

Regards ^{sur} L'ESS

n°1

Les actions de la MdE

pour valoriser et accompagner les structures de l'ESS sur le territoire

OBSERVATOIRE Les chiffres clés

de l'ESS sur le Pays Cévennes et sur Alès Agglomération

DROIT
Projet de loi sur l'ESS

Décret du 7 novembre 2013

Projet de territoire

L'ESS : un axe structurant du projet d'Alès Agglo

DOSSIER : Le Bilan
Echanges thématiques
Soirée annuelle • décembre 2013

SOMMAIRE

- 4 L'ESS, c'est quoi ?
- 6 L'ESS en chiffres
- 8 Les actions de la MdE vers l'ESS
- 10 Projet de loi : ce qui va changer...
- 12 L'actualité du territoire
- 13 L'ESS dans le projet de territoire
- 14 Dossier : Bilan de la soirée "Regards croisés sur deux économies"

EDITO



L'information au plus près des besoins des acteurs du territoire

Dans le contexte économique actuel qui plonge chaque jour un peu plus la France dans le chômage et la précarité, les entreprises de l'Economie Sociale et Solidaire offrent des perspectives de recrutement et d'insertion intéressantes, notamment sur notre territoire où l'ESS représente 15% de l'effectif salarié. Afin de valoriser ces initiatives et ces acteurs sur notre territoire, la Maison de l'Emploi Alès Cévennes vous propose désormais une nouvelle revue pour vous informer de l'actualité de ce secteur et les actions locales qui sont menées en faveur de son développement. Bonne lecture !

Le Directeur
Marc PEYROCHE

REGARDS ESS

La Revue de l'Economie Sociale
et Solidaire du Pays Cévennes

Revue semestrielle éditée par la Maison de
l'Emploi Alès Cévennes

Directeur de la publication : Marc Peyroche

Rédactrice en chef : Emilie Robert

Rédaction : Emilie Robert, Sophie Prunaretty,
Maryline NIEL

Maquette et mise en page : Emilie Robert

Photos : Maison de l'Emploi Alès Cévennes,
Fotolia

Impression : Service Reprographie Ville d'Alès

Contact :

04 34 13 85 58

communication@mde-alescevennes.fr

Cette revue est tirée à 200 exemplaires.

Dépôt légal en cours

APPEL À CONTRIBUTIONS

Cette revue a pour objectif de valoriser tous les projets et les initiatives locales du secteur de l'ESS. Aussi, si vous travaillez dans ce secteur, que vous souhaitez mettre en place un projet, communiquer autour d'une action, n'hésitez pas à nous contacter et nous nous ferons un plaisir de répondre à votre demande dans la mesure du possible...

EN IMAGES

Les sujets traités dans cette première édition...

Les actions de la MdE

Appui, coordination et mise en réseau des acteurs de l'ESS sur le territoire



Projet de loi

Eclairage sur le projet de loi du 7 novembre 2013 marquant la reconnaissance de l'ESS

Alès Agglomération

Projet de territoire
Alès Agglomération

UNE AMBITION COMMUNE

Projet de territoire

L'ESS : un axe structurant du projet de territoire d'Alès Agglo

Les chiffres de l'ESS sur le Pays Cévennes et sur Alès Agglo



DOSSIER :

Bilan de la soirée "Regards croisés sur deux économies"



Le mot du Ministre

“

Depuis mai 2012, le Président de la République a inscrit l'emploi au rang de priorité nationale.

Le projet de loi sur l'« Économie Sociale et Solidaire » inscrit le secteur de l'ESS dans cette priorité et lui assigne trois objectifs :

- soutenir le renouveau entrepreneurial en modernisant les statuts des entreprises de l'ESS et en développant leur financement ;
- donner du pouvoir d'agir aux citoyens et aux salariés pour contribuer au maintien de l'activité économique dans les territoires et lutter contre les destructions d'emplois ;

- revitaliser les territoires ruraux et les quartiers où les besoins sociaux ont considérablement augmenté avec la crise.

L'ESS n'est pas seulement une réponse à la crise parce qu'elle permet de créer des activités et des emplois pour satisfaire les besoins sociaux nés de la crise. Elle est une solution à la crise parce qu'elle démontre que l'on peut combiner performance économique, innovation et utilité sociale.

”

(Source : economie-sociale-solidaire.gouv.fr,
extrait de l'édito de **Benoit HAMON** dans le
«projet de loi 2013 de l'Economie Sociale et
Solidaire»)

L'ESS, c'est quoi ?

Le concept d'Economie Sociale et Solidaire (ESS) désigne un ensemble d'entreprises organisées sous forme de coopératives, mutuelles, associations, ou fondations, dont le fonctionnement interne et les activités sont fondés sur un principe de solidarité et d'utilité sociale.

Comme l'indiquent Amandine Barthélémy et Romain Slitine (dans l'“Entrepreneuriat social, innover au service de l'intérêt général”) “la notion d'économie sociale est née à la fin du XIX^e siècle et s'est progressivement structurée sous l'impulsion du socialisme utopique, du mouvement ouvrier”. L'Economie Sociale et Solidaire, c'est bien plus qu'un modèle économique, c'est une véritable philosophie, une alternative... “L'Economie Sociale et Solidaire (ESS) représente des milliers d'entreprises très diverses dans leurs réalités, qui partagent des caractéristiques essentielles : un projet économique au service de l'utilité sociale, une mise en œuvre éthique, une gouvernance démocratique et une dynamique de développement fondée sur un ancrage territorial et une mobilisation citoyenne.

Ces entreprises ouvrent des voies nouvelles car elles cher-

chent à produire, consommer et décider autrement.” (JEUN'ESS).

Si l'ESS se conforme à un statut juridique particulier, les représentations professionnelles sont, elles, multiples. De l'employé de banque au chargé de communication en passant par l'agent d'entretien, l'ESS regroupe une multitude de métiers et couvre tous les secteurs d'activité (la finance, les assurances, l'entretien, la santé, l'insertion...) avec une présence plus forte dans le secteur du tertiaire.

Les publics les plus représentés dans le secteur de l'ESS sont les femmes (67%) et les personnes ayant entre 30 et 45 ans.

Autres caractéristiques des structures de l'ESS, elles trouvent souvent leurs ressources dans des financements publics et sont, par conséquent, fragiles et soumises à des attributions budgétaires fluctuantes...

ETAT DES LIEUX

Chiffres-clés de la CNCRES

www.cncres.org

L'ESS EN FRANCE, c'est :

10,3%
de l'emploi salarié

13,8%
de l'emploi privé

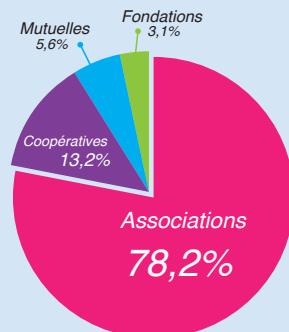
2,33
millions de salariés

222 800
établissements
employeurs

62%
des emplois
du secteur social

600 000
postes libérés
d'ici 2020

43%
des employeurs de l'ESS
vont recruter des jeunes
dans les 5 ans à venir



Répartition des structures de l'ESS au niveau national



Les chiffres de l'ESS sur le territoire

Sur le Pays Cévennes, le poids de l'ESS est supérieur au niveau national, avec plus de 15% des effectifs salariés dans ce secteur. Voici quelques chiffres transmis par l'Observatoire de la Chambre Régionale de l'Economie Sociale et Solidaire du Languedoc Roussillon (CRESS LR)

Poids de l'ESS en 2011 sur Alès Agglomération

	Etablissements employeurs	Effectifs au 31/12/11	Effectif ETP	Rémunérations brutes
Privé ESS	407	4 107	3 628	97 545 225
Privé hors ESS	3 015	15 305	13 696	392 110 888
Public	239	7 055	6 366	188 596 547
Total général	3 661	26 467	23 690	678 252 660
Poids ESS	11,1%	15,5%	15,3%	14,4%

Source : Cress LR-Oress LR, d'après Insee, Clap 2011

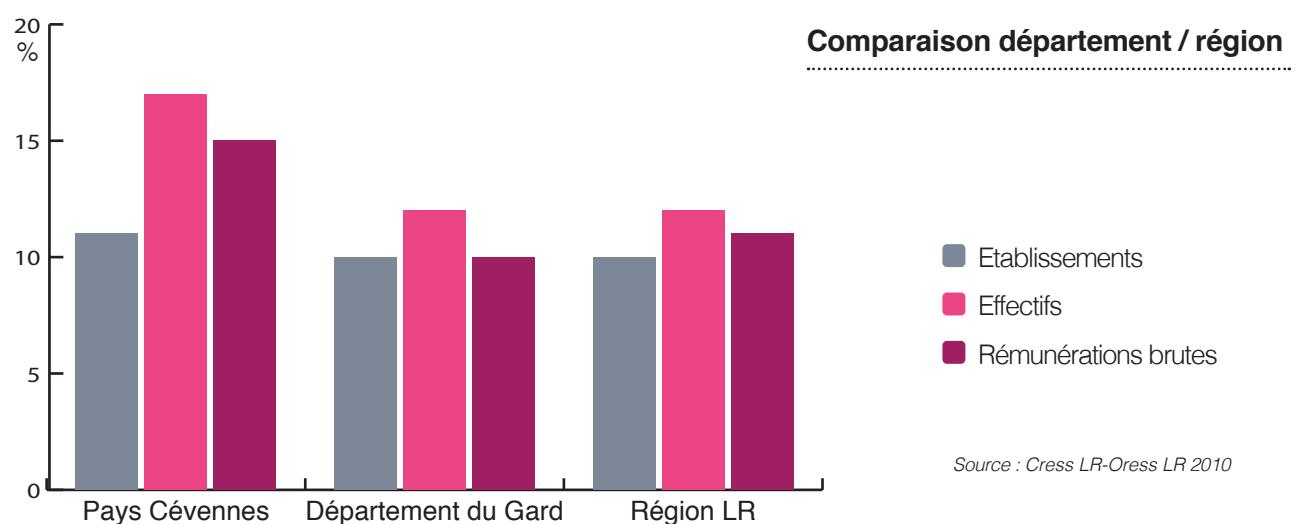
Poids de l'ESS en 2011 sur le Pays Cévennes

	Etablissements employeurs	Effectifs au 31/12/11	Effectif ETP	Rémunérations brutes
Privé ESS	590	5 309	4 700	124 199 423
Privé hors ESS	4 097	19 104	17 176	479 676 011
Public	441	9 162	8 269	236 360 892
Total général	5 128	33 575	30 145	840 236 326
Poids ESS	11,5%	15,8%	15,6%	14,8%

Source : Cress LR-Oress LR, d'après Insee, Clap 2011



Le Languedoc-Roussillon est la 4^{ème} région de France qui emploie le plus de salariés dans le champ de l'ESS





Les Actions de la MdE en faveur de l'ESS

Bilan depuis l'ouverture en 2009



Présentation du collectif LAE Gard-Lozère durant la semaine de l'ESS en novembre 2012



Les petits déjeuners de l'ESS : rendez-vous mensuels avec les partenaires de l'ESS pour traiter de thématiques diverses



Des événements ponctuels organisés en partenariat autour des questions liées à l'ESS

Valoriser le secteur de l'Economie Sociale est, depuis 2009, un objectif majeur pour la Maison de l'Emploi Alès Cévennes. Le besoin d'une réflexion partenariale sur cet axe s'est très rapidement fait sentir, beaucoup de structures de ce secteur n'avaient que peu d'occasions de se rencontrer ou de pouvoir travailler ensemble.

La Maison de l'Emploi en tant que coordinateur sur son territoire a pu être force de proposition dans le sens, où, après un recensement rapide des premières attentes, les petits déjeuners mensuels de l'ESS ont été instaurés.

Il s'agissait de proposer des thématiques orientées vers l'appui aux pratiques journalières des structures de l'IAE, mais également de favoriser une convergence forte avec tout le secteur de l'Economie Sociale et Solidaire : mutuelles, fondations, coopératives... Une étude commandée par la MdE à la CRESS LR avait mis en évidence le poids important des emplois de l'ESS, sur le territoire du PLIE Cévenol.

Financeurs solidaires, droit des associa-

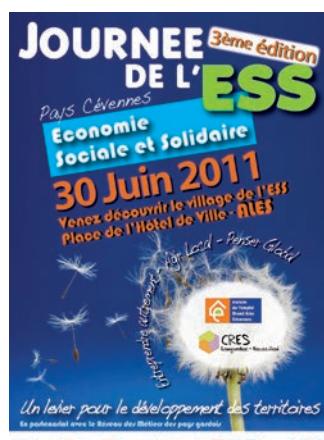
tions, gestion RH, appui à l'utilisation des fonds européens, rencontres interprofessionnelles, formation ont permis une diversification des informations à destination des structures, la MdE se chargeant d'assurer l'interface.

En 2011, une autoévaluation des actions de la MdE dans le champ de l'ESS a été conduite. Les conclusions issues de l'étude plébiscitaient alors, non seulement les réalisations en termes d'actions de la MdE vers les associations d'insertion et autres acteurs, mais également la Maison de l'Emploi en tant que lieu ressource pour leur valorisation.

Le forum de 2011 (stands et tables rondes) impulsua une forte synergie mais la nécessité de rapprocher l'Economie Sociale du champ de l'Economie Classique généra en 2012 une

nouvelle action : « Regards Croisés sur deux économies ».

L'édition 2013 a mobilisé plus de 85 acteurs, convaincus et garants de cette démarche. La MdE continuera en 2014, à travailler sur ce champ, au plus près de son territoire.



Depuis 2009, La Maison de l'Emploi Alès Cévennes a organisé plus de 30 petits-déjeuners ayant regroupé près de 400 participants



Projet de loi : ce qui va changer

Après avoir ép杵h  pour vous les quelques 53 articles qui composent le projet de loi relatif à l'Economie Sociale et Solidaire, adopté le 7 novembre 2013 au Sénat, nous vous proposons d'en retracer les grandes lignes pour une meilleure compréhension de ce que cette loi va changer.

Premier point, **la loi donne désormais un véritable cadre juridique à l'ESS.**

L'objectif est de partager une définition qui rassemble tant les acteurs statutaires historiques de l'ESS (associations, coopératives, mutuelles, fondations) que les entrepreneurs sociaux, sociétés commerciales qui devront respecter plusieurs exigences découlant des principes fondateurs de ce secteur et le traduire par la modification de leurs statuts :

- g ouvernance démocratique
- recherche d'un but d'utilité sociale
- orientation stable des excédents vers des finalités qui ne sont pas le profit mais bien la poursuite pérenne de l'activité de l'entreprise
- limitation des possibilités de spéculer sur le capital et les parts

sociales.

Deuxième point, la reconnaissance de cette ´conomie fédérant 10% du PIB de la France « favorisera la confiance des financeurs tant publics que privés et facilitera une bonne orientation de leurs investissements en direction de ce secteur ». Les

l'agrément « entreprise solidaire d'utilité sociale ». Il sera attribué si la poursuite d'un but d'utilité sociale est avérée :

- soutien à des publics vuln r ables.
- mise en œuvre de missions participant à la cohésion territoriale.
- contribution au dévelop-

loi donne un meilleur pouvoir d'agir aux salariés en facilitant le démarrage des SCOP dans les reprises d'entreprises par les salariés.

Ainsi les sociétés coopératives auront un statut transitoire de SCOP d'amorçage sur une durée maximale de 7 ans pendant laquelle pourront intervenir des investisseurs extérieurs. La gouvernance sera modifiée et surtout deviendra révisable tous les 5 ans afin de garantir le principe : 1 personne = 1 voix quel que soit le nombre de parts sociales détenues.

L'objectif est de créer 40 000 emplois dans les SCOP en cinq ans et de développer les coopératives d'activité et d'emploi (CAE) pour multiplier les salariés-entrepreneurs.

Un véritable cadre juridique pour une meilleure reconnaissance des structures de l'ESS

structures ainsi identifiées pourront b n fici r de **financements dédiés et d'un accompagnement adapté**.

Cela implique la création, au sein de la Banque Publique d'Investissement bpi-france, d'un fond d'investissement dans ces entreprises, ainsi que de soutien de financement bancaire en leur faveur.

D'autre part, il est  g alement prévu de rénover

oppement durable.

Autres nouveautés en matière de financements :

Avec la **réforme des titres associatifs** pour les rendre plus attractifs, les associations pourront lever des fonds.

La **création des certificats mutualistes** visera à améliorer le fond de solvabilité des mutuelles.

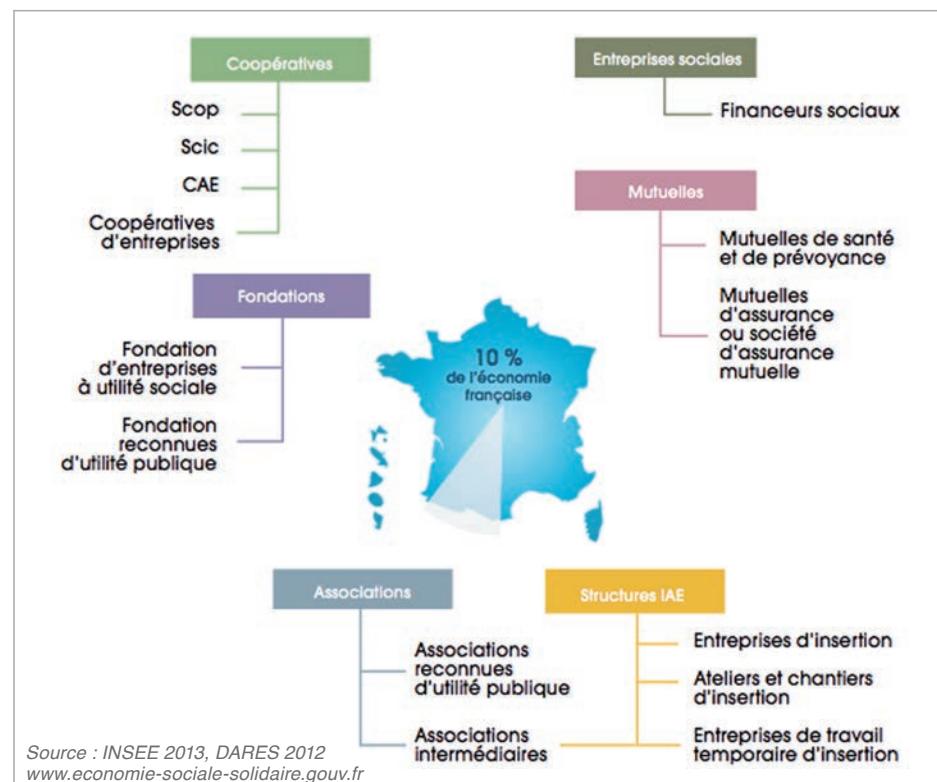
Troisième point, **la**

Quatrième point, le pro-

jet de loi vise à **créer de l'emploi non délocalisable** dans les territoires en incluant l'ESS dans les contrats de développement territorial, par la multiplication des Pôles Territoriaux de Coopération Economique (PTCE).

Enfin, dernier point, il s'agira d'**inscrire les politiques publiques de l'ESS dans la durée**. Le projet de loi donne une impulsion nationale et propose une structuration locale pour relayer les politiques économiques.

Au niveau national : Refonte du Conseil supérieur de l'Économie sociale et solidaire (renforcement de ses missions pour construire une politique partenariale associant les



acteurs, organisation d'une conférence nationale tous les 3 ans, mise en place d'un outil d'expertise dans le cadre de missions d'évaluation...)

Au niveau local, les CRESS ainsi que les Régions et plus globalement les territoires, auront un rôle majeur à jouer (structuration du réseau pour assurer la

coordination territoriale : convention Etat/CRESS pour fixer les missions des CRESS, reconnaissance d'utilité publique des CRESS...).



Les effets de la loi sur l'ESS

- Meilleure identification des acteurs par les financeurs
- Accès à des financements dédiés
- Sécurisation de l'environnement juridique
- Consolidation du modèle économique des entreprises de l'ESS
- Inscription de la politique publique de l'ESS dans la durée

De nouveaux leviers d'investissement dans l'ESS

- bpifrance : 500 millions d'euros
- Programme Investissements d'Avenir : 80 millions d'euros pour de nouveaux appels à projets
- Fonds d'Innovation sociale : 20 millions d'euros



L'ACTU LOCALE

La Ressourcerie de La Clède

dans une logique 3R : Réduire, Réutiliser et Recycler les déchets

La Ressourcerie de LA CLEDE se définit comme un acteur de la prévention, de la collecte et du traitement des déchets, intervenant sur les flux de déchets encombrants ménagers et sur certains flux de déchets industriels banals.

Trois domaines d'intervention définissent les missions de la Ressourcerie :

- La prévention : la Ressourcerie porte des actions visant à sensibiliser le public à une meilleure gestion des déchets.
- La collecte : collecte d'objets, dans les états les plus divers, avec des modalités adaptées ou des matériaux, en privilégiant la collecte de micro-gisements diffus, échappant au marché.
- La valorisation : redonner une seconde vie aux objets, après remise en état (réparation, transformation), ou en tant que matériaux recyclables (après démantèlement). Les objets et matériaux sont alors vendus en magasin ou auprès de professionnels du recyclage.

A ce jour, la Ressourcerie gère 2 lieux de récupération, de valorisation, de revente d'objets et d'encombrants sur le territoire de la ville d'Alès.

Ces lieux sont supports d'activité pour trois chan-



tiers d'insertion. Ces actions en faveur d'un détournement régulier de déchets vers le réemploi ont permis aux ateliers de La CLEDE, d'intégrer, depuis fin 2007, le Réseau des Ressourceries.

En vue d'organiser au mieux le réemploi et d'aller récupérer les déchets au sein même des déchetteries un partenariat (depuis 2012) a été concrétisé avec ALES AGGLOMERATION.

La phase de consolidation de la Ressourcerie, qui passe par une mobilisation autour de la question du réemploi pourrait connaître une dynamique forte grâce à la création d'un Pôle Territorial de Coopération Economique (PTCE).

En effet, l'association LA CLEDE regrouperait une partie de ses services (administratifs et hébergement) sur le futur site (réhabilitation d'une ancienne friche industrielle) à la fois pour poursuivre la démarche du réemploi mais également dans un objectif de mutualisation de moyens et de compétences avec d'autres structures de l'ESS. Le PTCE se voulant un outil dynamique et de développement de l'Economie Sociale et Solidaire.

Contact : 04 66 86 52 67

EVI-B.T.I

25 ans d'exercice pour cette "entreprise humaine"

Créée par La Clède en 1987, EVI-BTI a fêté en octobre dernier ses 25 ans. Première entreprise de l'Economie Sociale du Gard en 1989, elle concentrerait son cœur d'activité sur les espaces verts pour devenir aujourd'hui spécialiste du bâtiment. EVI-BTI a donné naissance à son tour en 2001 au chantier d'insertion FAIRE qui accompagne les publics vers l'emploi par le biais de chantiers de rénovation du Patrimoine.

L'entreprise EVI-BTI emploie en permanence une dizaine de salariés pour une durée de 4 à 18 mois et leur permet, pour 70% d'entre eux, de trouver un emploi ou une formation à la sortie.

«Nous avons résisté malgré la crise économique,



nous nous sommes engouffrés dans des niches porteuses comme l'aménagement des cours d'eau où aucune entreprise classique ne s'était aventurée», se souvient Michel Malplat, Directeur d'EVI-BTI. L'Entreprise d'Insertion a peut-être ouvert des portes au secteur marchand, elle est aujourd'hui reconnue pour son professionnalisme et a d'ailleurs obtenu la charte 3P (Produit, Prestation et Prix) délivrée par Néolia après une enquête de satisfaction menée auprès de ses clients. Une belle reconnaissance donc pour une entreprise qui accompagne depuis sa création des centaines de personnes vers l'emploi...

Contact : 04 66 30 79 41



Le projet de territoire conduit par Alès Agglomération en 2013 inscrit dans ses axes de développement la promotion des structures de l'Economie Sociale et Solidaire. En effet, parmi les 5 axes majeurs de ce projet (aménagement du territoire, vitalité des activités industrie-artisanat-tourisme-agriculture, innova-

tion territoriale, qualité du mode de vie et rayonnement et attractivité), on retrouve dans l'axe du « Bien vivre ensemble », le soutien et l'accompagnement des acteurs de la vie associative.

Ce projet vise, entre autre, à soutenir les initiatives locales des institutions et associations culturelles, à accompagner la professionnalisation du tissu associatif : formations, communication, recherche de sub-

ventions, mise à disposition d'outils...

Ce projet insiste sur l'importance de contribuer au renfort des réseaux locaux et des solidarités en soutenant le dynamisme associatif.

Tout un programme que les habitants d'Alès Agglomération peuvent consulter en ligne sur le site Internet dédié au projet de territoire...

www.projetdeterritoire.alesagglo.fr

Le projet de territoire en action

Projet de valorisation des sarments et ceps de vigne

Suite à différentes initiatives associant des agriculteurs, la Chambre d'Agriculture du Gard, les caves coopératives et les communes volontaires, Alès Agglomération a décidé de s'engager dans l'expérimentation des possibilités de valorisation du bois issu de la culture de la vigne (sarments et ceps) dans une logique de production d'énergie renouvelable (filière courte) et de soutien de l'acti-

vité agricole. 88 hectares de parcelles de vignes feront l'objet de la collecte des sarments ou ceps, un opérateur interviendra pour la fabrication, la collecte et le stockage des ballots de sarments ainsi que pour la transformation des ceps de vigne en plaquettes, leur collecte et leur stockage.

La Maison de l'Emploi Alès Cévennes, dans son rôle de coordination des acteurs du

territoire autour de projets de développement de l'emploi local, a été associée à cette démarche. En effet, elle a mis en place un partenariat avec l'Association intermédiaire Raison de Plus qui permettra d'employer des personnes éloignées de l'emploi sur les postes de broyage, transport, stockage des sarments et ceps préalablement collectés.

*Contact :
Raison de Plus : 04 66 52 39 71*

DOSSIER : Le bilan Regards croisés sur deux économies

Le 5 décembre dernier, la Maison de l'Emploi Alès Cévennes organisait un moment convivial d'échanges thématiques autour de l'Economie classique et l'Economie Sociale et Solidaire, retour sur cette soirée...



2^e édition de la soirée "Regards croisés sur deux économies" en présence de l'ensemble des acteurs du développement du territoire et du Sous-Préfet d'Alès, Christophe MARX

A l'occasion du mois de l'Economie Sociale et Solidaire, chaque année, la Maison de l'Emploi Alès Cévennes organise un événement autour de cette thématique. Outre les actions menées tout au long de l'année, cet événement permet de réunir l'ensemble des acteurs institutionnels du territoire ainsi que des chefs d'entreprise de l'économie dite "classique" et de l'ESS.

Pour la 2^e année consécutive, cet événement a pris la forme d'une soirée conviv-

iale d'échanges autour de 7 thématiques. Cette soirée s'est déroulée le 5 décembre 2013 et a réuni 85 participants, tous d'horizon divers.

L'ensemble des thématiques, détaillées dans le dossier qui suit, ont été traitées en croisant les regards des chefs d'entreprise de l'ESS et de l'économie classique. Au-delà de la mise en relation de ces acteurs, ce format d'échange permet de faire ressortir des problématiques

entendues par les acteurs du territoire et pouvant faire l'objet de pistes d'actions prises en charge par les partenaires emploi et formation au niveau local.

Vous allez pouvoir, au fil des pages suivantes, prendre connaissance de la teneur des débats.

Si vous souhaitez être mis en relation avec les participants présents à cette soirée, n'hésitez pas à nous solliciter...

SYNTHÈSE GÉNÉRALE

- Le territoire peut être appréhendé comme une communauté humaine, composée d'une identité, de valeurs, d'une histoire et d'une destinée.
- Toute communauté humaine peut se trouver en situation de réussite ou de difficulté, selon les moments de son histoire.
- De même, tout ou partie de cette communauté peut rencontrer des difficultés, à l'instar d'un corps composé de différents organes.
- L'ESS peut véritablement constituer un facteur déterminant de « bonne santé » à travers la vitalité, le dynamisme et la cohésion qu'elle est susceptible d'apporter dans le « corps social » de la communauté territoriale.
- L'enjeu est en effet bien de résituer l'économie au service de la communauté territoriale et ses différentes parties et non au seul service de l'individu.
- C'est en ce sens que l'économie sociale et solidaire peut s'inscrire dans les affaires communes (à la différence d'une économie « hors sol ») et contribuer efficacement à résorber :
 - Les problèmes de risques pour la santé
 - Les problèmes de responsabilité de l'entreprise ou des organisations devant la « communauté »
 - Les problématiques de formation et d'adéquation avec les besoins de entreprises du territoire
 - Les problèmes de relations inter-générationnelles à travers une « culture territoriale partagée » qui consti-



tue un fondement pertinent de réduction de la fracture inter-générationnelle

- La durabilité des emplois en lien avec celle des filières territoriales

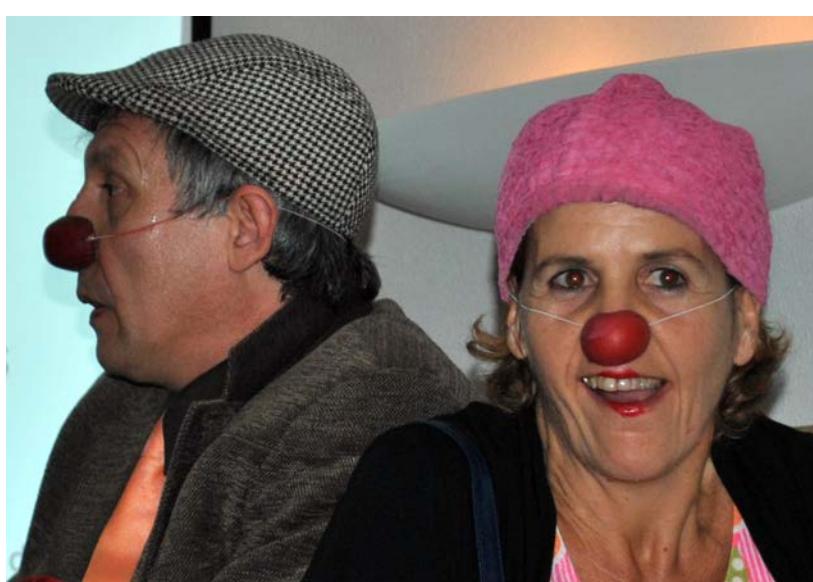
► La communauté territoriale est également une condition pour permettre aux acteurs du territoire, qu'ils soient de l'économie traditionnelle ou de l'économie sociale et solidaire, d'apprendre à se connaître et se reconnaître, dans un cadre humain et de vie partagé.

► Les dynamiques territoriales de développement peuvent également favoriser l'expression d'un sens du bien commun à travers lequel les entreprises de l'ESS et les autres peuvent se coopérer dans la durée (synergies) et favoriser ensemble un enrichissement individuel (salariés) et collectif (territoire). Ce type de dynamiques est à même de contribuer au réancrage de l'économie dans le territoire.

► En se centrant sur l'être humain, l'ESS établi un lien entre la qualification de la personne et celle de l'entreprise et plus largement du territoire dans lequel elle s'inscrit. Les dynamiques de progrès qui en résultent génèrent le développement des échanges, des réseaux de connaissance, de projets communs et de logiques de concourance (plus que de concurrence).

Contact :

NICAYA Conseil : 04 42 54 20 89



Une note d'humour avec la joyeuse participation de la Compagnie "Le Nez O Vent", le Regard du Clown
Contact : 04 66 85 14 28



Table 1 L'entreprise responsable, quels enjeux pour l'emploi ?

Animateur Jérémy CELSAN (Sothis)

Rapporteur Annie GAYDOU (MdE Alès Cévennes)

Participants

Manuel BRUNET (ARCADIE)

Isabelle COLOMP (Offres et Demandes)

Anne-Valérie CRESPO (FACE GARD)

Christiane THOMAS (Lycée Prévert)

Mabrouka ZADI (Conseil Général du Gard)

Abdeljalil BENABDILLAH (SD TECH)

Au delà de la forme (SA, SARL vs statuts juridiques de l'ESS : coopératives, mutuelles, association, SCOP et SCIC), l'entreprise responsable conçoit une interaction forte entre « projet d'entreprise » et « projet de société » ou du territoire sur lequel elle exerce ses activités (dans ses aspects économiques, sociaux, par l'emploi, et environnementaux).

La perception de la terminologie « ENTREPRISE RESPONSABLE » : ce terme n'est pas « provocateur ». Il faut prendre en compte la dimension humaine en tant que ressource.

Une entreprise est responsable envers le client, envers le salarié par la réglementation, le code du travail et même l'ensemble des parties prenantes concernées par son existence (fournisseurs, partenaires, société civile...).

Au-delà de la réglementation, la valeur identitaire est primordiale.

Transmettre la culture de l'entreprise, appartenir à une collectivité avec des valeurs.

La responsabilité sociale, sociétale de l'entreprise, c'est aussi :

- des choix plus favorables pour l'humain (le choix de former...)
- la possibilité de faire plusieurs choix sauf de perdre de l'argent

Comment conserver ses salariés et arriver à une performance collective (co-construction avec les salariés) ?

Un constat est fait : l'évolution de la société est cohérente avec les besoins de l'entreprise. L'attente des gens : trouver un intérêt dans le travail.

L'associatif n'est pas sous la contrainte du capital ; l'entreprise classique en est forcée. Dans l'économique, « on est poussé dans les bras des banquiers ».

Un chef d'entreprise qui fait le choix d'adopter une démarche d'entreprise responsable y voit des bénéfices (outre les bénéfices financiers) rapidement.

L'entrepreneur responsable, c'est celui qui impulse notamment l'intérêt dans son travail.

En France, « le rapport au travail est différent des autres pays, il existe une recherche d'épanouissement ».

La responsabilité commence par la conviction de l'entrepreneur.

La responsabilité de l'entreprise n'est pas portée uniquement par le chef d'entreprise mais également par les salariés.

C'est un processus lent qui demande de la patience.

«Label diversité : Il y a des responsabilités et des expertises».

La question dépasse largement le statut. Il sera associé à l'emploi des salariés.

L'entreprise bénéficie d'une meilleure implication. Le territoire bénéficie d'une création de valeurs partagées et d'une montée en compétences de l'emploi.

Il est de la responsabilité également de l'école de transmettre les valeurs et de sensibiliser sur l'ESS.

Pour les lycées, facultés et écoles privées des consignes devraient être apportées pour intégrer l'ESS au programme. Lors de sa présentation, la Professeure d'économie rappelle qu'elle intègre dans ses cours la dimension de l'ESS et en fait la promotion dans son enseignement.

Globalement, travailler dans l'ESS n'est pas assez valorisé et valorisant et il est important d'admettre qu'il n'existe pas que la valorisation par le salaire, le développement professionnel étant important pour l'enrichissement personnel.

La voix de l'animateur

- ➔ La part centrale de la dimension humaine au sein de l'entreprise responsable
 - Les choix des entreprises responsables se tournent vers l'humain par le biais de la formation notamment pour assurer un développement des compétences
- ➔ Le sentiment d'appartenance à une communauté dans les entreprises et organisations responsables
 - Une identité collective définit ces structures qui partagent des valeurs communes
 - Les entreprises responsables sont en lien avec leur territoire pour créer des valeurs partagées
- ➔ Un des moyens clés cité pour créer une performance collective est de faire en sorte que les salariés trouvent un intérêt et une motivation authentiques dans leur travail
 - Les entreprises responsables - de par leurs valeurs fondamentales partagées dans l'entreprise - permettent une meilleure implication et un engagement renforcés des salariés
- ➔ Les entreprises responsables sont considérées comme des entités porteuses de projets pour le bénéfice de tous
- ➔ La question de la priorité financière dans les choix des entreprises a été questionnée : par quels moyens est il possible de conserver une indépendance vis à vis des investisseurs ?





Table 2 De la précarité à la pérennisation de l'emploi

Animateur Vincent FRUSCIONE (COMIDER)

Rapporteur Maryvonne ORLANDINI (La Clède)

Participants

Martine JAUVERT (CIBC Gard Lozère)
Angélique MICHEL (Le Bonheur à la Clé)
Nicole QUERITE (Offres et Demandes)
Eric TOREILLES (Mairie Lézan)
Christèle ROLAND (PLIE Cévenol)
Naïma DRIE (ATOUTS FAIRE)
Michel MAZAURIC (BSJ Blanchisserie)
Olivier BERTRAND (CERT)

La terminologie «précarité» revêt un caractère dévalorisant, imprévisible, alors que les contrats considérés comme précaires sont synonymes parfois pour certains employeurs de souplesse dans l'embauche : «tous les emplois sont des emplois». L'emploi précaire a toujours existé (dès la période des 30 glorieuses).

Comment les salariés peuvent-ils avoir confiance en eux malgré cette situation de précarité ?

La précarité est véhiculée par le statut professionnel, cette précarité économique induit la précarité dans la vie personnelle (projection dans un projet individuel ou familial).

Encadrement du CDD : investissement dans l'entreprise de façon à aller vers un CDI. Comment motiver la personne dans cet investissement ?

Les personnes en insertion sont dans des parcours dynamiques malgré la précarité de l'emploi.

Cette précarité touche souvent des personnes de bas niveau de qualification. Pour pérenniser son emploi, il faut que la personne ait un projet de vie et un projet professionnel. Trop de demandeurs d'emploi n'ont pas de projets professionnels et ont, par conséquent, des difficultés à se projeter. Cependant, **la notion de projet professionnel durable est inscrite comme un «luxe intellectuel» dans l'imaginaire des personnes très éloignées de l'emploi.**

Dans cette pérennisation dans l'emploi, il y a une responsabilité individuelle mais il doit y avoir également une responsabilité collective.

Le contrat aidé a des effets pernicieux : on ne peut pas pérenniser les postes et les personnes sont remplacées.

Cependant, il peut être un tremplin vers un emploi durable à la condition que le bénéficiaire soit accompagné et formé.

Les obligations liées aux contrats aidés devraient être vérifiées. Le contrat aidé est positif s'il engage sur un parcours de formation continue en situation de travail.

Les professionnels doivent accompagner les personnes en contrat aidé sur le volet « professionnalisation ».

Contrats d'avenir / Emplois jeunes : en 5 ans, peu de parcours ont été pérennisés.

Les emplois d'avenir risquent de connaître la même issue que les emplois jeunes s'il n'y a pas d'accompagnement.

Les participants échangent à propos d'une génération des 40/60 ans pénalisée dans l'accès au marché de l'emploi et évoque l'idée de **créer une école de la 3^{ème} chance ayant comme objectifs : la formation, la requalification et la réorientation** avec comme rémunération une sorte de «SMIC scolaire».

L'encadrement des publics dans les structures de l'IAE (Insertion par l'Activité Economique) permet aux salariés d'acquérir un savoir-faire transférable vers l'entreprise classique et peut-être envisager la création de son futur emploi.

Dans la pérennisation de l'emploi voire la pérennisation de l'entreprise, le réseau est primordial, il peut être collectif, porté par des groupements ou des associations...

Il serait intéressant dans ce sens de développer le «parnassage» : des personnes ayant une certaine expérience de l'entreprise. Elles pourraient mettre à disposition leur carnet d'adresses afin de donner un coup de pouce par exemple aux jeunes entrepreneurs afin de pérenniser leur activité.

Autre question évoquée face à la précarité qu'est-ce qu'un emploi convenable ? Un emploi viable d'un point de vue économique, un emploi dans lequel on se sent bien, un emploi qui octroie un statut social, un contrat de travail qui respecte le salarié et l'entreprise avec un jeu d'équilibre qui convient aux deux parties. Un emploi avec de la «visibilité», dans lequel on sait où l'on va.

Enfin, **les dispositifs gouvernementaux pour développer l'emploi maintiennent les publics fragiles dans la précarité** (exemple du CAE de 20h). La notion de prise de risques n'est pas valorisée : un entrepreneur qui a pérennisé son emploi en créant sa propre activité n'est pas soutenu. **Le statut de l'auto-entrepreneur semble, pour nos participants, être le reflet d'une «précarité organisée».**

La voix de l'animateur

- ➔ Les participants ont établi un lien entre la question de la précarité liée aux contrats de travail et la pérennisation des emplois
 - Les emplois pérennes sont caractérisés par les Contrats à durée indéterminée tandis que les Contrats à durée déterminée sont souvent synonymes de précarité
 - Cette idée a cependant été nuancée : tout emploi en est un et que les CDD restent minoritaires en nombre par rapport aux CDI
 - Les CDD peuvent traduire une précarité qui n'est pas seulement financière puisqu'au delà de la précarité économique, une précarité de vie peut se mettre en place.
 - L'intérêt de pouvoir accompagner les employeurs et les personnes précaires ou qui ont des difficultés à s'insérer dans le monde du travail par des Contrats aidés a été souligné.
- ➔ La pérennisation des emplois passe également par un développement des réseaux et des qualifications des personnes
 - Il est ainsi important de mettre en place des formations qualifiantes
- ➔ Il a été question de l'École de la 3^{ème} chance qui aurait pour principes fondamentaux la formation, la requalification et la réorientation.
- ➔ Les personnes en insertion peuvent être des personnes dynamiques qui ont besoin d'un appui pour retrouver un élan constructif et positif.





Table 3 Prévention des pathologies professionnelles : incidences sur l'emploi et la formation

Animateur Robert BOUDON (Observatoire Régional de la Santé au Travail)

Rapporteur Lise DOLATA (MdE Alès Cévennes)

Participants

Marie-Christine PEYRIC (Adjointe au Maire d'Alès, Membre du CA de la MdE)

Michèle VEYRET (Conseillère municipale, Mairie d'Alès)

Eric POCHE (Mairie d'Alès)

André PRUNARETTY (Médecin Généraliste)

Yves FIGUIERE (EHPAD Le Clair Logis)

Alain COUDERC (ETE VALETTE)

Stéphanie DJAFFO (Auxinet)

En matière de santé au travail il existe un nombre important de dispositifs et d'actions qui sont corrélatifs aux structures et aux acteurs, en fonction de leur champ d'activité, ce qui en complique la lisibilité et l'effectivité. Ainsi, étant donné la nécessité d'adaptation à la demande, les réponses sont diverses.

Pour exemple : la mairie d'Alès travaille en collaboration avec le Québec sur un projet coopératif et est membre d'une commission de réforme en matière de santé au travail, la province de Québec étant largement investie sur ce champ depuis plus d'une décennie.

Pour la personne représentante de l'EHPAD, l'axe de réflexion et de développement est engagé sur l'ergonomie (exemple : installation de rail dans les chambres) afin de réduire les problèmes de « mal de dos », directement liés aux gestes professionnels et aux postures du personnel.

Au sein d'une entreprise de travaux électriques, de nombreuses demandes de prises en charge de maladies professionnelles dues aux troubles musculaires et squelettiques (TMS) en particulier articulaires, (rachis et canal carpien) sont mises au premier plan.

La responsable d'une société de nettoyage insiste sur l'obligation d'adaptation du matériel en fonction des problèmes de santé de la personne.

De groupes de travail ont déjà été mis en place afin de pallier aux manques de réponses directes aux TMS. Une réflexion conjointe des Elus, salariés et représentants du personnel permet l'amélioration des conditions de travail.

Un des participants dénonce le « double emploi » des aides soignantes, et leurs salaires trop bas et un autre relève le « mal être au travail » qui est de plus en plus fréquent.

Pour l'Observatoire de la Santé le document unique permet de recenser les risques et donc est devenu un outil réglementaire. Pendant de nombreuses années une étude a été conduite sur les risques visibles du travail sur la santé.

Ce document en est directement issu et formule des préconisations现实的.

A l'heure actuelle, la loi oblige les responsables des salariés à prendre en charge les risques physiques et moraux.

L'Adjointe à la Ville d'Alès, fait remarquer que les trajets importants ont un impact réel sur le bien-être du salarié. Par ailleurs, le dialogue entre l'employeur et le salarié est nécessaire dans des structures où les conditions de travail sont difficiles et où le temps manque pour communiquer. Le problème de santé s'impose comme un médium direct du mal-être du salarié et lui permet de s'exprimer.

Un point sur l'usage abusif de l'arrêt de travail pour congés « déguisés » a été également soulevé.

Au sein de l'EHPAD, il semble y avoir de grosses difficultés à poser un cadre de fonctionnement dans le domaine de la santé des salariés. A ce propos **le directeur de l'Observatoire Régional de la Santé au Travail insiste sur le fait qu'il faut formaliser des process par écrit.**

En conclusion, la souffrance au travail est bien réelle et est imputable à plusieurs facteurs notamment le manque de personnel (aides soignantes, infirmière, médecin) par restriction des budgets, en particulier dans les structures hospitalières où les contraintes financières mettent l'humain de côté.

L'agent de la Mairie d'Alès souligne qu'il est important d'avoir une volonté forte mais conjointe de l'employé et du salarié en vue de faire de la prévention par le biais, entre autre, de plans de formations adaptés (accompagnement fin de vie, par exemple). Mais également être attentif aux jeunes diplômés et aux messages délivrés par les médias (images détournées et subjectives des questions de santé au travail), de même qu'aux problématiques sociétales (explosion de la cellule sociétale).

Enfin pour réduire les contraintes et les dépenses, il faut privilégier les déplacements courts (travailler au plus proche de son domicile) et il est impératif de respecter les consignes de sécurité afin d'anticiper les risques d'accidents.

En quelques chiffres :

48% des salariés travaillent toujours ou souvent dans l'urgence
 58% déclarent devoir interrompre une tâche pour en effectuer une autre non prévue
 55% déclarent que leur rythme de travail est imposé par une demande à satisfaire immédiatement

71% des salariés ont un contact direct avec le public et 23% déclarent vivre des risques d'agression physique avec le public

24% déclarent être souvent obligés de se débrouiller tout seuls dans des situations difficiles... et un sentiment des responsabilités qui s'accroît

35% déclarent recevoir des ordres ou indications contradictoires.

37% des salariés déclarent éprouver souvent du stress au travail

La voix de l'animateur

- ➔ Des échanges ont eu lieu quant aux moyens susceptibles de permettre d'améliorer les conditions de travail et ainsi réduire les risques de maladies professionnelles (mal de dos, ...)

 - La mise en place de démarches collectives pour aller dans ce sens a été évoquée
 - L'introduction d'un véritable dialogue social dans l'entreprise apparaît indispensable

- ➔ Une collaboration avec le Québec est actuellement en cours sur ce thème. Le fait d'élargir la façon culturelle de traiter ce type de question apparaît très intéressant et enrichissant.





Table 4 Les normes environnementales : opportunités ou freins au développement de l'entreprise ?

Animateur Romain BIAU (CIVAM Bio Gard)

Rapporteur Maryline NIEL (MdE Alès Cévennes)

Participants

Yann PHILIP (Environnement Bois Energie)

Francis CHANOYE (SAEM Alès)

Yann RICHE (Agence de développement Alès Myriapolis)

Vincent VINOT (Cabinet LVS Conseil)

Sophie ROURISSOL (ROURISSOL FRERES)

Hervé SIGLER (COMIDER)

Sébastien IMBERT (BARBOTEU Restauration)

Q u'est-ce qu'une norme ? Est-ce obligatoire ? Est-ce indispensable ?

Une définition de la norme est construite avec l'ensemble des participants :

La norme est un terme générique qui désigne un ensemble de caractéristiques, quelque chose de « normé ».

La norme environnementale entre dans une démarche volontaire d'organisation et de fonctionnement de l'entreprise, a contrario, d'une obligation réglementaire.

L'exemple est donné dans l'agro-alimentaire avec l'obligation HACCP (-Hazard Analysis Critical Control Point - système d'analyse des dangers - points critiques pour leur maîtrise) l'HACCP est une méthode de maîtrise de la sécurité sanitaire des denrées alimentaires.

L'HACCP est avant tout une méthode, un outil de travail, mais n'est pas une norme. **Une norme est un document descriptif, élaboré par consensus et approuvé par un organisme de normalisation reconnu** (ISO par exemple).

Un tour de table est effectué afin de savoir si les participants ont mis en place des normes environnementales :

La Certification MASE est mis en place par une participante dans le secteur du Bâtiment.

La certification MASE est, en fait, un Manuel d'Amélioration Sécurité des Entreprises, c'est un référentiel commun. C'est un système de management de la santé et de la sécurité au travail inscrit dans une démarche d'amélioration continue des performances Sécurité Santé et Environnement (SSE ou HSE en anglais) des entreprises. Il repose sur cinq grands points : l'engagement de la direction, la compétence et la qualification professionnelle du personnel, la préparation et l'organisation du travail, le contrôle et l'amélioration continue. Son but est de mettre en place un système préventif des accidents afin d'éviter et de prévenir l'apparition de

situations dangereuses.

Elle est délivrée par un comité MASE régional après un audit réalisé par un organisme extérieur. Le but de la certification est que le système de management mis en place soit pérenne dans le temps.

Elle permet de doter l'entreprise d'une démarche d'amélioration de la sécurité qui lui est adaptée. Ainsi, le personnel est formé et informé, des indicateurs permettant de mesurer les incidents et les accidents sont mis en place afin de réduire les risques.

Un autre avantage de la certification est le partage des efforts entre les partenaires (les entreprises utilisatrices et intervenantes) et la relation de confiance qu'elle instaure. Les échanges entre les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et les entreprises sont aussi favorisés (définition complémentaire, source : Wikipédia).

Au 1^{er} juillet 2014, le principe d'éco-conditionnalité devra être appliqué. A partir de cette date, seules les entreprises et artisans titulaires de la mention « Reconnu Grenelle Environnement » pourront réaliser des travaux financés par l'éco-prêt à taux zéro et le CIDD (Crédit d'Impôt Développement Durable).

Cette obligation va permettre aux ménages souhaitant réaliser des travaux d'être assurés de la qualité des prestations que lui fournira un professionnel certifié RGE et incitera les professionnels à suivre une formation spécifique pour obtenir la mention et monter en compétences.

Un participant a mis en place un **label environnemental dans le domaine de la filière bois, PEFC** (Programme de reconnaissance des certifications forestières) milite pour le développement durable de la forêt. Ce label norme les abattages, les plantations afin d'assurer une continuité du patrimoine forestier, garantir la traçabilité des produits certifiés PEFC. C'est une réponse aux préoccupations de consommation responsable des Français et aux exigences croissantes

des acheteurs publics et privés. Le programme de reconnaissance des certifications forestières est un label environnemental de gestion forestière, visant à contribuer à la gestion durable des forêts.

Les normes représentent-elle une opportunité ou bien un frein au développement des entreprises ?

Les participants sont assez unanimes, les normes sont indispensables à plusieurs titres.

Tout d'abord, elles sont **sources de préservation du patrimoine pour les générations à venir. Elles permettent un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures.**

Ensuite et d'un point de vu stratégique, elles sont indispensables pour répondre aux appels d'offre. Les donneurs d'ordre incluent de plus en plus cette notion afin de sélectionner les entreprises.

En revanche, les normes ont un effet pervers pour les entreprises. Elles induisent des retraitements des déchets, la prises en compte des risques... etc et forcément des investissements supplémentaires qui impactent les coûts de vente et donc les marges.

Les entreprises pour survivre et se développer sont obligées de mettre en place des certifications mais elles doivent toujours « tirer les prix vers le bas, c'est le gros paradoxe ! »

Les certifications sont-elles européennes ?

Non pour la plupart, et cela est un problème. Car les normes

environnementales ont su créer un corps de règles, de mesures strict et contraignant mais qui ne s'applique pas au-delà des frontières. Les entreprises européennes, par le jeu de la sous-traitance, peuvent ainsi se positionner sur des marchés. Cela crée du « dumping social ».

Les certifications sont-elles adaptées aux entreprises du secteur de l'ESS ?

Les contraintes sont importantes mais les enjeux économiques amèneront toutes les entreprises, autant celle du champ de l'économie dite classique que celles du champ de l'ESS, à intégrer les préoccupations environnementales dans leur stratégie, dans leurs activités et dans leur interactions avec les leurs parties prenantes (salariés, fournisseurs, actionnaires, sociétaire...)

Pour conclure, les normes sont indispensables pour sauver ou maintenir en état notre planète. Mais ces dernières demandent d'importants investissements tant financiers qu'humains. Les entreprises ne peuvent pas additionner de façon arithmétique ces coûts supplémentaires, et la seule variable d'ajustement étant les collaborateurs.

Les nouvelles contraintes issues des préoccupations du développement durable peuvent cependant représenter pour les entreprises innovantes un tremplin vers de nouvelles opportunités qui allient à la fois la vigilance écologique et la responsabilité citoyenne sans nuire à l'efficacité économique qui reste la raison d'être fondamentale de l'entreprise.

La voix de l'animateur

- ➔ Il y a deux types de normes environnementales : celles qui s'imposent aux entreprises et celles qui relèvent de démarches volontaires.
- ➔ De nombreuses difficultés rencontrées lorsqu'une entreprise décide de mettre en place des normes environnementales de manière volontaire : lourdeur, coût...
 - Il existe un difficile arbitrage entre le souhait de gagner des marchés et le surcoût lié à la norme
 - Ce type d'engagement a des implications importantes pour l'entreprise et ses finances, son organisation, ses processus, ...





Table 5 Jeunes et Séniors dans l'entreprise

Animatrice Sophie PRUNARETTY (MdE Alès Cévennes)

Rapporteur Blandine ZIMMERMANN (FACE Gard)

Participants

Gilles GAILLARD (Pôle Emploi Direction Territoriale)
Sylvie GARCIA (Conseil Général du Gard)
Olivier RIEUSSET (CRIF)
Evelyne BARET (Mission Locale Jeunes Alès)
Aurore DUPEYRON (CIBC Gard Lozère)
Yann PHILIPPE (Décathlon)
Monique GILLES (AUXINET)
Pierre Yves MAURY (SENIOR O BOULO)
Frédéric JALAGUIER (NAVARRO AMBULANCES)
Catherine DIAZ (CIO Alès)

Le premier constat émerge immédiatement dans le débat : les jeunes et les séniors sont deux types de populations diamétralement opposées, ce que l'on reproche aux uns fait défaut aux autres.

Une petite précision avant d'entrer en matière : est considéré comme séniors tout individu ayant 45 ans ou plus.

De même, il est important de rappeler avant tout que **le chômage touche entre 10 et 15% des jeunes et entre 20 et 25% des séniors selon les territoires.**

Les entreprises présentes s'accordent sur un constat : la génération actuelle n'obéit plus aux mêmes codes que ses aînés. Certains n'ont même plus connaissance de ces codes : incapacité à s'adapter en termes d'horaires, de présence, d'investissement, priorités inversées, manque de sens hiérarchique.

L'absence de la notion de « carrière » : dans le sens d'acquisition de compétences progressives, de gratification liée à des résultats et à la prise de responsabilités, engendre des comportements inadaptés.

Du coup cette génération souffre d'une réputation négative : « tout, tout de suite », pourtant, en contrepartie, elle est capable d'énergie, d'initiative et digne de confiance pour peu qu'on lui laisse une certaine latitude de fonctionnement : horaires souples, encouragements...

L'entreprise doit-elle s'interroger sur ses modes de management ?

Les jeunes paraissent sensibles au leadership et réactifs à un management participatif et non directif.

Sommes-nous confrontés à un véritable questionnement social, voire sociétal ? Dans un monde en pleine mutation dans lequel les frontières et la notion d'espace/temps sont amoindries, où les attentes sont plus vite comblées, n'y a-t-il pas nécessité de rééduquer aux valeurs du travail ? De

réapprendre l'investissement personnel comme un gage de reconnaissance sociale ? De trouver peut-être des médiateurs ?

Or, autre constat, **dans les entreprises où cohabitent séniors et jeunes l'intégration à l'entreprise est facilitée.**

Le senior à priori « temporise », éduque, « raccroche » le jeune. La question se pose de savoir pourquoi il est si difficile pour l'un ou pour l'autre, jeune ou senior, d'accéder à l'emploi. Pas assez d'expérience pour l'un, trop pour l'autre, inadéquation des attentes de l'un et l'autre vis-à-vis de l'entreprise, inadéquation des attentes du chef d'entreprise et difficultés pour ce dernier à pouvoir investir sur l'instabilité supposée ou réelle du jeune et sur le coût élevé d'un senior ou son inaptitude, supposée ou réelle, à tenir son poste.

Cette « triangulation » difficile, voire insoluble, paraît contre-productive économiquement.

Des dispositifs (contrats, formation), peu, mal, ou pas du tout adaptés, ne facilitent pas l'évolution dans les échanges et la collaboration. Sommes-nous à un « tournant » qui impliquerait une réflexion plus profonde, avec un axe dédié à une approche issue des valeurs de l'économie sociale et solidaire usitées déjà dans nombre d'entreprises (même si certaines n'en ont pas le statut).

La réconciliation des différentes parties : chefs d'entreprises, jeunes, seniors, pourrait peut-être se réaliser sans perdre le sens premier de l'entreprise : jouer son rôle économique et productif.

Entre le jeune parfois trop sûr de lui, le senior complexé et le chef d'entreprise soucieux d'assurer ses responsabilités et le développement de sa structure, il semblerait, qu'au-delà d'une problématique de posture des uns et des autres, les enjeux, plus profonds, les engageraient vers un changement progressif d'approche professionnelle, de management maîtrisé et de relecture sociétale.

La voix de l'animateur

- ➔ La place du jeune dans l'entreprise et leur vision du monde du travail en général a été abordée :
 - Il est important d'amener les jeunes à s'intégrer dans l'entreprise. Mais pour cela :
 - Les entreprises doivent-elles s'adapter aux jeunes qui ont une autre façon de fonctionner ?
 - Ou les jeunes doivent-ils s'adapter à l'entreprise ?
 - La place du travail dans les priorités des jeunes a changé :
 - Le travail vient après l'épanouissement personnel et il est important pour les jeunes de différencier vie professionnelle et vie personnelle.
 - Certains participants pensent ainsi que « les jeunes ne veulent plus travailler »
 - Le monde virtuel a une place significative dans la vie quotidienne des jeunes : caractéristique de la « génération Y »
- ➔ La conciliation entre les jeunes et les seniors au sein de l'entreprise
 - Il existe un enjeu de management pour parvenir à faire travailler ensemble les jeunes et les seniors
 - Les participants soulignent l'intérêt pour les jeunes de s'orienter grâce aux seniors
- Au-delà de la sphère de l'entreprise, la conciliation intergénérationnelle est un problème de société. L'ESS a un rôle important à jouer sur ce plan là.





Table6 La formation professionnelle

Animateur Christophe RIVENQ (Directeur Général des Services Ville d'Alès et Agglomération)
Rapporteur Catherine TOURNACHE (MdE Alès Cévennes)

Participants

Lionel BERETTI (Cité des Métiers CG30)
Irène BIANZINA (CIBC Gard Lozère)
Denis PUILLANDRE (AFPA)
Didier BUISSON (Mr BRICOLAGE)
Michel FERLUT (Ecole des Mines d'Alès)
Elisabeth PERNETTE (CCI Alès Cévennes)
Jean-Marc CASULA (UCIA)
Olivier DELESCLUSE (CORA)
Laurent ABAULT (CNAM)

La formation tout au long de la vie c'est permettre plus de continuité dans l'évolution de carrière aujourd'hui. Comment la formation peut-elle s'adapter ? Quelles sont les attentes des entreprises ?

La formation entend deux axes :

- les personnes qui veulent faire évoluer leur parcours, accéder à d'autres métiers,
- les entreprises qui souhaitent faire évoluer leurs salariés.

La formation sert aussi à faire évoluer son champ de responsabilités ou l'aspect technique du métier.

La formation s'adresse également aux salariés qui souhaitent évoluer au sein de leur entreprise.

La formation permet donc des mobilités externes ou internes aux entreprises.

La formation émane-t-elle de la démarche du salarié ou de l'entreprise ? Qui fait évoluer qui ?

Les salariés ont aussi besoin de participer à la vie de l'entreprise, c'est la dimension plus « sociale » de la question de la formation.

Pourquoi est-ce difficile de passer par une formation ? Comment mesurer sa plus-value ? Est-ce en fonction de la notoriété de l'école ou selon le degré de satisfaction de l'individu ? C'est un risque pour le chef d'entreprise d'investir dans la formation de ses salariés pour les voir ensuite aller chez le concurrent.

Que devient l'envie d'apprendre ?

La formation tout au long de la vie permet justement de se former à un stade de maturité de l'individu. **Penser la formation, c'est supposer un projet professionnel qui va demander plusieurs années pour murir.**

Pourquoi les individus ont du mal à OSER se former ? Est-ce difficile de demander ? La formation est-elle un choix ou une contrainte ?

La période scolaire est un temps de contrainte, par exemple.

Les contraintes peuvent être d'ordre différent comme pour la formation à distance, qui se développe de plus en plus avec des contraintes de type technologique pour les personnes peu à l'aise avec l'informatique, des modes de formation qui entraînent l'isolement des individus, des contraintes de déplacements géographiques.

Dans leur catalogue d'offres, même des formations qui privilégient le petit groupe et des conditions sur mesure ne trouvent pas preneurs.

La formation doit-elle répondre à une question de survie ou de besoin ? Pourquoi ne pas envisager la formation comme un parcours (un même organisme ?) qui conduirait, par exemple, du CAP au niveau ingénieur ?

L'objectif des bénéficiaires est d'accéder à l'emploi. Celui-ci acquis, il n'y a plus de motivation à se former.

Un chef d'entreprise de la grande distribution informe que seule 15% de sa masse salariale envisage de se former et souvent pour entreprendre une reconversion professionnelle, par exemple des départs pour une réorientation vers les métiers d'éducateur spécialisé.

Cependant, d'autres chefs d'entreprises reconnaissent qu'il y a dans leur entreprise une vision plus optimiste de la formation : quand l'activité est dure et que les salaires ne sont pas motivants, **la formation représente un levier dans la dynamique de ses salariés**. Il est vrai que l'évolution constante de son champ d'intervention nécessite de se former ne serait-ce que sur l'aspect technique des postes.

Le Conseil Général du Gard note que depuis que se développent les dispositifs d'accompagnement des reconversions professionnelles, le nombre d'inscrits augmentent nettement. Les personnes sont prêtes à s'investir dans la formation dès lors qu'il y a espoir de trouver du travail par la suite. **La formation entraîne une revalorisation des métiers, elle permet de lutter contre les préjugés de certains emplois.** Ce constat se fait quel que soit le territoire.

Peut-on imaginer que les organismes repoussent les frontières de leurs champs d'action en proposant un portefeuille d'emploi en contrepartie de la formation ? Cela existe déjà comme l'apprentissage qui obtient de très bons résultats d'embauche à la suite de la formation.

La difficulté est de trouver adéquation entre le besoin de compétences des entreprises et le niveau de qualification. D'autre part, les acteurs de la formation sont nombreux mais peu visibles. Sans compter les entreprises qui créent leur propre formation en interne.

N'est-ce pas un échec du système car la formation est, au fond, peu valorisée et en inadéquation ?

L'explication ne vient-elle pas de la complexité du financement de la formation ?

Les organismes de formation se font-ils concurrence ? Ce n'est pas un sentiment partagé et ne perçoit pas les autres organismes de cette manière. Ce serait plutôt des

relations envisagés sous le mode du montage de partenariat. La formation donne l'impression que chacun développe son secteur et que c'est cette concurrence justement qui menace l'apprentissage, par exemple.

Autant d'organisme de formation, est-ce bien nécessaire ? Malgré un accueil tout public, des propositions de formation à la carte, etc... le modèle est remis en question par les politiques publiques qui ne soutiennent pas financièrement ces actions même si elles sont par ailleurs appréciées. L'apprentissage a lui aussi besoin de redorer son blason. La MdE, la Cité des Métiers permettent justement de rendre visible l'offre de formation et ses acteurs.

Ne faudrait-il pas créer une interface entre les employeurs, les salariés et les organismes de formation ?

Pour les politiques publiques, la définition de plan de formation nécessite réflexion en amont

La voix de l'animateur

- ➔ Les participants ont échangé sur la manière de s'adapter constamment aux différentes évolutions
 - Les attentes des entreprises évoluent. Mais dans le même temps « qui fait évoluer qui ? » : les entreprises, avec leurs attentes, font évoluer les salariés et vice versa.
 - Il existe des formations à distance afin de parvenir à se former tout en maintenant son activité professionnelle et donc économique
- ➔ Différentes configurations de formation ont été identifiées
 - Formation personnelle par une évolution externe (ex : trouver du travail en se qualifiant)
 - Formation personnelle par une évolution interne (plaisir d'apprendre par exemple)
 - Changement de métier
- ➔ La formation peut être contrainte, voulue, souhaitée
- ➔ Les centres de formation
 - Soumis à concurrence entre eux
 - Ont vocation à proposer des formations correspondant aux besoins des entreprises





Table 7 Projet de territoire et ESS

Animateur Le Maire, Président de la MdE Alès Cévennes

Rapporteur Emilie ROBERT (MdE Alès Cévennes)

Participants

Richard LIGER (DIRECCTE LR)

Christophe MARX (Sous-Préfet d'Alès)

Catherine BRAUN (Conseil Général du Gard)

Patrick HUBERT (PCSB)

Michel MALPLAT (EVI BTI)

Marc PEYROCHE (MdE Alès Cévennes)

André CAPDUR (Mairie de Soustelle)

Claude CHAPON (Mairie de Saint Paul La Coste)

Gérard ROUX (Mairie de Saint Hilaire de Brethmas)

Sandrine NAVARRO (NAVARRO Ambulances)

Odile BRUGUIERE (Festival Itinérances)

Mustapha FASSOULI (Chambre de Métiers et de l'Artisanat du Gard)

Michel BOUQUET (La Clède)

Historiquement, le territoire a commencé à s'investir dans l'ESS à travers la clause sociale et les chantiers des logements sociaux des Logis Cévenols en 2004. La Ville d'Alès était alors précurseur de ce type de démarche en Languedoc Roussillon. Ce ne sont pas moins de 4 chantiers d'insertion qui ont été cofinancés par la Ville d'Alès pendant 10 ans dans le bâtiment, les sports mécaniques, les espaces verts...

Les Entreprises d'Insertion (EI) «coupent-elle l'herbe sous le pied» des entreprises classiques ?

Les EI pouvant répondre, elles aussi, aux appels d'offres, **un sentiment de «concurrence déloyale» est inévitable notamment dans le secteur du bâtiment. La clause sociale permet un rééquilibrage et participe à la qualification de personnes** qui peuvent ensuite transférer leurs compétences au service d'entreprises de l'économie classique. Cependant, la clause sociale nécessite un encadrement des salariés important.

Tisser le lien entre les EI et les entreprises de l'économie classique est encore difficile.

Exemple du chantier de rénovation du Fort Vauban : le chantier s'est terminé avec 2 salariés, les 10 autres ayant trouvé un emploi en cours de chantier.

Les exemples d'insertion sont probants mais les chantiers d'insertion de ce type sont tout de même couteux pour les collectivités.

Pourquoi ne pas créer un Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ) Multiservices ? Cette idée semble intéressante pour l'ensemble des partici-

pants à la table. Reste à en étudier la faisabilité...

De nombreux projets participent au développement de l'ESS sur le territoire, cet axe de développement a d'ailleurs été introduit dans le projet de territoire dans la partie «Qualité de vie - Bien vivre ensemble».

Le premier exemple pris par le Maire est celui du projet de valorisation des sarments et ceps de vigne. Pour en savoir plus sur ce projet, reportez-vous à la page 13, un article y est consacré. Ce projet associe la Chambre d'Agriculture du Gard, Alès Agglomération et la Maison de l'Emploi qui a mis en place un partenariat avec l'Association Intermédiaire «Raison de Plus» pour salarier du personnel pour la collecte et le stockage des ballots de sarments de vigne. Reste à convaincre, pour ce type de projet, les agriculteurs qui sont parfois frileux pour contractualiser.

Deuxième exemple : la ressourcerie de la Clède (article page 12) qui a signé une convention avec l'Agglomération et qui est actuellement en réflexion sur une déchetterie. L'objectif étant, encore une fois, d'associer les chantiers d'insertion afin de développer l'emploi au sein d'une EI. Aujourd'hui, 35 postes d'insertion sont en place.

Un autre projet en cours : la création d'un chantier sur la restauration du patrimoine «Conservatoire du Figuier». L'Etat essaie de compenser le différentiel de productivité sur les chantiers donc il n'est pas question, ici, de concurrence.

Quant au secteur de la culture, vecteur d'économie important, il est très présent dans l'ESS et largement soutenu sur le territoire.

Il est en effet primordial de développer ce secteur car il véhicule une image dynamique très importante pour l'attractivité du territoire.

La Collectivité injecte donc des fonds dans les projets culturels qui ne sont pas immédiatement rentables pour elle mais qui engendrent des retombées économiques énormes pour

l'hébergement et le commerce local notamment.

Un dernier point est enfin soulevé et est à considérer avec précaution : celui de l'engagement politique des structures de l'ESS. Elles se doivent, au même titre que les entreprises de l'économie classique, de rester neutre.

La voix de l'animateur

- ➔ Les chantiers d'insertion
 - Représentent un coût significatif aux collectivités
- ➔ Le GEIQ (Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification) est un système actif qui a prouvé sa pertinence sur le territoire
 - Présence des chantiers d'insertion sur les secteurs économiques
 - Chantiers d'insertion particulièrement présents sur les secteurs liés à l'environnement et au recyclage
 - Chantiers peu (voire pas) présents sur les filières courtes liées à l'agriculture et au bois énergie qui pourtant connaissent une importante demande de personnels
 - Le secteur de la culture est à privilégier compte tenu des importantes retombées économiques directes et indirectes





Table 8 Projet de territoire et ESS

Animateur Patrick CATHELINEAU (Directeur Général Adjoint Alès Agglomération, Directeur du Pays Cévennes)

Rapporteur Jean-Pierre ILLY (Observatoire Partenarial Alès Cévennes)

Participants

Jany SANS (PLIE Cévenol / CC Vivre en Cévennes)

Céline REYNIER (SOLIDARNET)

Jean-Marie BONVENTRE (LES FUMADES)

Hugues MARRON (MARRON BTP)

Jack PAGES (Les abattoirs d'Alès)

Laetitia KHALDI (Pépinière d'Initiatives Léo Lagrange)

Frédéric VALAT (SGAI)

Jean-Pierre DE FARIA (CCI Alès Cévennes / CGPME)

Stéphanie FEYBESSE (Agence de développement Alès Myriapolis)

Christian SESTINI (Mairie d'Alès)

Marcel GERENTE (1^{er} adjoint au Maire d'Alès, Trésorier de la MdE)

Quelle est la valeur ajoutée d'un emploi dans l'ESS ?

On sait qu'1 emploi industriel = 5 emplois et qu'1 emploi dans l'ESS = 1 emploi. L'emploi dans l'ESS est fortement porté par les Banques et les Mutuelles, est-ce juste de les comptabiliser ? Ne font-ils pas trop de bénéfices ? L'ESS joue un rôle important dans ces structures.

Il y a une distorsion de la concurrence avec une boîte aidée et sponsorisée (Concurrence déloyale).

Exemple évoqué : les Espaces verts. Il faut trouver des complémentarités.

Les participants regrettent la définition assez floue de l'ESS. C'est un état esprit, il est en construction.

Exemple d'une pépinière d'initiatives qui intervient en amont de la création, elle s'occupe de l'émergence des idées. L'objectif est d'accompagner des publics éloignés de l'emploi. En 2013, 70 projets ont été accompagnés essentiellement sur les EPCI de Cèze Cévennes et Vivre en Cévennes, avec pour résultat : 10% de création et 15% de retour à l'emploi.

Exemple d'une association luttant contre la fracture numérique qui accompagne des personnes sur action financée à 70% par les aides publiques et 30% par l'ESS.

L'ESS ne pourrait-elle pas participer à la plus value de l'Industrie ?

On pourrait financer l'ESS afin d'être un complément aux entreprises « classiques », au lieu que celles-ci, aillent vers les marchés étrangers pour de la main d'œuvre à bas prix.

Pour l'instant, ce n'est pas dans notre culture. Si l'on se com-

pare aux Pays Anglo-Saxons, ils ont une entreprise familiale, qu'ils créent, transmettent... En France, nous avons un euro très fort et un coût du travail également fort, qui nous empêche d'être compétitifs.

Le statut d'entrepreneur ne rapporte pas financièrement.

L'ESS a actuellement pour vocation de financer l'emploi. A l'heure actuelle, on fléche la création d'entreprises alors qu'on devrait flécher les transmissions. Il faut adopter un regard citoyen et soutenir les entreprises de 4 ou 5 ans d'ancienneté.

Pour l'instant, les acteurs de l'économie classique ont peu de connaissance du secteur de l'ESS et ne voient pas comment transposer ces activités aux leurs, mis à part par du partenariat.

Aujourd'hui, le bouche à oreille est un vecteur important de communication, il y a un problème de formation, le recrutement se fait seulement par le réseau.

Le financement public est terminé : c'est la fin de l'économie administrée.

Le cœur du problème est le volet social, l'emploi de soutien. De nos jours, nous sommes obligés d'accompagner les personnes, notre population vieillit.

L'aspect sociétal, nous ne sommes pas prêts, il y a un sentiment d'inquiétude. Un chef d'entreprise de l'économie classique parle d'un marché moyen difficile à cerner : «Ni bonne qualité, ni prix bas, nous sommes entre deux, nous sommes moyens partout».

Historiquement, notre bassin est industriel : comment passer d'un sentiment conflictuel entre l'ESS et l'économie classique à une approche de complémentarité ?

Il est nécessaire de faire un bilan des actions menées par l'ESS et en avoir la connaissance.

Il y a un problème de formation. On ne peut pas changer la structure, elle est lourde. Très souvent, on oppose les deux économies (histoire de valeur). Aujourd'hui, nous sommes dépassés par l'économie financière, on soutient des projets pour créer l'emploi.

Sur notre territoire 1 000 emplois ont besoin d'être soutenus, ils concernent les entreprises de 4 à 5 ans d'existence. On doit lancer des plates-formes d'idées, les aider à se développer, les aider à transmettre.

Comment faire intervenir l'ESS dans l'économie classique ? Quel professionnalisme ?

Il est nécessaire de valoriser le travail des structures de l'ESS à travers la publicité par exemple.

Que veut-on faire dans le projet de territoire ? Le territoire veut-il faire des profits ou être sous perfusion ?

Il existe un antagonisme entre l'économie classique et l'ESS. Il faut trouver des complémentarités.

En conclusion :

Si l'on veut créer de l'emploi, ces deux économies doivent cohabiter. L'ESS est tributaire des financements, il faut les articuler avec les entreprises existantes (exemple de la Ressourcerie de la Clède).

Pourquoi ne pas créer une zone d'activité du social et solidaire ? Mutualiser des idées de formation ?

La voix de l'animateur

- ▶ Le projet de territoire reconnaît le rôle de l'ESS
- ▶ Il existe dans les représentations de nombreux participants une opposition entre l'ESS et la sphère économique traditionnelle
 - Il apparaît important de passer aujourd'hui de l'antagonisme à la complémentarité
- ▶ L'importance de dresser un diagnostic approfondi de l'ESS sur le territoire a été soulignée



Vous voulez faire évoluer votre carrière ?

PRÉPAREZ-VOUS POUR REUSSIR

**Une évolution de carrière,
ça se prépare.**

**La Maison de l'Emploi
est à vos côtés
pour vous informer,
vous guider,
vous aider...**

**Pour que vous soyez
prêt pour réussir.**



Notre métier : votre réussite

11 bis, rue Pasteur - 30100 Alès - 04 66 52 04 05
mde-alescevennes.fr