer de nouveaux projets, de consolider, de mutualiser et de promouvoir. Le Réseau Cocagne, par exemple, représente les Jardins auprès de divers partenaires : publics, privés, du milieu de l'insertion ou auprès des dispositifs emplois locaux et nationaux. Il participe au niveau national au travail entre réseaux de l'Insertion par l'Activité Economique, œuvrant dans le champ de l'agriculture biologique et de l'économie sociale et solidaire ou de l'environnement. L'association Les Paniers du Val de Loire travaille, elle aussi, en réseau, notamment avec des chantiers d'insertion, ce qui lui permet d'accroître l'aire de diffusion de ses paniers d'aliments biologiques.

Les partenariats permettent également de rendre les formations plus efficaces. L'association française La Main Verte travaille avec l'AGEFIPH et le Conseil Régional d'Alsace afin d'initier une formation « d'ouvrier polyvalent agricole » qui permet de professionnaliser des employés handicapés. *« L'entreprise a pris la forme d'un lieu de formation et de validation des acquis. Cette reconnaissance favorise la valorisation des compétences et des acquis des travailleurs même s'ils ne disposent pas tous d'un diplôme. »*

Nom	<b>Réseau Cocagne</b>
Localisation	France
Statut	Association loi 1901
Activités	Jardinage et maraîchage biologique
Publics accueillis	Tout public
Histoire, objectifs, résultats	<p>Créé en 1991, le Réseau Cocagne avait ouvert en 2009 87 Jardins de Cocagne, accueillant par là même plus de 3000 salariés en insertion. Ouverts originellement dans le but de diversifier les activités de l'association Julienne Javel, les Jardins de Cocagne, créés par Jean-Guy Henckel qui en est toujours le Directeur aujourd'hui, se sont rapidement développés et regroupés en Réseau, grâce à une stratégie d'essaimage souple particulièrement efficace.</p> <p>Le Réseau est composé de structures adhérentes, les Jardins de Cocagne (souvent sous le statut association loi 1901) et est coordonné par un Conseil d'Administration composé de 19 membres. Une équipe permanente s'occupe de la mise en œuvre de l'activité du réseau, soutenue par de nombreux bénévoles. Le Réseau a un rôle particulier : il regroupe l'ensemble des Jardins de Cocagne en France qui adhèrent à une Charte définissant les grands principes de fonctionnement. Son activité est organisée autour de quatre grands axes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Essaimer : en conseillant et soutenant les projets de Jardins de Cocagne qui veulent se monter en France et en Europe et en développant des expérimentations nouvelles ;</li> <li>• Animer : en mettant en œuvre une dynamique de réseau et de mutualisation pour consolider les jardins existants et accompagner la mise en œuvre de démarches qualité ;</li> <li>• Professionnaliser les équipes d'encadrement des Jardins ;</li> <li>• Représenter et communiquer.</li> </ul> <p>Les Jardins quant à eux sont gérés par une équipe d'encadrement organisée autour de cinq grandes fonctions : une fonction de direction, une fonction administrative, une fonction d'encadrement technique, une fonction d'animation du réseau d'adhérents et une fonction d'accompagnement socioprofessionnel.</p> <p>Concrètement, le Jardin emploie des jardiniers en contrat d'insertion qui travaillent sur les différents postes et reçoivent un accompagnement socioprofessionnel, en étant encadrés par des professionnels maraîchers. Des particuliers adhèrent au jardin et souscrivent à une « part légumes » qui leur permet de recevoir un panier, en général de façon hebdomadaire, contenant une variété de légumes biologiques et de saison.</p>

COORDONNÉES	Partenaires	<p>Partenaires publics : Union européenne, Ministère du Travail, des Relations Sociales et de la Solidarité, Ministère de l'Économie, des Finances et de l'Emploi, Ministère de l'Agriculture et de la Pêche, Ministère de l'Écologie, du Développement Durable et de l'Aménagement Durable, Conseil Régional Rhône-Alpes, Conseil Régional de Franche-Comté.</p> <p>Partenaires privés : Caisse Centrale de la Mutualité Sociale Agricole, Caisse des Dépôts et Consignations, Secours Catholique, NEF, In Extenso, Avise, France Active, Fondation SNCF Solidarité, Carrefour Solidarité, Fondation Ensemble, Fondation Jean-Marie Bruneau, Ben &amp; Jerry's, Fondation Auchan pour la Jeunesse, Macif, Distriborg, Botanic, Patagonia, FAPE, Chèque Déjeuner, Crédit Agricole, Fondation de France.</p>
	<p>Réseau Cocagne          2, Grande rue - 25220 CHALEZEULE          Tél : 0033 3 81 21 21 10  <a href="mailto:rc@reseaucocagne.asso.fr">rc@reseaucocagne.asso.fr</a>  <a href="http://www.reseaucocagne.asso.fr/">http://www.reseaucocagne.asso.fr/</a>          Directeur national : Jean-Guy Henckel</p>	

Nom	<b>Office National des Forêts</b>
Localisation	France
Statut	Etablissement Public à vocation Industrielle et Commerciale
Activités	Entretien d'espaces verts, ramassage de déchets, petite maçonnerie (entretien des infrastructures, notamment les routes forestières) et logistique (livraison et pose de mobilier bois en forêt).
Publics accueillis	Adultes peu qualifiés, détenus
Histoire, objectifs, résultats	<p>L'Agence ONF des Ardennes a été contactée par le Conseil Général du Département des Ardennes en 1992 pour "occuper" des demandeurs d'emploi en forêt. En effet, et encore aujourd'hui, le département des Ardennes est un département très touché par la crise économique avec un fort taux de chômage. Par ailleurs, il est en majorité rural avec une perte récurrente de population, notamment des travailleurs, en direction des régions françaises plus pourvoyeuses d'emploi. Enfin, les Ardennes comptent environ 150 000 hectares de forêts dont 75 000 hectares gérés par l'ONF.</p> <p>Au sein de l'Agence ONF des Ardennes (qui compte une centaine de salariés), un chantier d'insertion s'est donc créé et compte 28 bénéficiaires en Contrat Unique d'Insertion et 7 permanents. Il poursuit un objectif de gestion durable des forêts s'intégrant dans le développement des territoires et soutient donc la filière bois locale.</p> <p>Le programme se fait sur un cycle de 3 semaines : 2 semaines de travail à 39 heures et 1 semaine hors chantier pour mener des recherches actives d'emploi. Pendant le cycle d'insertion, de nombreux entretiens individuels sont menés et les salariés suivent des formations qualifiantes internes (« Techniques de recherche d'emploi » par exemple) et externes. Le succès de la démarche est aussi lié aux nombreuses mises à l'essai en entreprise qui sont proposées. Finalement, le milieu naturel est un bon prétexte à la remise au travail, et est un bon support de formation.</p>
Partenaires	<p>Partenaires publics : Département des Ardennes, État français, Collectivités (Communauté de Communes de Charleville-Mézières), Centres de formations, Pôle Emploi, et centres sociaux</p> <p>Partenaires privés : entreprises recruteuses et autres structures de l'insertion professionnelle.</p>
COORDONNÉES	<p>Agence ONF des Ardennes  1 rue André Dhôtel - BP 457 - 08098 CHARLEVILLE MEZIERES  Tél : 0033 3 24 33 36 95  <a href="mailto:benjamin.drion@onf.fr">benjamin.drion@onf.fr</a>  <a href="http://www.onf.fr">www.onf.fr</a></p>

EN BREF	Nom	<b>Les Pépinières de la Gaume</b>
	Localisation	Belgique
	Statut	SCFS (reconnue comme ETA)
	Activités	Entretiens d'espaces verts, éco-construction, jardinerie
	Publics accueillis	Handicapés mentaux, handicapés physiques
DESCRIPTION DE LA BONNE PRATIQUE	Histoire, objectifs, résultats	<p>Créée en 1978 sous forme d'association sans but lucratif suite à la faillite d'un atelier protégé pour permettre aux travailleurs de retrouver un emploi, La Gaume a commencé par s'occuper de reliure de documents, avant de s'élargir à une activité de jardinage. Au fil du temps, les activités se sont diversifiées, et au jardinage et à la pépinière, se sont ajoutées des activités de mise en place de clôtures de jardins, d'isolation intérieure et extérieure avec des matériaux écologiques, d'éco-construction, de maçonnerie, etc.</p> <p>Les Pépinières de La Gaume regroupent aujourd'hui une multitude d'activités liées au secteur vert. Elles mettent en place divers projets liés au développement durable comme la mise en place d'un potager intergénérationnel, d'un lieu didactique pour tous les âges dans les domaines de l'eau, de l'éco-construction et du jardinage ou encore l'instauration d'une formation en éco-conduite.</p> <p>Reconnue comme entreprise de travail adapté, elle accueille des personnes handicapées en insertion. Elle les accompagne dans leur travail, les forme et leur permet ainsi d'accéder à plus d'autonomie. Les activités de l'entreprise ont été plusieurs fois primées et ont reçu notamment le Prix de l'Environnement de la Fédération des Entreprises Belges en 2003 (catégorie « Meilleure gestion pour un développement durable »).</p>
	Partenaires	<p>Partenaires publics : AWIPH, Cluster Eco-construction.</p> <p>Partenaires privés : L'Artboiserie SPRL, Cuestas ASBL, LUX Gaume, T.V.B S.A, Beta Fence N.V., OPAL Systems S.A., WOODEX,</p>
	COORDONNÉES	<p>Pépinières de La Gaume Rue des Saucettes, 90 - 6730 BREUVANNE-TINTIGNY Tél : 0032 63 44 00 70 <a href="mailto:direction@pepiniereslagaume.be">direction@pepiniereslagaume.be</a> <a href="http://www.pepiniereslagaume.be">www.pepiniereslagaume.be</a></p>

EN BREF	Nom	<b>TEBVerd</b>	
	Localisation	Espagne	
	Statut	SCCP	
	Activités	Agriculture, entretien des espaces verts, recyclage	
	Public accueillis	Handicapés mentaux, handicapés physiques	
DESCRIPTION DE LA BONNE PRATIQUE	Histoire, objectifs, résultats	<p>Verd est une coopérative membre du groupe coopératif TEB (Taller Escola Barcelona) qui s'occupe de l'insertion par le travail de personnes handicapées psychiques par le biais d'activités productives liées au secteur vert.</p> <p>Le groupe TEB a été créé en 1965, sous la forme d'une association de parents, avec pour objectif d'améliorer la qualité de vie des personnes adultes avec un handicap psychique. Au fil du temps, une activité d'insertion par le travail s'est ajoutée aux autres activités de la coopérative. En 2000, TEB est devenu un groupe coopératif de second degré, qui regroupe aujourd'hui 7 coopératives de premier degré (Taller Escuela Barcelona, TEB Barcelona, TEB Vallès, TEB d'habitatge, TEB Gestió empresarial, TEB verd et TEB solucions).</p> <p>TEB Verd est divisé en deux grands pôles : le Centre spécial de travail (Centro especial de Trabajo) qui s'occupe de l'insertion par le travail de personnes handicapées psychiques grâce à des activités productives (services d'entretiens de jardins, d'espaces verts, valorisation de déchets végétaux, culture de champignons) et le Service de soutien à l'intégration professionnelle (Servicio de apoyo a la Integración Laboral) qui s'occupe du suivi et de l'accompagnement des travailleurs en insertion.</p> <p>L'objectif général est de permettre l'intégration sociale et professionnelle maximale des jeunes et adultes handicapés psychiques au travers de la prestation de services pouvant faciliter la plus grande autonomie, satisfaction personnelle et qualité de vie possible. Un projet récent mis en place pour faire face aux conséquences de la crise économique est la production et la livraison de champignons comestibles et de produits exotiques pour la restauration. La coopérative a ainsi établi des partenariats avec des restaurants gastronomiques catalans.</p>	
		Partenaires	<p>Partenaires publics : Union Européenne (Fond social Européen)</p> <p>Partenaires privés : La Caixa, Caja Madrid, Fundació Treball Empresa i Discapacitat.</p>
		COORDONNÉES	<p>Teb Verd sccl</p> <p>Fernando Pessoa 54-64 - 08030 BARCELONA</p> <p>Tél : 0034 933 502</p> <p><a href="mailto:tebverdum@teb.org">tebverdum@teb.org</a></p> <p><a href="http://www.teb.org">www.teb.org</a></p>



<b>EN BREF</b>	Nom	<b>Chantier Ecole Ile d'Yeu</b>
	Localisation	France
	Statut	CCAS
	Activités	Rénovation et entretiens d'espaces verts
<b>DESCRIPTION DE LA BONNE PRATIQUE</b>	Publics accueillis	Bénéficiaires du RSA, chômeurs de longue durée, handicapés mentaux, handicapés physiques
	Histoire, objectifs, résultats	<p>Bien que né sous la forme associative, le chantier a été intégré au Centre Communal d'Action Sociale dès 1996. Il s'agit de l'unique structure d'insertion de l'île. Le chantier permet à des jeunes bénéficiaires du RSA, des chômeurs de longue durée et des personnes handicapées de redécouvrir le monde du travail et d'élaborer un projet socio professionnel, grâce à un parcours d'insertion de 6 mois renouvelable 3 fois avec un CUI-CAE.</p> <p>Le chantier propose des travaux d'entretien des abords des bâtiments appartenant au CCAS, la rénovation du petit patrimoine historique local et, de manière plus ponctuelle, des missions en lien avec la vie de la commune, d'où une grande diversité et adaptabilité des chantiers.</p> <p>Un dialogue de gestion a été instauré avec la Direction du Travail, avec qui un taux de sorties « dynamiques » de 25 % a été négocié. Dans la réalité, l'emploi pérenne n'est pas souvent à la fin du parcours d'insertion de 2 ans mais les salariés profitent d'une dynamique d'emploi et d'une aide logistique dans leur réinsertion. Tout au long de leur parcours, une réunion formelle a lieu tous les 3 mois et un bilan d'insertion à 3 mois après la sortie est établi systématiquement.</p>
	Partenaires	Partenaires publics : Commune de l'Ile d'Yeu, Conseil Général de la Vendée et Direction du Travail (CNASEA), CAF de la Vendée, Pôle Emploi et Equipe Départementale d'Insertion, Service Social Départemental et Maritime, Mission Locale
<b>COORDONNÉES</b>	Chantier école Île d'Yeu Mairie – BP 714 - 85350 L'ILE D'YEU Tél : 0033 2 28 12 91 36 <a href="mailto:yasmine.lacotte.mairie@ile-yeu.fr">yasmine.lacotte.mairie@ile-yeu.fr</a> Responsable : Yasmine LACOTTE	

Nom	<b>Tremplin Insertion Chantiers</b>
Localisation	France
Statut	Association loi 1901
Activités	Entretien d'espaces verts, nettoyage de milieux naturels
Publics accueillis	Bénéficiaires du RSA, chômeurs de longue durée, jeunes
Histoire, objectifs, résultats	<p>Depuis 1997, l'association Tremplin Insertion Chantiers travaille dans le département de l'Ardèche, dans la région de Rhône-Alpes, à l'insertion professionnelle des personnes en situation de précarité, c'est-à-dire de jeunes en difficulté, de personnes handicapées et de personnes vivant du RSA. Dans ce département plutôt rural et forestier, où la nature constitue un attrait touristique, les emplois verts dans le domaine de l'entretien paysager et dans le nettoyage de milieux naturels sont des moyens efficaces de contribuer au développement du potentiel touristique de la région par la mise en valeur du patrimoine et d'offrir une porte d'entrée sur le marché du travail aux individus en situation de précarité.</p> <p>Pour ce faire, l'association se charge de l'entretien des chemins de randonnées, du débroussaillage d'espaces naturels ainsi que de l'entretien et de la rénovation d'édifices à valeur patrimoniale. L'entreprise a notamment pour objectifs de procurer à des personnes en difficulté une activité rémunérée tout en contribuant à leur réinsertion sociale et professionnelle durable.</p> <p>L'encadrement fourni aux travailleurs est une des clés du succès de l'entreprise. Comme plusieurs associations du même type, elle fournit un encadrement et un support en matière d'emploi, par exemple dans la recherche d'emploi ou dans la recherche de formations qualifiantes. Mais Tremplin Insertion Chantiers va plus loin et supporte les travailleurs dans plusieurs aspects de leur vie quotidienne. Entre autres, une aide en matière de gestion d'un budget, de santé, d'hygiène et de rédaction de courriers administratifs est fournie, ainsi qu'un support en matière de logement. Tremplin Insertion Chantiers se distingue donc d'autres entreprises à la même vocation par l'importance du soutien qu'elle apporte à son personnel, et par la variété de sujets qui sont abordés par le personnel encadreur de l'entreprise. De plus, l'horaire de travail est adapté et les employés disposent d'une journée de congé pour effectuer leur recherche d'emploi, suivre leur formation, etc.</p> <p>En 1999, le nombre de salariés engagés par l'entreprise était de 8 alors qu'en 2007, ce sont 97 personnes en insertion qui ont pu bénéficier des programmes de l'entreprise.</p>
Partenaires	Partenaires privés : Fondation Veolia environnement.
COORDONNÉES	<p>Tremplin Insertion Chantier  20 rue du Repos - 07300 TOURNON  Tél : 0033 4 75 58 26 36  <a href="mailto:mctic@entraide07.com">mctic@entraide07.com</a></p>

EN BREF	Nom	<b>Rhône insertion environnement (RIE)</b>
	Localisation	France
	Statut	Association loi 1901 (ACI)
	Activités	Entretien d'espaces verts
	Publics accueillis	Bénéficiaires du RSA
DESCRIPTION DE LA BONNE PRATIQUE	Histoire, objectifs, résultats	<p>En 1992, le Département du Rhône crée les Brigades Vertes. Cet organisme qui se consacre à l'entretien et au nettoyage de l'espace (berges de rivières, sentiers, sites naturels, etc.) tente de conjuguer efficacement deux préoccupations croissantes : la préservation de l'environnement et l'insertion professionnelle d'individus en situation de précarité.</p> <p>Œuvrant dans la région lyonnaise et en partenariat avec l'Office National des Forêts (ONF), la gestion des Brigades Vertes ainsi que des Brigades Rivières (créées en 1997) a été accordée à l'association Rhône Insertion Environnement à partir de l'année 2000. Les employés sont uniquement des personnes éligibles ou disposant du RSA ainsi que les personnes engagées dans une démarche d'insertion professionnelle, même si leur projet professionnel n'est pas en lien direct avec la nature ou l'environnement. Le personnel est sous contrat d'un an, à raison de 32 heures par semaine et peut disposer d'une formation complémentaire liée à son projet professionnel personnel.</p> <p>Depuis 2000, RIE a développé un partenariat avec la Mutualité Sociale Agricole (MSA) du Rhône qui lui apporte un soutien et une expertise en matière de santé et de sécurité au travail. RIE a par exemple bénéficié d'une campagne d'information et de vaccination contre la leptospirose, une maladie bactérienne à laquelle les employés travaillant sur les berges de rivières sont exposés. Un médecin de la MSA participe aussi aux réunions des comités de RIE concernant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail.</p> <p>En 2004, pas moins de 25 personnes ont accédé à un emploi ou à une formation qualifiante alors que ce nombre est grimé à 44 pour l'année 2009. Pour l'année 2010, ce sont 49 Brigades et 270 salariés en insertion qui œuvraient pour l'association Rhône Insertion Environnement à travers le département.</p>
	Partenaires	Maison du Rhône, Pôle Emploi, Mutualité Sociale Agricole
COORDONNÉES	<p>Rhône Insertion Environnement          11 Chemin des Étangs - 69570 DARDILLY          Tél : 0033 4 78 48 81 81  <a href="mailto:catherine.barnounin@rhone-insertion.environnement.com">catherine.barnounin@rhone-insertion.environnement.com</a></p>	

Nom	<b>AIJE (Aménagement Innovation Jardins Espaces verts)</b>
Localisation	France
Statut	Association loi 1901
Activités	Création, gestion et entretien d'espaces verts, implantation de mobiliers urbains
Publics accueillis	Chômeurs de longue durée
Histoire, objectifs, résultats	<p>Reconnue entreprise d'insertion, l'AIJE voit le jour en 1984 alors que le secteur Espaces verts, qui donnera naissance à Aménagement Innovation Jardins Espaces Verts, est créé deux ans en plus tard, en 1986. Elle travaille principalement dans l'aménagement paysager, l'entretien d'espaces verts et de terrains de sports ainsi que dans l'implantation de mobiliers urbains.</p> <p>Chaque année, ce sont environ 15 personnes en situation précaire qui bénéficient des activités et du soutien de l'AIJE. Les personnes engagées sont des demandeurs d'emploi de longue durée (plus d'un an) et ils disposent au sein de l'entreprise d'un contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI), pouvant aller à 2 ans. Les horaires de travail permettent d'allier travail et formation : quatre jours par semaine sont alloués au travail et une journée est allouée à la formation qui comprend l'apprentissage de techniques liées aux métiers de l'environnement ainsi que l'apprentissage de connaissances de base en communication. Ces journées de formation participent au renforcement de l'autonomie des individus et les évaluations qui sont réalisées régulièrement permettent de suivre et de mesurer l'évolution de l'individu et de l'appuyer dans la construction de son projet professionnel. L'accompagnement offert par l'entreprise aux salariés inclus une aide à la recherche d'emploi ou de formation qualifiante en fin de contrat.</p> <p>L'AIJE travaille en partenariat avec différentes communes de la région lyonnaise afin d'optimiser le processus d'insertion professionnelle des travailleurs. L'apport des collectivités locales passe notamment par la création de chantiers d'insertions à travers lesquelles les communes offrent un site de travail à des associations d'insertion telle l'AIJE. Les communes de Givors, de Vaulx en Velin et celle d'Oullins, à travers des projets publics telle la remise en état d'un ancien site industriel, l'entretien d'espaces verts et d'espaces publics et l'enlèvement de détritrus, ont permis aux travailleurs de développer des réflexes professionnels ainsi que leurs capacités relationnelles.</p>
Partenaires	<p>Partenaires publics : Pôle Emploi, Commune de Vénissieux, Commune de Givors, Commune de Grigny.</p> <p>Partenaires privés : Ciment Lafarge, Lyon Entreprise, L'atelier Vitamine.</p>
COORDONNÉES	<p>Aménagement Innovation Jardins Espaces Vert  18 Jean Cagne - 69200 VÉNISSIEUX  Tél : 0033 4 78 67 05 57  <a href="mailto:aijeadmin@aije.com">aijeadmin@aije.com</a>  <a href="http://www.aije.com/espacesVerts.html">www.aije.com/espacesVerts.html</a></p>

EN BREF	Nom	<b>La Serre Outil</b>
	Localisation	Belgique
	Statut	ASBL
	Activités	Entretien de jardin, parcs et espaces verts
	Publics accueillis	Handicapés mentaux, handicapés physiques
DESCRIPTION DE LA BONNE PRATIQUE		<p>Créé en 1980 sous l'initiative d'un jeune assistant social, la Serre Outil est une entreprise dynamique employant 60 salariés et procurant du travail à 40 personnes handicapées. En tant qu'ETA, l'entreprise a pour finalité l'intégration socio-professionnelle des personnes handicapées, principalement celles présentant une déficience mentale ou un handicap sensoriel.</p> <p>L'entreprise travaille dans le domaine du jardinage, notamment dans l'entretien de jardins, parcs, et espaces verts pour le compte de particuliers, de copropriétaires ou de communes. Elle effectue également des travaux de nettoyage (terrassment, débroussaillage, etc.), de plantation (bulbes, arbustes fruitiers, arbres), d'élagage et d'abattage en tout genre (coupe de bois, rognage des souches).</p>
	Histoire, objectifs, résultats	<p>La philosophie de l'entreprise s'est centrée à partir du milieu des années 1980 sur les relations interpersonnelles entre les employés et aussi entre employés et direction. Dès son entrée en fonction, le directeur de la société a eu le souci de connaître de façon personnelle chacun de ses ouvriers, leur situation familiale et matériel, leurs problèmes de santé, leur capacité à gérer un budget, etc. L'entreprise a mis sur pied un programme d'aide financière ponctuelle destiné aux employés devant subitement faire face à un coût important comme par exemple la naissance d'un enfant ou une longue hospitalisation. Cet esprit de solidarité s'est incarné par divers actions au fil du temps, comme par exemple l'organisation de visites à un ouvrier incarcéré. De nombreuses activités sont organisées par l'entreprise toujours dans le but de souder l'équipe et d'offrir des distractions valorisantes aux salariés.</p> <p>À l'heure actuelle, l'entreprise emploie une soixantaine de salariés, dont une quarantaine de travailleurs handicapés.</p>
	Partenaires	
COORDONNÉES	<p>La Serre Outil  377 Chaussée de Stockel - 1150 BRUXELLES  Tel : 0032 2 762 80 73  <a href="mailto:info@laserreoutil.be">info@laserreoutil.be</a>  <a href="http://www.laserreoutil.be">http://www.laserreoutil.be</a></p>	



## C. Partie III: Les spécialistes de l'éco-construction

Les entreprises d'insertion qui se lancent dans l'éco-construction le font souvent par engagement pour l'environnement. L'association Le Chênelet, en France, voulait prévenir la précarité énergétique et préserver l'environnement. L'action de la société coopérative Murmur s'inscrit résolument dans une logique de développement durable : utilisation des produits écologiques, traitement optimal des déchets, soins apportés au bien-être des travailleurs et à leur sécurité, prévention des risques de maladies professionnelles. *« Mettre l'accent sur la qualité des services fournis et sur le développement durable permet de valoriser le travail des personnes en insertion qui apprennent ainsi à aimer leur activité professionnelle. »* D'autres basent aussi leur investissement sur le pilier social du développement durable : Chez Renov Eco, par exemple, on explique que *« La nécessaire valorisation des travailleurs et le besoin d'une vie sociale saine ont eu une incidence dans le choix de l'éco-construction comme moyen d'insertion. Le travail en équipe sur les chantiers contribue à cette vie sociale alors que, dans les secteurs de l'éco-construction et de la rénovation, les fruits du travail des employés sont visibles concrètement et relativement rapidement, ce qui favorise la valorisation. »* L'association française Etudes et Chantiers mentionne que *« L'organisation a pour objectif de faire la promotion de l'humain et de l'engagement social à travers des campagnes de formation et divers chantiers. Les actions mises en place touchent généralement la rénovation et l'aménagement du patrimoine immobilier, la protection et l'aménagement du patrimoine environnemental ainsi que le développement de projets culturels et sociaux. »*

Grâce à l'expérience qu'elles ont accumulée, des entreprises d'insertion ont développé une véritable expertise qu'elles peuvent utiliser, par exemple, en participant à l'élaboration de normes (association APIJ Bat), en offrant leurs services à des bureaux d'études à la recherche d'une approche empirique dans le domaine de l'environnement (association Etudes et Chantiers) ou pour pallier certains manquements de formation dans des

techniques spécifiques à l'éco-construction (société coopérative Acteco). Dans un secteur neuf comme celui de l'éco-construction, le développement de partenariats et le travail en réseau est encore plus essentiel et porteur que dans d'autres domaines d'activité. Etudes et Chantiers, par exemple, *« participe a de nombreux projets qui lui ont permis d'établir des partenariats avec d'autres entreprises, des associations locales ou des centres de formation qui lui permettent de sans cesse se renouveler et de développer sa propre expertise. L'entreprise a aussi rejoint le réseau régional ECO3 qui traite des questions liées aux « éco-lieux » et aux éco-matériaux comme outils d'isolation des bâtiments, forum qui lui donnera l'occasion d'approfondir ses connaissances sur le sujet. »*



Nom	<b>Etudes et Chantiers</b>
Localisation	France
Statut	Association Loi 1901
Activités	Formations, éco-construction, aménagement paysager
Publics accueillis	Tout public
	<p>Les associations Etudes et Chantiers ont été créées en 1962 et se regroupent depuis 1987 au sein de l'Union Nationale des Associations Régionales Études et Chantiers (UNARC). L'organisation a pour objectif de faire la promotion de l'humain et de l'engagement social à travers des campagnes de formation et divers chantiers. Les actions mises en place touchent généralement la rénovation et l'aménagement du patrimoine immobilier, la protection et l'aménagement du patrimoine environnemental ainsi que le développement de projets culturels et sociaux.</p> <p>Trois types de chantiers sont offerts par l'UNARC : les chantiers de volontaires internationaux, les chantiers d'insertion et les chantiers de formation. Les premiers offrent la chance à des jeunes volontaires de participer à des projets coopératifs à l'international. À travers les seconds, des actions comme la mise sur pied d'ateliers de formation en milieu carcéral sur la rénovation de locaux ont été organisés ainsi que des actions qualifiantes ou pré-qualifiantes. Les chantiers insertions permettent à des individus, sous la supervision de professionnels, de travailler dans les métiers du bâtiment et de l'aménagement paysager et ainsi d'acquérir une expérience socioprofessionnelle. Chaque année, environ 350 personnes prennent part à ce dernier type de chantier.</p> <p>Histoire, objectifs, résultats</p> <p>Une entreprise d'insertion, Ouest Chantiers Réhabilitation Environnement, a été créée en 2009 par Études et Chantiers et offre notamment son expertise à des bureaux d'études à la recherche d'une approche empirique dans le domaine de l'environnement.</p> <p>Depuis mars 2010, l'UNARC offre sa première formation certifiante donnant droit au titre d'« ouvrier professionnel en réhabilitation du Patrimoine » développée par le Conseil de l'Agriculture, de l'Urbanisme et de l'environnement (CAUE) de Gers. L'organisation travaille en partenariat avec le réseau national des Ressourceries afin d'éventuellement implanter une ressourcerie/recyclerie sur le territoire rural du Centre Ouest Bretagne. Elle a entre autres pu développer son expertise dans le domaine des emplois verts en participant à un projet européen d'une durée d'un an sur le sujet avec la Maison de l'Emploi et de la Formation.</p> <p>L'entreprise participe à de nombreux projets qui lui ont permis d'établir des partenariats avec d'autres entreprises, des associations locales ou des centres de formation qui lui permettent de sans cesse se renouveler et de développer sa propre expertise. L'entreprise participe par exemple au réseau régional ECO3 qui traite des questions liées aux « éco-lieux » et aux éco-matériaux comme outils d'isolation des bâtiments, forum qui lui donnera l'occasion d'approfondir ces connaissances sur le sujet.</p>

COORDONNÉES	Partenaires	Partenaires publics : DGEFP, Maison de l'Emploi et de la Formation. Partenaires privés : CRES, Coorace.
	Études et Chantiers 3 rue Jean Lemaistre - 35000 RENNES Tél : 0033 2 99 54 60 00 <a href="mailto:international@unarec.org">international@unarec.org</a> <a href="http://www.unarec.org">www.unarec.org</a>	

Nom	<b>Murmuur</b>
Localisation	Belgique
Statut	Société coopérative à finalité sociale
Activités	Construction (rénovation, isolation des façades) et peinture (industrielle)
Publics accueillis	Adultes peu qualifiés, chômeurs de longue durée, ressortissants de quartiers difficiles
Histoire, objectifs, résultats	<p>Murmuur est reconnue depuis 1998 comme entreprise d'insertion par la Région de Bruxelles-Capitale et comme entreprise à finalité sociale par le Gouvernement Fédéral. En tant que SCFS, ses salariés sont associés majoritaires, participent aux décisions, à la gestion et aux résultats selon les principes coopératifs de démocratie dans l'entreprise.</p> <p>L'activité de Murmuur s'inscrit dans une logique de développement durable :          Ecologie : utilisation des produits écologiques (peintures, nettoyants etc.), traitement optimal des déchets, sensibilisation au respect de l'environnement ;          Soin apporté au bien-être des travailleurs et à leur sécurité sur les chantiers ;          Prévention des risques de maladies professionnelles : sensibilisation et utilisation de produits plus sains.</p> <p>Mettre l'accent sur la qualité des services fournis et sur le développement durable permet de valoriser le travail des personnes en insertion, qui apprennent ainsi à aimer leur activité professionnelle.</p> <p>La formation technique du métier se fait essentiellement sur chantier, des formations ponctuelles extérieures sont prévues, par des fournisseurs, ou encore par des entités spécialisées. Depuis 2009 notamment, deux entreprises spécialisées proposent à Murmuur de mettre à disposition des formateurs sur des techniques précises.</p> <p>Après une période d'apprentissage, Murmuur propose un contrat d'un an sous le régime de la commission paritaire du bâtiment. Cette possibilité valorise l'investissement des personnes et leur fournit une réelle expérience valorisable en tant qu'ouvrier du bâtiment. L'ouvrier se voit attribuer la catégorie professionnelle qui correspond au métier qu'il connait et expérimente l'ensemble des questions de droit social liées à son métier (salaires, impôts, timbres intempéries, syndicat, secrétariat social, médecine du travail).</p> <p>En 2009, Murmuur a remporté le Prix de l'Économie Sociale pour l'entreprise confirmée à Bruxelles. La diversité au sein de l'entreprise (l'entreprise compte des employés d'une dizaine de nationalités différentes) et les principes qui l'animent (solidarité, primauté de la personne sur le capital, gestion démocratique et développement durable) lui ont valu ce prix.</p>
Partenaires	Partenaires publics : Région Bruxelles-Capitale, Centre Euclides, Mission locale d'Anderlecht, Mission locale d'Ixelles, C.P.A.S Anderlecht - Saint-Gilles - Ixelles - d'Uccle, Ville de Woluwe Saint-Lombert, Actiris.

Murmuur s.c.f.s

Rue du Chimiste 34-36 - 1070 BRUXELLES

Tél : 0032 2529 00 04

[viktoria@murmuur.irisnet.be](mailto:viktoria@murmuur.irisnet.be)

<http://www.euclides.be/murmuur/>

Directrice : Viktoria Diyakova

EN BREF	Nom	<b>Le Chênelet</b>	
	Localisation	France	
	Statut	Association loi 1901	
	Activités	Maraîchage, scierie, éco-construction	
	Publics accueillis	Tout public	
DESCRIPTION DE LA BONNE PRATIQUE	Histoire, objectifs, résultats	<p>Créé en 1988, le Groupe Chênelet est à l'origine une communauté catholique du Boulonnais qui s'occupait de jeunes en difficulté et de réfugiés. L'activité de production de palettes avait été choisie afin d'apprendre aux salariés en insertion un métier difficile (travail sur machine, gestion du risque, charge de travail importante etc.). Le Groupe a tout d'abord orienté son activité vers la fabrication de palettes industrielles, secteur sur lequel il est aujourd'hui leader en France. Avec le temps s'est mise en place une seconde activité : la construction d'habitats sociaux écologiques, dans le but de prévenir la précarité énergétique et de préserver l'environnement.</p> <p>De la scierie, les personnes accueillies peuvent passer à la fabrication des briques, puis à la scierie et même à l'éco-construction, appliquée aux logements sociaux. Finalement, les salariés en insertion sont les mêmes personnes qui bénéficient de ces logements.</p> <p>Le Groupe comprend aujourd'hui une Scop EI (pour la fabrication de palettes atypiques), un atelier d'insertion (pour des activités comme le maraîchage bio sur le modèle des Jardins de Cognac ou la fabrication de briques), une SCL (pour gérer des logements sociaux) et l'entité Chênelet Développement pour chapeauter l'ensemble. La structure de ce groupe d'économie sociale et solidaire, inspirée des schémas organisationnels capitalistes classiques a permis de développer au mieux les activités du Chênelet. 14 opérations d'éco-construction sociale, soit une centaine de maisons, ont été entreprises, dans le Centre, l'Île-de-France, le Nord-Pas-de-Calais. Aujourd'hui, le groupe emploie 140 salariés, dont 85 ETP en insertion.</p> <p>Grâce au soutien du FSE, le Chênelet a pu publier le « Guide de l'insertion socio professionnelle » ou encore le kit « l'alimentation au quotidien » afin de faire profiter à tous les acteurs de son expérience.</p>	
		Partenaires	<p>Partenaires publics : FSE, ADEME, Région Nord-Pas-de-Calais, Département du Pas-de-Calais.</p> <p>Partenaires privés : Fondation Véolia, Fondation Auchan, SA Habitat 62/59, Ashoka, Caisse des Dépôts, Fondation de France.</p>
		COORDONNÉES	<p>Le Chênelet 28, rue de Moyecques - 62250 LANDRETHUN LE NORD Tél : 0033 3 21 10 51 16 <a href="mailto:chenelet@chenelet.org">chenelet@chenelet.org</a> <a href="http://www.chenelet.org">www.chenelet.org</a></p>

<b>EN BREF</b>	Nom	<b>APIJ Bat (Association Pour l'Insertion des Jeunes)</b>	
	Localisation	France	
	Statut	Association loi 1901	
	Activités	BTP, second œuvre, éco-construction	
	Publics accueillis	Jeunes	
<b>DESCRIPTION DE LA BONNE PRATIQUE</b>	Histoire, objectifs, résultats	<p>L'Association Pour l'insertion des Jeunes, spécialisée dans le bâtiment, voit le jour en 1986. Devenue ensemble d'insertion, APIJ Bat développe de multiples activités dans les métiers du second œuvre et de l'éco-construction. Elle propose des formations, notamment dans le cadre d'un chantier-école, accueille et accompagne des bénéficiaires du RSA, fait de la médiation sociale sur le quartier. L'entreprise compte 24 travailleurs sur le secteur BTP. Parmi ceux-ci, 14 occupent un poste en insertion et 4 un poste en accueil ou en formation.</p> <p>APIJ Bat naît de l'initiative d'éducateurs spécialisés. Le bâtiment sert alors de support d'activité et de débouché vers l'emploi pour des bénéficiaires, qui vivent souvent dans des habitations de mauvaise qualité et en ont donc une image négative. L'APIJ fait ses premières armes sur des chantiers de particuliers, grâce à un réseau d'architectes qui fait appel à l'association. Cette activité représente encore aujourd'hui 50% du chiffre d'affaires d'APIJ Bat. L'entreprise d'insertion s'est également tournée vers les collectivités et les bailleurs sociaux, sans pour autant répondre aux appels d'offres dans lesquels les volumes demandés sont souvent trop importants.</p> <p>Dès 2000, APIJ Bat se lance dans l'éco-construction. Après avoir créé les « Ateliers du bois urbain » dans lesquels étaient réalisés du mobilier urbain, des jeux de plein air pour les crèches, etc., l'APIJ réoriente son activité dans la fabrication de kiosques en bois, d'abris pour les jardins ouvriers ou partagés. Elle s'oriente ensuite vers la surélévation ou l'extension de maisons à l'aide de structures en bois, jusqu'à la construction complète de maisons pour Habitats Solidaires et sur un chantier d'Habitat Social de Haute Qualité Durable en partenariat avec le Chênelet construction (voir fiche 31)</p> <p>Aujourd'hui, l'association souhaite participer à l'élaboration de normes dans le bâtiment, ayant développé une réelle expertise dans le secteur. Très bien implantée sur le territoire, l'APIJ a le soutien des collectivités qui la sollicitent pour créer un habitat respectueux des habitants et de l'environnement.</p>	
		Partenaires	Partenaire privé : Chênelet
		<b>COORDONNÉES</b>	<p>APIJ Bat 53, allée des jardins - 34280 LA GRANDE-MOTTE Tél : 04 67 56 29 63 <a href="mailto:apj1@apjbat.com">apj1@apjbat.com</a> <a href="http://www.apjbat.com">www.apjbat.com</a></p>

EN BREF	Nom	<b>Acteco</b>
	Localisation	Belgique
	Statut	Société Coopérative à Responsabilité Limitée et à Finalité Sociale
	Activités	Eco-construction
	Publics accueillis	Jeunes, handicapés mentaux, handicapés physiques
DESCRIPTION DE LA BONNE PRATIQUE	Histoire, objectifs, résultats	<p>Acteco est une entreprise d'insertion fondée en 2010 à Liège par un groupe formé de personnes au chômage, mais disposant tous de compétences dans le domaine de l'éco-construction. Employant 6 salariés, l'entreprise œuvre dans différents secteurs liés à l'éco-construction et à l'utilisation d'éco-matériaux : construction en ossature de bois, menuiserie, construction passive et basse énergie, isolation thermique et acoustique et rénovation.</p> <p>Ayant eux-mêmes suivi une formation en éco-construction, les fondateurs de l'entreprise ont été à même de constater les manquements des formations offertes. Un des constats posés par les ex-chômeurs fut le faible nombre de formations spécifiques au domaine de l'éco-construction et par conséquent, le peu d'entreprises spécialisées dans ce secteur en région liégeoise. Autre constat, peu de formations existent au niveau régional ou national et en l'absence d'implication des pouvoirs publics, les formations offertes par les organisations privées sont courtes et assez limitées.</p> <p>La formation offerte chez Acteco a donc pour but de pallier certains de ces manquements. La formation repose en bonne partie sur les connaissances concrètes et l'expérience professionnelle du formateur, qui apporte son expertise de terrain à la formation. Compte tenu du peu d'entreprises spécialisées en éco-construction, Acteco constitue aussi un tremplin pour des stagiaires qui peuvent ainsi travailler encadrés par des professionnels du secteur. Elle a aussi établi divers partenariats avec des acteurs qui œuvrent dans le secteur du développement durable (asbl, coopératives, etc.) ainsi qu'avec d'autres organismes de formation afin d'offrir la possibilité à son personnel d'acquérir des connaissances complémentaires. Le succès de cette démarche lui a valu d'être primée par le Prix de l'Économie Sociale dans la catégorie jeune entreprise pour l'année 2010.</p>
	Partenaires	Partenaires privés : Archipel, Hody, Vinay, Cornélis Serge, Synergie Bois, Kosobocki Chris, Brock, La Versa
COORDONNÉES	<p>Acteco            9b rue de l'informatique - 4460 GRACE HOLLOGNE            Tél : 0032 32 42 39 01 64  <a href="mailto:Actecogr@skynet.be">Actecogr@skynet.be</a></p>	

<b>EN BREF</b>	Nom	<b>Renov Eco<sup>2</sup></b>
	Localisation	Belgique
	Statut	Société Coopérative à Responsabilité limité (reconnue entreprise d'insertion)
	Activités	Rénovation et isolation de bâtiments
<b>DESCRIPTION DE LA BONNE PRATIQUE</b>	Publics accueillis	Adultes peu qualifiés, handicapés mentaux, handicapés physiques, personnes issues de l'immigration
	Histoire, objectifs, résultats	<p>Renov Eco<sup>2</sup> est une jeune et petite entreprise, créée en 2007 et ne comptant que 8 employés. L'entreprise est spécialisée dans le domaine de l'éco-construction, de la rénovation, de la peinture ainsi que dans celui de l'isolation écologique et favorise l'utilisation de matériels et de techniques respectueuses de l'environnement.</p> <p>Les salariés engagés par Renov eco<sup>2</sup>, sont des individus non qualifiés, des immigrants ou des personnes inscrites à l'AWIPH. En rejoignant l'entreprise, ils bénéficient de l'encadrement d'un accompagnateur social afin de faciliter leurs démarches d'insertion. La plupart suivent une formation pré-qualifiante de 6 mois à l'Entreprise de Formation par le Travail l'Outil.</p> <p>Désireux d'aller au-delà de l'insertion traditionnelle, de favoriser un accroissement des compétences des bénéficiaires mais aussi d'offrir des possibilités de carrière au sein de l'entreprise, le fondateur de Renov Eco<sup>2</sup> a établi les objectifs suivants pour sa société :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Créer des emplois durables et de qualité pour les personnes fragilisées sur le marché de l'emploi ;</li> <li>• Sensibiliser aux enjeux de l'éco-construction.</li> </ul> <p>La nécessaire valorisation des travailleurs et le besoin d'une vie sociale saine ont eu une incidence dans le choix de l'éco-construction comme moyen d'insertion. Le travail en équipe sur les chantiers contribue à cette vie sociale alors que, dans les secteurs de l'éco-construction et de la rénovation, les fruits du travail des employés sont visibles concrètement et relativement rapidement, ce qui favorise la valorisation.</p> <p>En 2009, l'entreprise a reçu une distinction de la part du Prix de l'Économie Sociale pour « la pertinence et l'originalité du service offert », signe du succès et de l'efficacité de la société.</p>
<b>COORDONNÉES</b>	Partenaires	Partenaires publics : CPAS, ARCO, EPC, Société Wallonne d'économie Sociale Marchande (SOWECSOM), Agence Locale pour l'Emploi (ALE). Partenaires privés : Natise.
		Renov (ECO) <sup>2</sup> 18 Rue du Chèvrefeuille - 5020 DAUSSOULX Tél : 0032 4 98 88 94 31 <a href="mailto:renoveco@skynet.be">renoveco@skynet.be</a>



## D. Partie IV: Les entreprises d'insertion spécialisées dans le recyclage

Tri des déchets et d'encombrants, vente d'objets de seconde main, valorisation sociale des personnes exclues ou précarisées : les trois piliers du développement durable sont ainsi rassemblés sous un même toit. L'environnement est préservé grâce à l'élimination des déchets et le emploi de matériels et matériaux. Le pilier économique est bien présent via l'activité industrielle et de vente d'objets de seconde main. L'aspect social fait partie de l'objectif même des sociétés d'insertion telles que La Ressourcerie Namuroise ou de Triselec Lille. La démarche de la compagnie Pembroshire Frame au Royaume-Uni est identique : « *Nous nous inscrivons dans la philosophie des trois R : Réduire, Réutiliser, Recycler.* » Cette entreprise qui contribue à l'insertion de personnes handicapées mentales et physiques ajoute une dimension à son activité : elle accueille des bénévoles qui ont l'opportunité de développer de nouvelles aptitudes et d'acquérir une expérience professionnelle dans un véritable milieu de travail.

Certaines entreprises d'insertion se sont focalisées sur le recyclage ou le reconditionnement de matériel informatique. Elles comptent des grandes entreprises dans leur clientèle.

L'une d'elles (l'association française Envoi) a mis l'évaluation des résultats de ses projets au cœur de son activité. « *Ces évaluations ont permis de dégager, par exemple, l'importance du soutien d'une collectivité et d'une grande entreprise ainsi que l'avantage d'une diversification des donneurs d'ordres dans la réalisation de tels projets* », souligne-t-elle.

« *Face au succès de l'intégration socioprofessionnelle de ces employés au travers d'emplois verts, succès qui lui a valu de recevoir le label QUARILEI (Certificat validant la qualité de l'accompagnement socioprofessionnel réalisé), Envoi envisage désormais la création d'une unité d'assemblage et de maintenance de vélos électriques.* » Ce commentaire de l'association toulousaine montre qu'un emploi vert peut en susciter d'autres.

Nom	<b>La Ressourcerie Namuroise</b>
Localisation	Belgique
Statut	Société coopérative à responsabilité limitée et à finalité sociale
Activités	Collecte, tri d'encombrants et de déchets et vente d'objets de seconde main
Publics accueillis	Tout public
Histoire, objectifs, résultats	<p>La Ressourcerie Namuroise œuvre depuis 2005 dans le domaine de la collecte, la gestion et le tri de déchets et d'encombrants sur le territoire namurois et parallèlement, dans la vente d'objets de seconde main et d'éco-consommation par le biais d'une boutique gérée par la société depuis 2009, Ravik Boutik.</p> <p>Agréée entreprise d'insertion, La Ressourcerie Namuroise a pour objectifs de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prévenir l'apparition de déchets par la sensibilisation et la revalorisation en donnant la priorité à la réutilisation et au recyclage de produits ou biens en fin de vie ou usagés</li> <li>• Favoriser l'insertion professionnelle et la formation de personnes en difficultés</li> <li>• Créer des activités de valorisation sociale pour les personnes handicapées mentales</li> </ul> <p>En collaboration avec le CPAS local, le personnel est d'abord engagé sous contrat « article 60 », contrat à durée déterminé qui permet aux salariés de suivre une formation interne ou externe. Un cursus a été élaboré afin de combler les carences du personnel ce qui, en bout de ligne, offre la possibilité aux travailleurs d'être engagés à durée indéterminée au sein même de l'entreprise ou, du moins, d'accroître grandement leurs chances de trouver un emploi à l'externe. L'hétérogénéité du personnel et leur interaction quotidienne constituent une source de motivation, d'enrichissement et de valorisation pour tous.</p> <p>L'entreprise travaille en collaboration avec diverses associations. Un partenariat a été établi avec l'Entreprise de Formation par le Travail NSS Technique afin d'assurer les réparations du matériel électroménager recueilli. L'ASBL Handicap et Participation est pour sa part responsable d'une partie du tri des déchets. Une autre EFT, l'Outil, s'occupe de la réparation des vélos.</p> <p>L'entreprise connaît un essor remarquable. De 72 tonnes d'encombrants ramassées en 2005, la société est passée à plus de 2 000 pour l'année 2010. Cette croissance de la demande va de pair avec une croissance de l'emploi qui bénéficie en premier lieu aux travailleurs en démarche d'insertion socioprofessionnelle.</p>
Partenaires	<p>Partenaires publics : Service Public de Wallonie, Centre Public d'Action Social et communes clientes, SOWECOSOM, Bureau Économique de la Province de Namur (BEP)</p> <p>Partenaires privés : Atout EI (Fédération Wallonne Entreprises d'insertions), La cellule mobilier de la ville, Retrieval (société coopérative agréée entreprise d'insertion), Handicap et Participation, l'Entreprise de Formation du Travail (EFT), EFT, Nouveau Saint-Gervais Technique, CRÉDAL, NADIR (Namur Diversification et Reconversion), Fonds de l'économie sociale et solidaire</p>

COORDONNÉES

Centre de tri et administration  
480, Chaussée de Waterloo - 5002 SAINT-SERVAIS  
Tél : 0032 81 260 400  
[info@laressourcerie.be](mailto:info@laressourcerie.be)  
<http://www.laressourcerie.be/>

Nom	<b>Triselec Lille</b>
Localisation	France
Statut	Société d'économie mixte
Activités	Tri sélectif des déchets
Publics accueillis	Bénéficiaires du RSA, détenus, handicapés mentaux, handicapés physiques
Histoire, objectifs, résultats	<p>En 1990, la Communauté Urbaine de Lille met en place une étude sur la gestion de ses déchets afin de déterminer les meilleures modalités de collecte, étude qui aboutira à la création de Triselec Lille en 1992. L'entreprise travaille notamment pour les collectivités territoriales de la Région Lilloise et se spécialise dans le tri des déchets ménagers propres et secs, déchets qu'elle reconconditionne afin de les revendre à ses clients qui œuvrent dans le domaine du recyclage. Elle possède aujourd'hui le plus grand centre de recyclage de France.</p> <p>Dans une région où certaines communes affichent un taux de chômage de l'ordre de 17%, Triselec lutte contre l'exclusion sociale en intégrant au sein de son entreprise un parcours d'insertion sociale et professionnelle en collaboration avec des partenaires locaux de l'emploi et de la formation. L'objectif de transmettre un savoir faire reconnu s'incarne notamment par la possible obtention d'un Certificat de qualification professionnelle d'opérateur de tri. Les certificats de qualifications professionnelles (CQP) ne sont pas des diplômes reconnus par le ministère de l'Éducation nationale, mais constituent une reconnaissance de la part d'un secteur ou d'une branche professionnelle.</p> <p>La formation est un des outils privilégiés par l'entreprise pour lutter contre l'exclusion sociale dans la région, notamment par l'intermédiaire des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC). L'ensemble du contenu de formation a été mis sur CD-ROM et sur d'autres supports audio-visuels, livres illustrés, fiches synthétiques, etc. Cette approche favorise l'intégration en milieu de travail des personnes illettrées tout en permettant l'apprentissage de compétences telle la maîtrise des outils informatiques, l'utilisation du multimédia et Internet dans un monde où les NTIC prennent chaque jour une importance croissante.</p> <p>Un outil multimédia, Apprendre, ainsi qu'un centre de ressources multimédia ont été développés. Les outils de formation sont disponibles tant à l'interne qu'à distance et sur Internet. Dans le cas de Triselec Lille, l'utilisation du multimédia s'est avérée un moyen de faciliter l'accès aux informations nécessaires à la formation. Les employés eux-mêmes jouent un rôle actif dans l'élaboration et l'actualisation des outils et du contenu de la formation en enrichissant les bases de données, ce qui tend à développer un sentiment d'appropriation de la démarche de formation et un plus grand sentiment d'indépendance.</p> <p>Tous ces éléments réunis contribuent à créer une dynamique de va-et-vient entre formation et travail, une dynamique de formation continue qui contribue à combler les lacunes et les manques de connaissances des employés.</p>

COORDONNÉES		<p>La démarche de l'entreprise permet de faciliter l'intégration de personnes en difficulté en créant des emplois accessibles à du personnel peu qualifié qui trouve ainsi l'occasion d'acquérir des compétences transversales qui pourront servir dans d'autres domaines professionnels. En 2006, Triselec Lille employait 26% de personnes handicapées sur 240 employés et l'entreprise est aujourd'hui un des leaders en France dans son champ d'activité.</p> <p>La compagnie a établi en 2003 un partenariat avec la prison de Loos, dans le Nord pas de Calais. Afin de favoriser la réinsertion sociale d'anciens détenus, Triselec a mis en place un atelier pédagogique de tri sélectif à l'intérieur de la prison de Loos. Les détenus sont donc formés pendant trois mois durant leur séjour en prison et ont l'assurance d'être engagé par l'entreprise à leur sortie en CDD ou en CDI. L'entreprise n'a aucun critère de sélection pour la formation qu'elle offre et bon nombre de stagiaires sont par conséquent analphabète ALbert Schweitzer Werck Offenburg GGMBH. Les différents outils technologiques utilisés par Triselec, comme la visioconférence par exemple, viennent en partie combler ces retards en facilitant l'apprentissage de la lecture.</p>
	Partenaires	<p>Partenaires publics : Pôle Emploi, Mission locale, Conseil régional, Conseil Général.</p> <p>Partenaire privé : Intermaide.</p>
		<p>Triselec Lille          205 rue de Lille - 59250 HALLUIN          Tél : 0033 3 20 69 99 99  <a href="mailto:triselec@triselec.com">triselec@triselec.com</a>  <a href="http://www.triselec.com">www.triselec.com</a></p>

Nom	<b>Pembrokeshire Frame</b>
Localisation	Royaume-Uni
Statut	Société limitée par garantie [Company limited by guarantee]
Activités	Collecte, vente et restauration de meubles, mobiliers et biens, culture et vente de plantes
Publics accueillis	Handicapés mentaux, handicapés physiques
Histoire, objectifs, résultats	<p>Depuis 1994, Pembrokeshire Frame se spécialise dans la collecte et la transformation de mobiliers usagés et de biens inutilisés en employant des individus défavorisés et handicapés. Dans la même optique de création d'emploi, la société a créé un centre de jardinage et un magasin. La démarche de l'entreprise s'inscrit dans la philosophie des trois R : Réduire, Réutiliser et Recycler.</p> <p>L'entreprise est accréditée firme « social star », de par sa mission sociale. Par exemple, Pembrokeshire Frame se doit d'engager un minimum de 25% d'employés considérés comme défavorisés dans le marché du travail et la moitié de ses revenus doit provenir des activités même de l'entreprise. L'entreprise se situe bien au-delà de ces critères employant 40% de salariés en situation de précarité et générant 90% de ses revenus.</p> <p>Les objectifs établis par l'entreprise sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Offrir un poste de travail aux personnes dans l'incapacité d'avoir un emploi</li> <li>• Aider les individus qui veulent intégrer le marché du travail à éliminer les obstacles les empêchant d'y parvenir.</li> </ul> <p>L'entreprise accueille des bénévoles qui ont l'opportunité de développer de nouvelles aptitudes et d'acquérir une expérience professionnelle dans un véritable milieu de travail. Le département des ressources humaines a établi un partenariat avec le collège de Pembrokeshire afin de donner accès aux bénévoles à diverses formations gratuites. Ces cours concernent par exemple le service à la clientèle, la sécurité et la santé au travail, la gestion d'appels et le leadership. Les formations offertes touchent la manipulation d'outils, les équipements électroménagers ou la sécurité au travail. D'autres supports sont offerts, notamment au niveau de l'informatique et de la lecture.</p> <p>L'engagement des bénévoles n'est pas limité dans le temps. Pembrokeshire Frame a donc l'avantage de permettre aux bénévoles d'apprendre et d'évoluer à leur rythme, sans la pression que pourrait amener une contrainte de temps. L'entreprise cherche à recruter 800 bénévoles handicapés ou défavorisés au cours des trois prochaines années et elle compte 27 salariés, la majorité travaillant à temps plein.</p>
Partenaires	Partenaires privés : Pembrokeshire Mind, Association de Pembrokeshire pour le Service Volontaire (Pembrokeshire Association for Voluntary Work), Blueskys garden center and gift shop, Réseau de recyclage de la communauté de Galles (Wales Community Recycling Networking)

COORDONNÉES

Pembrokeshire Frame Limited

Unit 18, Brickhurst Business Park - SA62 3PA PEMBROKSHIRE

Tél: 0044 1 437 891 221

[jenny@frameltd.co.uk](mailto:jenny@frameltd.co.uk)

<http://www.pembrokeshire-frame.org.uk>

Nom	<b>Envoi</b>
Localisation	France
Statut	Association loi 1901
Activités	Informatique, traitement de déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE)
Publics accueillis	Ressortissants de quartiers difficiles
Histoire, objectifs, résultats	<p>Fondée en 1996 à Toulouse, Envoi est une entreprise d'insertion qui œuvre dans le domaine de l'informatique, de l'aéronautique et du traitement des déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE). Les emplois offerts par l'entreprise sont destinés aux diplômés issus des quartiers sensibles de la ville de Toulouse qui éprouvent des difficultés d'insertion professionnelle.</p> <p>Envoi offre par exemple des services de sous-traitance sur des chaînes de montage pour Airbus. Elle propose également de gérer des parcs informatiques et de désimmobiliser de matériel électrique pour des PME. Enfin, Envoi assure une assistance informatique pour les particuliers ainsi que la réparation et la vente d'ordinateurs neufs et usagés pour son propre compte.</p> <p>L'entreprise travaille en partenariat avec Pôle Emploi afin d'assurer le recrutement des individus. Pour leur part, les conseillers en insertion professionnelle d'Envoi travaillent auprès d'entreprises classiques, de groupements d'employeurs et d'autres organisations afin d'accompagner les salariés vers un emploi durable. Le suivi peut se poursuivre jusqu'à six mois après la sortie de l'individu de l'entreprise d'insertion afin d'optimiser les chances d'intégration sur le marché du travail. Un dialogue de gestion est par ailleurs organisé chaque année avec l'Unité Territoriale de la Haute-Garonne de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, du Travail et de l'Emploi et Pôle Emploi afin de faire une évaluation des résultats du projet et éventuellement, d'y apporter les corrections nécessaires.</p> <p>Ces évaluations ont permis de dégager par exemple l'importance du soutien d'une collectivité et d'une grande entreprise ainsi que l'avantage d'une diversification des donneurs d'ordres dans la réalisation de tels projets. Face au succès de l'intégration socioprofessionnelle de ces employés au travers d'emplois verts, succès qui lui a valu de recevoir le label QUARILEI (Certificat validant la qualité de l'accompagnement socioprofessionnel réalisé), Envoi envisage désormais la création d'une unité d'assemblage et de maintenance de vélos électriques.</p>
Partenaires	<p>Partenaires publics : Mairie de Toulouse, Université de Toulouse, Pôle Emploi, DIRECCTE.</p> <p>Partenaires privés : Airbus, EADS, EDF, Crédit coopératif, Groupe Euralis, Xerox, Sagem, Caisse d'Épargne, EquiAero Industrie Freescale, Liebherr, Orange, Thales, DSI, Fondation de France, Exprimm, Facility Management.</p>
COORDONNÉES	<p>ENVOI</p> <p>5 Cheminement Christophe Glück - 31100 TOULOUSE</p> <p>Tél : 0033 5 61 43 27 34</p> <p><a href="mailto:secretariat@envoi-toulouse.fr">secretariat@envoi-toulouse.fr</a></p> <p><a href="http://www envoi-toulouse.fr">http://www envoi-toulouse.fr</a></p>



<b>EN BREF</b>	Nom	<b>Ecodair</b>
	Localisation	France
	Statut	ESAT, EI et EA
	Activités	Reconditionnement de matériel informatique
	Publics accueillis	Bénéficiaires du RSA, chômeurs de longue durée, handicapés mentaux
<b>DESCRIPTION DE LA BONNE PRATIQUE</b>	Histoire, objectifs, résultats	<p>Créée en 2005 par une association qui travaillait à la réinsertion des personnes handicapées psychiques, Ecodair développe un projet qui s'intègre parfaitement dans le cadre du développement durable.</p> <p>Elle récupère, remet à neuf et revend des ordinateurs et des imprimantes en employant des personnes handicapées psychiques ou en insertion. Ecodair regroupe ainsi sous un seul nom et en un seul lieu trois structures : un Etablissement et Service d'Aide par le Travail et une Entreprise Adaptée qui accueillent des personnes ayant un handicap psychique, et une Entreprise d'Insertion employant des personnes en difficulté d'insertion professionnelle. En 2009, l'entreprise comptait 62 employés dont 24% étaient salariés, 12% en EI, 14% en EA et 48 % en ESAT.</p> <p>Ecodair participe à des enlèvements de matériel informatique au sein d'entreprises ou d'établissements publics, le nettoie, le teste et change les pièces défectueuses, réinstalle des logiciels bureautiques et revend à bas prix ce matériel remis à neuf.</p> <p>D'un point de vue environnemental, en 2007, Ecodair a traité en démantèlement plus de 130 tonnes de matériel informatique. Tout ce matériel a été valorisé à plus de 90%, soit sous forme énergétique (combustion), soit à travers la réutilisation de matière, évitant ainsi une pollution par enfouissement. Ces activités sont effectuées par le personnel en insertion, accompagnés par un personnel social et psychologique adapté (moniteurs-éducateurs, psychologues, assistants de service social).</p> <p>La structure a des clients comme Air France ou Danone et a développé des partenariats privilégiés.</p>
		Partenaires
<b>COORDONNÉES</b>	<p>Ecodair  CAP 18, 189 rue d'Aubervilliers - 75018 PARIS  Tél : 0033 1 44 65 07 77  <a href="mailto:contact@ecodair.org">contact@ecodair.org</a>  <a href="http://www.ordinateur-occasion.com">www.ordinateur-occasion.com</a></p>	

Nom	<b>Desincoop</b>
Localisation	Portugal
Statut	Coopérative
Activités	Rénovation du patrimoine, réparation de vélos
Publics accueillis	Tout public
Histoire, objectifs, résultats	<p>La coopérative Desincoop œuvre à Guimarães, dans la région portugaise de Braga, ville durement frappée par la crise économique et aux prises avec un taux de chômage dépassant les 20%. Reposant longtemps sur les industries du textile, de la chaussure et de la coutellerie, l'économie de la région subit de nombreuses fermetures d'usines et le développement durable n'apparaît pas encore comme un crédible créateur d'emplois pour plusieurs acteurs régionaux. C'est pourquoi la ville de Guimarães a accordé son soutien à la coopérative Desincoop pour assurer la mise sur pied de formation à des métiers qui valoriseront l'identité durable et solidaire du territoire à partir de 2012, année à laquelle la ville deviendra capitale européenne de la culture.</p> <p>À travers le projet européen Lucus, intégré au programme PROGRESS pour l'emploi et la solidarité sociale de la Commission européenne, Desincoop a eu l'opportunité de collaborer avec des partenaires français et italiens afin d'expérimenter des formations destinées à des personnes en insertion ou handicapées dans de nouveaux métiers verts.</p> <p>Par l'entremise de ce projet, Desincoop a permis à une association locale de rouvrir un ancien atelier de taille de pierre. La formation offerte au public en démarche d'insertion contribue à la redynamisation d'une activité traditionnelle dans cette région particulièrement granitique alors que la rénovation du patrimoine rural, notamment la rénovation des moulins, fait partie intégrante de la stratégie municipale pour 2012. Un autre projet cher à la coopérative est la réalisation d'un module de formation de mécanicien de vélo destiné aux personnes handicapées et ayant pour objectif l'utilisation à des fins récréative et touristique de vélos sauvés de la décharge à travers leur location.</p> <p>Le recensement des formations disponibles sur l'agglomération de Guimarães a permis à Desincoop d'être présent dans les régions où certains manques se faisaient ressentir. En faisant part de sa stratégie pour 2012, la ville a dirigé la coopérative vers les métiers au plus fort potentiel patrimonial et touristique et donc économique. Desincoop apporte une nouvelle dimension à l'économie sociale portugaise, longtemps prépondérante principalement dans le domaine de la protection sociale ou dans le secteur de la petite enfance. La crise économique contraint à un dépassement de ce modèle, ce que Desincoop, par ces activités socio-économiques durable a réussi à faire avec succès.</p>
Partenaires	Partenaire public : ville de Guimarães Partenaires privés : Régie des écrivains, Savoirs et Compétences Formation, la Main Verte, Elpendù,

COORDONNÉES

Desincoop

106 Avenida Conde Margaride, nº 106, 1º andar, S. Paio – 4810 537 GUIMARÃES

Tél : 0035 13 09 97 05 54

[desincoop@gmail.com](mailto:desincoop@gmail.com)

<http://lucus-project.eu/>

Directrice : Luisa Oliveira

## » Conclusion

La pratique des entreprises d'insertion nous montre que les emplois verts sont déjà explorés par bon nombre d'acteurs de l'inclusion en Europe. Ils dépassent largement la simple niche bio pour concerner l'ensemble des activités économiques.

Certains y sont venus de manière progressive, élargissant leur champ d'activité. D'autres ont démarré à partir d'une vision du développement durable.

Une des forces de ces entreprises réside dans leur volonté de s'adapter sans cesse et de se diversifier afin d'offrir le plus de chances d'insertion aux publics qu'elles accueillent. Cela les amènent à nouer des partenariats et à entrer dans des réseaux porteurs de nouveaux chantiers, de formations, de nouveaux produits et débouchés. Tout cela au profit de l'environnement et des collectivités locales.

## RECOMMANDATIONS

Alors que les emplois verts apparaissent comme une opportunité intéressante pour les structures d'insertion en Europe, il est aujourd'hui question de savoir comment celles-ci peuvent s'en emparer. Comment les entreprises d'insertion peuvent-elles développer au mieux leur expertise en la matière ? Comment faire valoir leur valeur ajoutée ? Comment créer un réel avantage concurrentiel vis-à-vis des entreprises dites classiques ?

Nous avons identifié un certain nombre de mesures à mettre en place et / ou à favoriser afin de faire profiter le secteur de l'insertion de ce « verdissement économique ». Ces recommandations s'adressent tant aux décideurs publics et politiques qu'aux acteurs de l'économie sociale d'insertion, afin de travailler d'une même voix à la dynamisation du secteur.

Dans le cadre de la présidence belge de l'UE, a été lancée, lors d'un colloque, la proposition d'un premier plan européen pour la création d'emplois dans les secteurs « verts » et pour le « verdissement » de l'économie et du marché du travail<sup>73</sup>. Outre l'affirmation que les emplois verts peuvent être considérés, à juste titre, comme une solution au chômage chronique dont souffrent les pays européens, certaines conclusions<sup>74</sup> de ce colloque peuvent être mises en exergue :

- *« La formation des travailleurs est un élément clé de la transformation de nos économies. Des pénuries de travailleurs disposant des compétences recherchées dans certains secteurs sont déjà observées. Dans le cadre des conclusions adoptées en décembre, des mesures seront demandées en vue d'anticiper les besoins en compétences et qualifications »*
- *« Les fonds européens doivent jouer un rôle important pour accompagner les travailleurs, les former aux nouveaux métiers « verts », s'assurer*

73 Conférence de la présidence belge : « Promouvoir les emplois verts : un levier majeur et indispensable pour une transition réussie vers une économie bas carbone »

74 <http://milquet.belgium.be/files/100929-CP-emplois%20verts.pdf>

*de l'insertion des travailleurs les plus vulnérables dans les nouveaux secteurs « verts ». La question du renforcement du financement de ces initiatives sera cruciale. Dans le cadre des conclusions, la Présidence invitera la Commission européenne à explorer si les fonds européens, notamment le fonds social européen et le fonds d'ajustement pour la mondialisation, dans le cadre de sa prochaine programmation 2014-2020, pourraient davantage prendre en compte la dimension de la transition vers une économie 'verte'. »*

- *« La transition doit s'opérer de manière juste. Les emplois créés doivent être des emplois de qualité. »*
- *« La Présidence belge proposera en décembre des indicateurs de verdissement des marchés de l'emploi à appliquer dans les différents Etats Membres. »*

Outre l'adoption par le Comité de l'emploi (EMCO) d'un ensemble complet d'indicateurs permettant de mesurer et d'assurer un suivi approprié des mesures de réforme destinées à traiter les aspects du changement climatique qui concernent les politiques de l'emploi et du travail, dans le cadre de la Stratégie Europe 2020, des conclusions importantes ont été adoptées par le Conseil<sup>75</sup>. Les points essentiels de ces conclusions portent sur le développement des emplois verts comme nouveaux gisements d'emploi et sur le verdissement de l'ensemble des emplois.

Ces conclusions invitent notamment les Etats membres et la Commission à :

- Anticiper les changements sur les marchés de l'emploi qui sont liés à la transition vers une économie plus verte, notamment en ce qui concerne les compétences et qualifications nécessaires à la croissance verte ainsi que les restructurations ;
- Suivre et évaluer, via un nouvel ensemble d'indicateurs, les mesures de réformes entreprises par les Etats membres pour développer les emplois verts et verdir les marchés de l'emploi. A la demande de la Prési-

---

<sup>75</sup> Bilan « Emploi » et « Egalité des chances » de la Présidence belge du Conseil de l'Union européenne, 10 décembre 2010

dence, un ensemble d'indicateurs a ainsi été développé au sein du comité de l'emploi pour mesurer 6 aspects : les emplois verts, les compétences vertes, les lieux de travail verts, la transition verte, les marchés du travail verts et la croissance verte ;

- Garantir la qualité des emplois liés à l'économie verte, et notamment à assurer la santé et sécurité dans les nouveaux métiers verts ;
- Veiller à une réelle appropriation de ce défi par l'ensemble des acteurs du marché de l'emploi, et en particulier les partenaires sociaux, les services de l'emploi, et les organismes de formation ;
- Aider les Petites et Moyennes Entreprises (PME) à faire face à ce défi, notamment en renforçant le toolkit d'assistance environnementale mis en place par la Commission européenne ;
- Veiller au verdissement de l'ensemble des lieux de travail et des modes d'organisation du travail, notamment via la réduction de l'empreinte écologique des entreprises et des travailleurs, des déplacements domicile-travail, etc. ;
- Favoriser et développer les partenariats tels que les conseils sectoriels de compétence européens (plateforme réunissant les partenaires sociaux, les opérateurs de formation, SPE, etc.) dont le but est d'identifier l'évolution des besoins en compétences et des métiers dans les secteurs en vue de prendre les mesures appropriées ;
- Etudier les possibilités de rendre les régimes fiscaux plus favorables à l'emploi, à l'environnement et à la croissance.

Les défis sont donc nombreux et la première des recommandations que nous pouvons formuler aujourd'hui concerne la création d'une Filière verte, de laquelle découleront de nombreuses actions.

## 1. Création d'une Filière verte

On ressent aujourd'hui le besoin de rassembler certaines activités sous les concepts d'« emplois verts », ou de « métiers verts » par exemple. Les acteurs œuvrant dans les emplois verts, via des activités nouvelles ou des anciennes activités « mises au vert », ont intérêt à **faire valoir la particularité de leurs entreprises**. La structuration et la reconnaissance du secteur passe tout d'abord par une terminologie claire et une identification facile des acteurs pour les tiers : maintenant que l'on parle « d'emplois verts », il s'agit de parler « d'employeurs et d'activités vertes », de manière très pragmatique, afin de préciser et concrétiser ces concepts encore abstraits.

Dans le secteur de l'insertion, cette visibilité est un défi d'autant plus important que la communication n'est souvent pas le point fort des entreprises et associations qui le constituent. Ainsi, la création d'une « **Filière verte de l'insertion** » serait un moyen d'aider et d'accompagner les entreprises d'insertion dans la reconnaissance de leurs activités et expertises vertes. En effet, de plus en plus d'entreprises d'insertion sont spécialisées dans les emplois verts et ont développé des compétences très précises dans certains métiers. Mais il leur faut afficher une certaine cohérence et une structure unifiée. Cette nouvelle offre des structures de l'ESI doit pouvoir rencontrer la demande grandissante de produits et services plus respectueux de l'environnement et plus transparents.

La mise en place d'une Filière verte permettrait de mettre en place plusieurs types d'actions, toutes indispensables à l'orientation claire de l'activité des structures d'insertion vers un secteur d'avenir comme les emplois verts :

- Mettre en lumière, approfondir et structurer la **capacité de formation** aux métiers verts des entreprises d'insertion,
- **Favoriser les regroupements** d'entreprises d'insertion,
- Créer un **label** pour les entreprises de la filière, assurant crédibilité et visibilité,



- Assurer un **lien plus direct et évident** avec les entreprises classiques et les pouvoirs publics.

Les réseaux existants aujourd'hui en Belgique sont nombreux. Il ne s'agirait peut-être donc pas d'en créer un nouveau, mais de développer une branche « Filière verte » dans un réseau existant, et regroupant un grand nombre de structures par exemple. La Filière verte pourrait aussi être initiée par les pouvoirs publics, en collaboration avec l'ensemble des réseaux, l'objectif étant d'accompagner l'ensemble des structures ayant développé une activité verte, sans distinction de statut au sein de l'ESI.

La Filière verte rassemblerait des entreprises d'insertion regroupant les caractéristiques suivantes :

- Etre une structure appartenant à l'économie sociale d'insertion ;
- Avoir pour mission l'insertion de personnes éloignées de l'emploi et la préservation de l'environnement grâce à une activité économique déterminée ;
- Intégrer aux formations théoriques des modules de sensibilisation aux enjeux écologiques ;
- Présenter un mode de production lui aussi respectueux de l'environnement.

Le caractère très évolutif de la notion d'emplois verts ne permet pas de déterminer précisément et de manière figée une liste de métiers qui seraient intégrés dans la Filière verte. Il s'agira d'étudier l'objet de l'activité, les méthodes de production et le degré de sensibilisation des personnes aux questions écologiques. Ainsi, la liste de métiers intégrés à la Filière sera construite au fur et à mesure de sa constitution. Energies renouvelables, recyclage, entretien d'espaces verts, services ménagers respectueux de l'environnement, éco-construction, rénovations urbaines ou environnementales etc. sont autant d'exemples de métiers ayant pour objectif principal la préservation de l'environnement et qui pourraient ainsi faire partie de la Filière verte.

Trop couteuses et chronophages pour les structures d'insertion, souvent à taille réduite, les fonctions telles que la communication et le marketing semblent devoir être externalisées et mutualisées au sein d'une structure comme la Filière verte. La nouvelle spécialisation dans les emplois verts de nombreuses structures est une occasion de mutualiser les activités et les compétences afin de profiter de ce nouveau segment de marché sur lequel les entreprises d'insertion ont un avantage compétitif certain.

Les actions des responsables de la Filière verte seraient centrées autour d'une bonne communication auprès des entreprises d'insertion (organisation de séminaires, envoi de documentation, études stratégiques personnalisées, création d'un site internet etc.). Elle aiderait aussi les entreprises d'insertion à faire valoir leur compétence (référencement, actions de communication, représentation médiatique etc.).

## 2. La coopération et les regroupements, un mode de gestion à développer

Afin de mener à bien les réorientations stratégiques, les entreprises d'insertion peuvent s'appuyer sur les aides financières publiques de plus en plus orientées vers les emplois verts, mais devront aussi développer de **nouvelles formes d'organisation**, afin de mieux répondre aux besoins du marché.

La **coopération entre structures de l'économie sociale** semble être une piste adaptée aux évolutions actuelles du marché et des demandes formulées à l'égard des entreprises d'insertion. De plus en plus de donneurs d'ordre sont en effet à la recherche de prestataires proposant des prestations très diversifiées. Dès lors que l'on se situe dans la sphère des services, la proposition d'un prestataire unique pour un pack de prestations est de plus en plus appréciée et recherchée car il limite les démarches administratives. Dans ce cadre, il paraît difficile pour des structures d'insertion, dans la plupart des cas de taille réduite, de proposer des gammes de services variés et de qualité. La mise en commun des compétences est une réponse qui a déjà été expérimentée dans certaines régions d'Europe. L'exemple des coopératives italiennes est le plus emblématique du succès de cette forme d'organisation, comme en témoigne Enzo Pezzini<sup>76</sup>. Les consortiums italiens sont des regroupements de coopératives, favorisés par un encadrement législatif particulier. Ceux-ci permettent de **répondre à des appels d'offres importants, de développer de nouvelles activités, de mutualiser les trésoreries des différentes structures** etc.

En Belgique, l'EWETA se penche elle aussi sur la question et promeut la coopération entre ETA, notamment sur les services et les emplois verts. Dans le cadre du plan de relance des ETA signé en 2010, un appel à projets a en effet été lancé par le gouvernement wallon et les propositions récoltées sont nombreuses afin de proposer des chaînes de prestations complètes,

<sup>76</sup> Petits Déjeuners de l'économie sociale, organisés par SAW-B le 4/10/10 à Bruxelles

grâce à l'association de plusieurs ETA.

Au vu de la diversité des activités que regroupent les emplois verts, ces nouvelles logiques organisationnelles peuvent s'avérer particulièrement pertinentes pour profiter au mieux de ces nouvelles opportunités. De très nombreux emplois peuvent être « verts », et les entreprises d'insertion peuvent aujourd'hui proposer des gammes de services « verts » très étendues. Le manque de communication et d'échanges entre les structures semble être un frein au développement de ce type d'organisation. La création de la Filière verte est une réponse à cette lacune et permet aux acteurs de l'insertion de se rencontrer, d'échanger, de mutualiser leurs activités et de monter des projets communs. En identifiant clairement les entreprises « vertes », qui se retrouvent sur des valeurs et des modes de fonctionnement communs, la Filière verte permettra des rapprochements, qui n'auraient pas été envisagés. Une des faiblesses de l'économie sociale aujourd'hui est, en effet, la difficulté de dissémination des bonnes pratiques et du changement d'échelle. Favoriser les rencontres entre acteurs est facteur d'émulation et d'innovation sociale, et la création de projets communs via la Filière verte serait un bon moyen de dynamiser le secteur de l'insertion.

### 3. Multiplication des formations externes

Par ailleurs, la transition globale à une économie plus verte ne se fera pas d'elle-même et la formation est la première condition au développement des emplois verts, quel que soit le niveau d'étude requis. Le **besoin de formation** est criant et tous les responsables politiques y font allusion quand il s'agit d'emplois verts. Le Conseil d'Orientation pour l'Emploi français évoque la nécessité d'un «**plan Marshall de la formation**» dans son rapport «**Croissance verte et emploi**» du 25 janvier 2010, et annonce que 360 000 personnes, dont 70 000 jeunes devront être formés annuellement dans le bâtiment notamment. En Wallonie, le Plan Marshall 2. Vert fixe des objectifs ambitieux en termes de formation.

Le Ministère de l'Ecologie, de l'Energie, du Développement durable et de la Mer français a publié en 2010 un ouvrage<sup>77</sup> sur les nouveaux métiers créés par cette vague verte. Même si la grande majorité des emplois présentés requièrent un certain niveau de qualification, des secteurs comme la forêt, les déchets ou encore la construction s'ouvrent à de nouveaux métiers intéressants et accessibles aux personnes éloignées de l'emploi.

Les structures d'insertion peuvent, elles aussi, participer à cet effort de formation collectif, pour les publics peu qualifiés et éloignés de l'emploi. En effet, «*sauf exception, il ne s'agit pas de créer de nouvelles formations mais de verdir les formations existantes*»<sup>78</sup>. **Les entreprises d'insertion pourront donc mettre l'accent sur des activités vertes**, et développer des formations à des métiers sur lesquels elles ont l'habitude de travailler.

L'émergence du concept «**d'emplois verts**» est une opportunité pour de nombreuses structures d'insertion de faire valoir les expertises qu'elles développent depuis de nombreuses années. Il s'agit d'une formidable opportunité pour former des personnes éloignées de l'emploi à des métiers

77 LABERNARDIERE M. (2010) : Croissance verte : zoom sur 50 métiers – La documentation française

78 Idem

qui rencontrent une forte demande du côté des employeurs sans que les offres de formation soient adaptées au marché du travail, et ainsi faciliter la réinsertion de ces personnes.

Par ailleurs, les emplois verts sont l'occasion pour les entreprises d'insertion de développer de nouvelles activités comme les formations à l'attention de publics externes. En effet, certains métiers comme le tri, le recyclage, la pose de panneaux photovoltaïques, l'entretien écologique d'espaces verts ou la proposition de services à la personne plus « verts », sont devenus des compétences particulières des entreprises d'insertion, par rapport aux entreprises classiques. Ces dernières, poussées par la concurrence, commencent à percevoir l'intérêt de telles considérations et sont parfois désireuses de former leur personnel à ces nouvelles méthodes de travail voire à ces nouveaux métiers. Les entreprises d'insertion, disposant déjà des infrastructures nécessaires à la mise en place de modules de formation, peuvent être un interlocuteur idéal pour les entreprises privées ou les collectivités locales désireuses de « passer au vert ». Certains s'y sont déjà essayés et souhaitent approfondir ces nouvelles activités.

Regrouper l'ensemble des structures ayant la capacité et la volonté d'animer des modules de formation aux métiers verts pour des tiers permettrait de faciliter le développement de cette nouvelle activité et donnerait une meilleure visibilité et une meilleure crédibilité aux dites structures d'insertion. Ainsi, la Filière verte pourrait communiquer auprès des entreprises d'insertion sur ces nouvelles opportunités que sont les formations. En effet, de nombreuses structures d'insertion ont développé des compétences vertes particulières sans même le savoir. Il serait intéressant que la Filière verte puisse les aider à identifier ces nouvelles compétences dans un premier temps et qu'elle participe à la communication à faire autour de ces formations (organisation d'événements réunissant entreprises classiques et entreprises d'insertion ; visibilité sur le site Internet de la Filière ; référencement via certains média ; prospection ; création de supports de formation etc.).

## 4. Création d'un label pour les structures d'insertion vertes

La reconnaissance des entreprises appartenant à la Filière verte passe par la création d'un label « structure d'insertion verte », garantissant le respect de certains critères définis plus haut. Ce label serait un outil de communication indéniable pour les entreprises d'insertion auprès de leurs clients, de leurs prospects et de leurs partenaires. Apposé sur tous les supports de communication et les produits des entreprises d'insertion, ce label serait un outil intéressant car similaire à ceux utilisés par les entreprises classiques pour se démarquer et faire valoir certaines pratiques. Il serait, par ailleurs, un outil de communication utile pour la présence médiatique et la reconnaissance de la Filière en général.





# CONCLUSION

Les emplois verts constituent, sans nul doute, un enjeu pour l'Europe. En formulant cette affirmation, l'on vise habituellement les secteurs high tech et les diplômés de hautes écoles. En réalité, les emplois verts sont aussi un enjeu pour les personnes en situation de précarité, celles dont le niveau de qualification est relativement faible et celles encore qui sont exclues du marché du travail.

En termes de politique d'emploi, tout le monde nous dit qu'il faut adapter les profils pour qu'ils correspondent aux offres d'emploi. Faisons l'inverse et adaptons les emplois aux profils. Nous avons mis en évidence, notamment par le biais d'un relevé de bonnes pratiques européennes, qu'il est possible de créer des emplois (verts en l'occurrence) pour des personnes ayant de faibles qualifications. Une telle démarche a des répercussions positives pour la société. Toutes ces bonnes pratiques sont porteuses d'emplois et d'externalités positives en termes de localisation des acteurs économiques et de croissance endogène basée sur les atouts du territoire. Investir en ce sens dans les emplois verts n'est pas vain. Au contraire !

Cette étude nous montre, par ailleurs, que l'innovation est fondamentale et n'est pas réservée à l'économie classique. Toutes les expériences des entreprises d'insertion indiquent qu'elles doivent innover pour s'adapter à un monde en mutation. Les structures d'insertion doivent trouver de nouveaux débouchés. Les activités vertes en sont un vecteur, mais elles demandent d'innover pour que cela fonctionne. Il faut oser se projeter dans l'avenir.



Education and Culture DG

'Europe for Citizens' Programme

Ce projet a été financé grâce au soutien du Programme  
"L'Europe pour les citoyens" de la Commission européenne

Pour la Solidarité (PLS) est une association au rayonnement européen qui s'est constituée en un Think tank au service des citoyens et des décideurs politiques, sociaux et économiques de l'Union européenne. PLS se positionne en tant que prestataire de services pour les acteurs socioéconomiques et politiques désireux d'agir avec professionnalisme dans le champ européen de la solidarité. En lien constant avec les institutions européennes, PLS répond aux attentes des acteurs de la solidarité en Europe.

[www.pourlasolidarite.eu](http://www.pourlasolidarite.eu)

Les emplois verts, parce qu'ils sont générateurs d'emplois et de croissance, sont largement plébiscités aujourd'hui comme une des issues à la crise. Mais que recouvrent exactement les emplois verts ? Qui concernent-ils ? Sont-ils adaptables à tous les secteurs ? Comment peuvent-ils être des vecteurs forts d'inclusion sociale ? Quel est le rôle des politiques européennes, nationales et régionales dans la dynamique de l'inclusion par le biais des emplois verts ? Quelle place les structures d'insertion peuvent-elles prendre et occupent-elles déjà dans ce contexte ?

Pour la Solidarité tente, dans ce nouveau cahier, de répondre à toutes ces questions en cernant les particularités des emplois verts et les formes d'insertion sociale dans plusieurs pays européens. PLS décortique la manière dont les pouvoirs publics soutiennent l'inclusion sociale, notamment via la promotion des emplois verts.

Pour la Solidarité a aussi mené deux enquêtes originales : la première met en lumière la manière dont les entreprises européennes d'insertion perçoivent les emplois verts au travers d'un sondage réalisé auprès de plusieurs centaines de structures ; la seconde montre comment ces entreprises traduisent leur intérêt pour les activités vertes sur le terrain. En récoltant des informations sur la réalité quotidienne de ces structures, une série de bonnes pratiques européennes, dont de nombreux acteurs peuvent s'inspirer, émergent. Elles démontrent que les emplois verts constituent une opportunité pour bon nombre d'exclus, mais aussi pour les structures d'insertion elles-mêmes.

Tirer parti de la révolution verte pour orienter nos sociétés vers plus de solidarité et d'inclusion ne sera possible qu'à une condition : que les emplois verts à créer soient à la fois décents et attractifs. Les structures d'insertion peuvent en être les garantes.

978-2-930530-20-8

D/2011/11.262/7

15 €

