

Insérer **Eingliedern** Former **Ausbilden** Produire **Produzieren**

Les ESIE*, bonnes pratiques et enjeux
Sozialfirmen, Best-Practice-Beispiele
und Herausforderungen

*entreprises sociales d'insertion par l'économique

Synthèse du 2^{ème} colloque national sur les entreprises sociales d'insertion par l'économique (ESIE), du 6 novembre 2012 à Sierre.

Auteurs de la synthèse

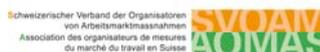
Christophe Dunand, chargé de cours à la Haute Ecole de Gestion, directeur général de Réalise, Genève
Jean-Charles Rey, professeur à la Haute Ecole Sociale du Valais, Sierre

Janvier 2013

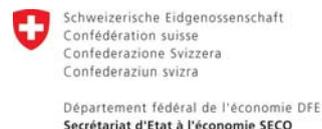
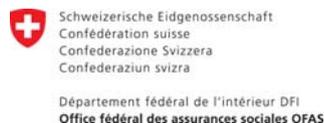
DIRECTION
LEITUNG



PARTENAIRES
PARTNER



SPONSORS
SPONSOREN



1 Introduction et structure du document

1.1 Le colloque a réuni 225 participants et 33 intervenants et organisateurs. Un tiers des personnes venaient de Suisse allemande. Environ la moitié des participants appartenaient aux réseaux du CRIEC (Conseil romand de l'insertion par l'économique), de l'AOMAS (Association des organisateurs de mesures du marché du travail en Suisse), de l'Assof (Arbeitsgemeinschaft schweizer Sozialfirmen) et du Fugs (Fachverband unternehmerisch geführter Sozialfirmen).

1.2 Ce document a pour but de compiler les éléments clefs des débats, tant en plénière qu'en atelier. Il est toutefois impossible d'être exhaustif et la volonté a été de conserver les éléments stratégiques clefs. Le style est volontairement télégraphique, il aurait été très long d'élaborer un texte rédigé. Compte tenu de la complexité du sujet et des multiples liens entre les sujets, les redites sont incontournables.

1.3 Le colloque portait sur des thèmes précis, notamment les conditions cadre pour un travail d'insertion par l'économique, et non sur les bénéficiaires et les processus d'insertion. Ces thématiques, particulièrement importantes pour les acteurs de terrain de l'insertion, pourront être traitées dans des colloques à venir.

1.4 Les conclusions sont des éléments pour l'avenir. Elles pourront être mises à l'agenda de prochaines conférences régionales ou nationales des ESIE.

1.5 Les formulations sont au masculin mais l'ensemble du document concerne tant l'insertion de femmes que des hommes.

2 Eléments clefs des plénières

2.1 A l'instar de l'Europe, les ESIE helvétiques ont pris leur place dans le paysage des mesures pour favoriser l'insertion et lutter contre l'exclusion.

2.1.1 Les cantons qui mènent des politiques locales actives de lutte contre le chômage coopèrent, parfois depuis les années 80 déjà, avec des ESIE qui sont devenues des partenaires.

2.1.2 En Europe, les ESIE ont montré leur capacité d'innovation pour répondre au besoin de travailler de bénéficiaires très différents (chômeurs, handicapés, migrants).

2.1.2.1 Elles représentent des milliers d'entreprises pour des dizaines de milliers d'emplois (1250 entreprises d'insertion pour 48'000 places de travail pour la France, sans les Chantiers d'insertion).

2.1.2.2 Elles sont actives en Europe comme en Suisse dans tous les domaines économiques accessibles à des personnes peu ou pas qualifiées et/ou qui ont une capacité de travail ponctuellement ou durablement limitée.

Les ESIE*, bonnes pratiques et enjeux

Sozialfirmen, Best-Practice-Beispiele
und Herausforderungen

*entreprises sociales d'insertion par l'économie

2.1.3 Les ESIE sont des organisations innovantes. Ces innovations portent autant sur les processus de prise en charge des bénéficiaires que sur les domaines d'activités.

2.1.3.1 Plusieurs domaines économiques "défrichés" par les ESIE sont devenus des secteurs rentables par la suite pour des entreprises classiques.

2.1.3.2 Les emplois verts représentent à la fois des exemples nombreux d'innovation et des domaines d'avenir pour les ESIE.

2.1.4 Elles se démarquent clairement des approches "sociales" du chômage et du handicap et mobilisent des compétences entrepreneuriales autant que les compétences nécessaires aux entreprises.

2.1.4.1 Leur taille en fait parfois des organisations grandes par rapport aux standards helvétiques (plusieurs centaines de travailleurs).

2.2 Le modèle helvétique, dans sa diversité, correspond à la réalité européenne. Même si en France, en Belgique et en Autriche les bases légales structurent les mesures d'insertion de manière différente.

2.2.1 Les ESIE de Suisse, comme leur sœurs européennes, peuvent s'appréhender par trois caractéristiques communes fortes: des entreprises privées, avec un but spécifique : l'insertion, qui prennent des risques économiques sur le marché.

2.2.1.1 Les ESIE regroupent ainsi des organisations dont la vocation première est d'être une passerelle en direction du marché du travail principal ainsi que des organisations dont la vocation principale est de proposer des places de travail adaptées.

2.2.1.2 Leur fonction de "passerelle" ou "d'emploi adapté durable" entraîne le rapprochement de deux domaines historiquement éloignés, l'insertion et le handicap.

2.2.1.2.1 Les ateliers de production destinés à des personnes à l'AI, sont des ESIE parfois sans le savoir. A moyen terme, ils devraient tous rejoindre une fédération nationale des ESIE, plus proche de leurs enjeux économiques et sociaux que les fédérations autour des structures d'hébergement et d'occupation financées par l'AI (INSOS et CURAVIVA notamment).

2.2.1.2.2 Avant l'heure, les ESIE en Suisse ont montré la voie d'une approche globale des exclus du monde du travail, dépassant les critères administratifs qui ont été longtemps dominants et structurants en Suisse de tout le dispositif d'aide privé et public.

2.2.2 Les tentatives visant à définir des critères de différenciation précis et multiples des ESIE sont vouées à l'échec. Elles pourraient même nuire aux capacités des acteurs de l'insertion à répondre aux besoins locaux (et aux opportunités économiques) de manière spécifique.

2.2.2.1 A titre d'exemple, la capacité de financement d'une ESIE par la vente de biens et de services sur le marché dépend des opportunités de l'économie locale (ou internationale dans l'industrie), de la

capacité de travail des personnes concernées (productivité) et des marchés accessibles. L'important est que chaque ESIE soit pleinement dans une logique entrepreneuriale menant à atteindre le chiffre d'affaire le plus élevé possible en fonction de sa réalité.

2.2.2.2 Comme les entreprises, les ESIE ont besoin de souplesse pour évoluer en fonction des besoins fluctuant des demandeurs d'emploi et de la conjoncture économique. Elles ne peuvent être encadrées par les règles bureaucratiques des services publics, tout en devant être capables d'assurer une bonne gestion des co-financements publics.

2.2.3 Le CRIEC, l'AOMAS, l'Assof et le Fugs, dans leurs échanges préparatoires à la conférence, ont identifié huit facteurs de différenciation des ESIE. Ils sont tombés d'accord sur le fait qu'il est impossible de définir un "modèle d'ESIE helvétique" unique.

2.2.3.1 Ces facteurs sont le public cible (d'un seul public cible à une diversité de publics), le type de marchés économiques (concurrentiel, mixte ou non concurrentiel), la densité des prestations d'insertion proposées, la durée des prestations (quelques mois ou sans limites), la posture entrepreneuriale de l'ESIE, le degré d'exposition au marché, l'importance du salaire versé (pas de salaire, salaire partiel, salaire adapté) et l'autonomie institutionnelle.

2.2.3.2 La combinaison de ces facteurs génère des dizaines de modèles différents, très spécifiques aux enjeux locaux. Faute de pouvoir définir précisément les ESIE à partir de leurs différences, il faut les appréhender à travers les trois facteurs de convergence mentionnés plus haut.

2.3 L'explosion du nombre de bénéficiaires de l'aide sociale oblige les cantons à développer des mesures d'insertion dans ce cadre institutionnel.

2.3.1 Ceci alors que les financements de la LACI et de l'AI soutiennent déjà de très nombreuses mesures d'insertion intéressantes pour ces bénéficiaires.

2.3.2 Il y a des synergies inexploitées entre ces différentes assurances sociales, source de gaspillages.

2.4 En Suisse, comme c'est déjà le cas en Europe, une fédération nationale des ESIE manque encore.

2.4.1 Cette conférence a toutefois permis de faire un grand pas dans le rapprochement entre le CRIEC, le Fugs, l'Assof et l'AOMAS.

2.5 En France et en Autriche, les ESIE coopèrent activement avec les organisations patronales, depuis des années.

2.5.1 En Suisse, les liens se développent vite dans certains cantons. C'est certainement une des clefs d'avenir pour faire passer les ESIE de concurrents (sur les marchés) à partenaires (pour insérer dans les entreprises des personnes passées, parfois formées, par les ESIE).

2.5.2 En France, les ESIE sont reconnues comme des "vraies entreprises". Elles paient le salaire minimum, respectent toutes les conventions professionnelles et font partie des fédérations patronales.

2.5.3 Dans plusieurs pays européens, les ESIE ont développé des systèmes qualité pour leurs pratiques d'insertion, comme la Suisse l'a fait avec la norme AOMAS.

2.5.4 En France, les ESIE forment une famille reconnue de l'économie sociale et solidaire. Elles accèdent aux financements solidaires et font partie des dispositifs locaux de gestion de l'emploi, en coopération avec les employeurs.

2.5.5 Les ESIE de France coopèrent de manière souvent très proche avec des grandes entreprises, notamment dans le cadre de leur engagement socialement responsable.

2.6 La coopération des ESIE avec les syndicats de travailleurs est lacunaire.

2.6.1 En général en Suisse, les liens sont limités et cela génère des problèmes de mauvaise connaissance des réalités du terrain par les syndicats et donc parfois de blocages plus que de soutiens aux ESIE.

2.6.2 Les nouvelles formes d'emplois adaptés (comme les emplois à salaire partiel), au sein des ESIE, doivent respecter les principes en vigueur pour la protection des travailleurs.

2.6.3 Seuls des liens réguliers entre les ESIE et les syndicats, au niveau local comme au niveau national, permettront d'améliorer la situation.

2.6.4 L'inclusion des organisations d'insertion comme les ESIE dans les institutions de partenariat social doit être étudiée.

3 Éléments clefs des workshops

3.1 WS 1 : Syndicats ouvriers et patronat face aux ESIE, concurrence ou partenariat ?

3.1.1 La connaissance mutuelle des partenaires sociaux et des ESIE est trop faible. L'intégration de représentants d'ESIE (et de mesures d'insertion en général) dans les commissions tripartites pourrait combler une partie de ce manque.

3.1.1.1 Les syndicats de travailleurs sont méfiants sur les conditions de travail dans les ESIE.

3.1.1.1.1 La question des salaires partiels en particulier est complexe. Les partenaires sociaux, notamment les syndicats de travailleurs, craignent que cela ouvre la porte à une sous-enchère salariale. La méthode pour définir le niveau de compétitivité, donc ce que le marché devrait financer, n'est pas encore définie.

3.1.1.2 Les syndicats patronaux relaient les importantes inquiétudes de leurs membres face aux risques de concurrence déloyale.

3.1.1.2.1 La concurrence n'est pas un problème de principe, mais de taille du marché. C'est une question locale.

3.1.1.2.2 Toutefois ces inquiétudes des entreprises exigent un gros travail d'information des organisations patronales, des ESIE et de leurs fédérations.

3.1.1.2.3 Les ESIE hors marché concurrentiel ne peuvent pas former les travailleurs aux techniques et méthodes attendues par les entreprises. Une part du marché concurrentiel à laisser accessible aux ESIE est dès lors incontournable, pour les passerelles. Il s'agit toutefois de montants très limités, au maximum de quelques pour-cent des marchés.

3.1.1.2.4 Les ateliers adaptés du domaine du handicap sont actifs depuis des décennies sur les marchés concurrentiels sans que cela pose de problème particulier.

3.1.1.2.5 Il s'agit de mettre en place des nouvelles régulations entre parties prenantes pour éviter les problèmes.

3.1.1.2.5.1 Ceci pour définir quels domaines d'activité et la taille souhaitable des ESIE dans chaque région pour chaque marché sont souhaitables pour les travailleurs et acceptables pour les entreprises.

3.1.1.2.5.2 Il faut aussi organiser les visites et contrôles nécessaires à la construction de la confiance et de la connaissance réciproque.

3.1.1.2.5.3 Face à la diversité de la Suisse, il n'y pas de principes valables pour tout le territoire.

3.1.1.3 La capacité des ESIE à stimuler le développement des compétences des travailleurs est un élément positif pour motiver ces rapprochements.

3.1.1.4 Il y a aussi des niches et des "joints ventures" à développer entre ESIE et PME/PMI et grands groupes. Il existe déjà des exemples.

3.2 WS 2 : Quel accès des ESIE aux marchés publics ?

3.2.1 Les ESIE doivent pouvoir accéder aux marchés publics.

3.2.1.1 En Europe, des clauses d'insertion dans les appels d'offre des marchés publics favorisent les ESIE et les coopérations entre ESIE et entreprises commerciales.

3.2.1.2 Toutefois, les collectivités peuvent aussi donner des mandats de gré à gré aux ESIE, le règlement intercantonal sur les marchés publics le permet (art 10).

3.2.2 Il y a des freins importants pour le moment.

3.2.2.1 Les prestations des ESIE sont mal connues, il faut les rendre visibles aux éventuels acheteurs publics.

3.2.2.2 ESIE et adjudicateurs se connaissent mal, les procédures et critères sont mal maîtrisés.

3.2.2.3 Le sujet est complexe, les bases légales nombreuses, la Suisse a encore peu d'expérience sur ces questions.

3.2.3 Les clauses d'insertion sont des leviers importants.

3.2.3.1 Des clauses d'insertion sociales peuvent favoriser la collaboration entre ESIE et PME (consortium), mais des critères de développement durable seraient plus globaux (critères sociaux et critères écologiques).

3.2.3.1.1 Les ESIE sont souvent très bien placées en matière de critères de développement durable.

3.2.3.1.2 Cependant, les acheteurs publics de Suisse sont encore souvent peu formés à l'intégration de critères écologiques et sociaux dans les appels d'offre. L'idée que le prix est le critère central domine.

3.2.3.2 L'expérience de la France montre que les marchés publics sont un levier efficace, mais pas encore assez utilisé (environ 2.5% avec clauses d'insertion).

3.3 WS 3 : Produire, former et accompagner vers l'emploi: quel équilibre pour quel autofinancement ?

3.3.1 La définition de l'autofinancement est complexe.

3.3.1.1 Rares sont les prescripteurs publics qui comprennent les enjeux d'entreprise des ESIE, ce qui ne facilite pas les négociations.

3.3.1.2 Certaines ESIE ont les charges d'encadrement prises en charge par l'Etat, ce qui biaise beaucoup les calculs.

3.3.1.3 Dans la logique des contrats de prestations, les ESIE ont des mandats publics et plus de subventions. Dans cette perspective elles sont à 100% d'autofinancement...

3.3.1.4 Dans certains cas, le fait de pousser à l'autofinancement par le marché des biens et services (hors mandats d'insertion), au-delà du raisonnable, mène à sélectionner les meilleures participants et rejeter ceux qui pourraient le plus avoir besoin des ESIE.

3.3.1.5 L'illusion de pouvoir rendre les ESIE autonomes de tout financement public reste bien ancrée chez certains acteurs. Dépasser cette idée est une priorité.

3.3.1.6 Les spécificités locales et le type de public cible rendent les comparaisons difficiles et tout standard impossible.

3.3.1.7 La capacité d'autofinancement varie en fonction de la conjoncture ainsi que des capacités de travail des bénéficiaires. Cette capacité de travail varie aussi selon les individus et selon le profil des personnes placées dans les ESIE par les services prescripteurs.

3.3.1.8 Fixer un standard d'autofinancement aura davantage d'effets pervers (graves) que de faciliter les coopérations entre services publics et ESIE.

3.3.2 La question des réserves, face à des années difficiles ou pour financer des investissements à venir, est souvent limitée par les autorités publiques et elle est en contradiction avec l'esprit d'entreprise nécessaire à la dynamique des ESIE.

3.3.3 Les conditions-cadre, fixées par les prescripteurs, doivent inciter à un taux d'autofinancement maximum, ce qui est rarement le cas.

3.4 WS 4 : Quelles contributions des ESIE à la formation et à la qualification des personnes en insertion ?

3.4.1 Les ESIE ont un gros potentiel, mais mal connu, pour former les personnes peu ou pas qualifiées, qui apprennent surtout en travaillant. C'est la même logique que l'apprentissage avec les jeunes.

3.4.2 Les ESIE sont aussi des espaces très favorables à la validation des acquis des expériences (VAE) des demandeurs d'emploi. Elles peuvent dès lors devenir des partenaires actifs dans les secteurs où les VAE sont possibles.

3.4.2.1 La VAE demande un important accompagnement, que les ESIE sont capables d'organiser, si on leur donne les moyens.

3.4.3 La formation est un moyen pour les ESIE de se rapprocher des organisations du monde du travail (OrTra) et des organisations professionnelles.

3.4.3.1 Toutefois, il s'agit de pouvoir compter sur des encadrants/chefs d'équipe, dûment qualifiés pour la formation des adultes.

3.4.3.2 Les formations devraient être validées par les OrTra et pas seulement par les ESIE elles-mêmes.

3.4.4 La formation devrait devenir une prestation "standard" des mesures d'insertion passerelle.

3.4.4.1 Des "contrats de qualification" pourraient voir le jour dans les ESIE.

3.5 WS 5 : La difficile insertion des femmes : potentiel et limites des ESIE ?

3.5.1 L'organisation de la vie familiale, qui revient encore très largement aux femmes, limite leur disponibilité et leur mobilité.

3.5.1.1 L'accès notamment à des crèches est souvent problématique.

3.5.1.2 L'accès à des haltes garderie pour se rendre à un entretien d'engagement ou à un cours peu poser problème.

3.5.2 La recherche de temps partiel, plus courante chez les femmes, limite leurs chances de trouver un emploi, ou l'emploi désiré.

3.5.3 Les conseillers en insertion leur font souvent des propositions "générées" selon des critères très traditionnels, sans chercher à valoriser des compétences transversales ou celles développées en dehors d'activités professionnelles.

3.5.4 L'estime de soi, souvent plus basse chez les femmes, notamment issues de l'immigration, les autolimité dans leurs ambitions.

3.5.5 Les marqueurs sociaux défavorables (origine, parcours scolaire lacunaire, maîtrise du français, etc.) semblent avoir encore plus d'effets sur les femmes que sur les hommes.

3.5.6 La prise en charge possible au sein des ESIE semble particulièrement favorable pour les femmes, en comparaison à d'autres mesures d'insertion.

3.5.7 Il reste parfois difficile pour les ESIE de trouver des activités économiques rentables adaptées à des femmes avec des charges familiales.

3.5.8 Les domaines plus facilement accessibles aux femmes sont souvent mal rémunérés et le travail difficile, ce qui les rend peu incitatifs dans un parcours d'insertion.

3.5.9 Dans certaines régions, le travail au noir concurrence particulièrement les femmes.

3.6 WS 6 : L'ESIE comme outils de lutte contre la délocalisation ?

3.6.1 Les ESIE représentent un potentiel pour les entreprises, notamment pour la sous-traitance industrielle. Elles peuvent permettre de conserver des activités en voie de délocalisation, voire de relocaliser des productions.

3.6.1.1 Les ESIE sont souvent en concurrence pour accéder à des mandats.

3.6.1.2 Des incitations financières, pour favoriser les coopérations avec les entreprises, pourraient être étudiées.

3.6.2 Les ESIE du domaine du handicap (ateliers adaptés) ont montré l'exemple dans ce domaine, parfois depuis longtemps.

3.6.2.1 Il serait utile de pouvoir montrer la contribution actuelle des ESIE au PIB.

3.6.3 Les ESIE passerelles, pour le moment, sont moins présentes dans les domaines de la sous-traitance.

3.6.4 Le potentiel des ESIE pour l'économie est mal connu des entreprises, de leurs organisations patronales et des organisations de promotion économique.

3.6.4.1 C'est toutefois un long processus pour se faire connaître, développer une confiance réciproque.

3.6.4.2 Adhérer aux organisations professionnelles, comme c'est le cas en France et en Autriche, favorise ces rapprochements.

3.6.4.3 On peut se poser la question de savoir si le terme "social", dans ESIE, est un frein.

3.6.4.4 Les avantages économiques concrets restent le levier principal d'ouvertures vers des partenariats avec les entreprises.

3.6.4.5 Les réalités économiques diffèrent nettement d'un endroit à l'autre et il n'est pas facile de faire se rencontrer les objectifs d'une ESIE avec la demande des entreprises avec qui elles pourraient collaborer

3.7 WS 7 : Cleantech et économie verte : une opportunité pour les ESIE ?

3.7.1 Les métiers qui, de près ou de loin, visent à préserver l'environnement, représentent des gisements d'emplois considérables en Europe (5 à 10 millions selon certaines estimations).

3.7.1.1 Une partie des métiers sont nouveaux (énergie renouvelable par exemple), l'autre partie représente des métiers qui évoluent en intégrant des techniques ou des processus écologiques (jardinage, construction par exemple).

3.7.2 En parlant souvent de "green tech", on laisse entendre que les activités sont réservées à des personnes qualifiées, ce qui n'est pas le cas. Il y a de nombreuses opportunités pour des personnes peu ou pas qualifiées, correspondant au public cible des ESIE.

3.7.3 Les ESIE gagneraient à se positionner plus fortement dans ce domaine prometteur.

3.7.4 Il y a de nombreux exemples innovants dans ces domaines chez les ESIE.

3.7.4.1 Les domaines sont notamment le recyclage, l'entretien d'espaces verts, les énergies renouvelables, la construction et l'agriculture.

3.7.4.2 Un label "vert" pour distinguer les ESIE engagées dans les métiers verts a été créé en Europe.

3.7.4.3 Le Tessin a innové avec des projets d'hôtellerie verte d'insertion (casa valle magna, Il Canvetto Luganese, etc.).

3.7.5 Certains marchés ouverts par des ESIE innovantes deviennent des activités rentables avec le temps. La gestion des déchets est un exemple.

3.7.6 La formation est essentielle pour permettre l'accès à ces nouveaux métiers, c'est souvent encore une lacune en Europe.

3.7.7 L'intégration de critères écologiques par les collectivités dans les appels d'offre est un levier encore trop rarement utilisé.

3.7.7.1 Faire des lots de taille raisonnable facilite l'accès des ESIE aux marchés publics verts, face aux grandes entreprises.

3.8 WS 8 : Comment soutenir le développement des ESIE dans les cantons ?

3.8.1 Il s'agit de limiter les freins au développement des ESIE.

3.8.1.1 Adapter les bases légales, voire créer des lois favorables à l'insertion par l'économie et aux ESIE.

3.8.1.2 Favoriser les régulations avec les organisations patronales et les syndicats de travailleurs.

3.8.2 Il s'agit aussi de favoriser leur émergence et développement.

3.8.2.1 Soutien financier aux investissements de démarrage, avec soutien à l'accès à des financements privés (fondation par exemple), prise en charge directe des investissements par la collectivité et garantie de déficit étatique.

3.8.2.2 Financements structurels (et non à la place d'insertion).

3.8.2.3 Calcul des soutiens publics en fonction de la capacité de gain des travailleurs (comme pour l'AI).

3.8.2.4 Assouplir les règles de non concurrence en vigueur dans certains cantons, voire les supprimer.

3.8.2.5 Introduire des critères sociaux dans les appels d'offre marchés publics.

4 Pistes pour l'avenir

Les ESIE*, bonnes pratiques et enjeux

Sozialfirmen, Best-Practice-Beispiele
und Herausforderungen

*entreprises sociales d'insertion par l'économique

4.1 Construire des partenariats avec les organisations patronales, pour définir les besoins en places d'insertion et en formation ainsi que pour identifier des domaines pertinents pour l'économie pour les ESIE de sous-traitance. Ces partenariats seront locaux, car la diversité des situations économiques et sociales l'exige.

4.2 Faire accepter aux décideurs, aux professionnels de l'insertion et aux chercheurs, la diversité des ESIE comme une richesse cohérente avec la diversité de la Suisse.

4.3 Faire accepter la définition des ESIE à partir de 3 facteurs de convergences proposés par le CRIEC, l'Assof, le Fugs et l'AOMAS. Construire une "conscience de branche" de l'insertion par l'économique.

4.4 Développer des recherches faisant l'inventaire des ESIE dans leur diversité, calculant leur productivité totale, identifiant leurs effets multiples sur les travailleurs, évaluant leur efficacité, etc.

4.5 Consolider la place des ESIE comme acteurs économiques, pouvant contribuer à conserver des emplois locaux et offrir des solutions de sous-traitance.

4.6 Montrer et développer la contribution des ESIE à la formation et validation des acquis des personnes peu ou pas qualifiées.

4.7 Montrer et soutenir la capacité d'innovation des ESIE, tant dans les prestations à leurs travailleurs que dans les domaines économiques (clean tech par exemple).

4.8 Fédérer l'ensemble des ESIE de Suisse, pour favoriser les échanges de bonnes pratiques, en lien avec les autres mesures d'insertion.

4.9 Préciser les enjeux et les modalités de soutien, notamment financier, des collectivités publiques aux ESIE pour favoriser leur dynamisme tout en assurant leur viabilité économique dans le temps.

4.10 Plutôt que de fixer des normes, notamment en matière de pourcentage de financement par le marché, comment assurer des conditions-cadre qui stimulent l'esprit d'entreprises des ESIE ?

4.11 Explorer les difficultés particulières d'insertion de certains groupes sociaux, notamment les femmes, et la capacité et les limites des ESIE à y répondre.

4.12 Définir la suite du processus de rapprochement entre les ateliers protégés soutenus par l'AI et fédérés au sein d'INSOS et les ESIE nées dans le champ de l'insertion de bénéficiaires de l'aide sociale et du chômage.

4.13 Définir une méthode pour préciser la capacité de travail (productivité) des travailleurs dans les ESIE proposant un emploi adapté durable et relevant de l'aide sociale, pour calculer ensuite les besoins de co-financement public (la méthode diffère de l'approche de l'AI).