



## De plus en plus d'entreprises emploient des personnes en grande difficulté

SFR, GDF-Suez, Disneyland ou Adecco, entre autres, embauchent des ex-prisonniers ou d'anciennes victimes d'addictions dans des secteurs où la main-d'œuvre est rare



L'Usine restaurant stylé en Seine-Saint-Denis, est une entreprise d'insertion. AUDREY CERDANT POUR LE « MONDE »



**A** L'Usine, élégant restaurant, installé dans une ancienne chocolaterie, en face du Stade de France, à La Plaine-Saint-Denis (Seine-Saint-Denis), le personnel est à l'image du lieu. Stylé. Et pourtant, L'Usine est une entreprise d'insertion. La plupart de ses employés étaient en grande difficulté, quand ils ont été recrutés. Souvent – mais pas toujours – sans diplôme. Certains sont d'anciens détenus ou en liberté conditionnelle. D'autres ont été victimes d'addiction, alcool ou drogue.

La plupart des convives, salariés d'entreprise ayant leurs bureaux à proximité, ne sont pas au courant, et n'ont pas de raison de s'en douter. Pas plus que ces cadres venus pour un séminaire.

Même contraste à Disneyland Paris. Qui sait, parmi les visiteurs de ce parc de loisirs, que 80 personnes en insertion y sont embauchées chaque année, en CDI, comme serveur, cuisinier, jardinier, ou vendeur dans l'une des boutiques du parc ? L'opérateur de télécommunication SFR en fait autant. Dans ses boutiques ou dans d'autres services de l'entreprise.

De plus en plus d'entreprises traditionnelles font appel à des personnes en insertion. Trois grandes écoles de management, l'Essec, Sciences Po et l'Insead, ont d'ailleurs choisi ce sujet pour thème de leur conférence-débat organisée, mardi 29 septembre, dans les locaux du Monde, à Paris.

Les premiers contrats entre

entreprises d'insertion et entreprises traditionnelles se sont souvent révélés positifs, et ont rassuré de part et d'autre. « Une meilleure connaissance réciproque a permis aux collaborations de se développer », explique Brigitte Ogée, présidente de l'Union régionale des entreprises d'insertion. D'autant que les deux groupes d'acteurs y ont intérêt. Les entreprises d'insertion, bien sûr, car les entreprises traditionnelles sont souvent leurs clientes. La société Sita, filiale spécialisée dans la gestion et le traitement des déchets, du groupe GDF-Suez, leur sous-traite une partie de

### Pour en savoir plus

« L'insertion au service de l'emploi » ; éd. Alternatives Economiques/Hors-Série Pratique, septembre 2007. 152 p. ; 9,5 euros.

Un guide complet sur le secteur de l'insertion, les différents acteurs, les réseaux et les bonnes pratiques en la matière.

« Entreprises et insertion. Collaborer et coproduire sur le territoire » ; éd. : Medef/CNEI/CNCE ; mai 2008, 81 pages.

Des dizaines de témoignages de dirigeants d'entreprises ayant fait appel à des entreprises d'insertion. Un lexique complète l'ouvrage. Sur Internet : <http://publications.medef.com/ebook/plaquette/insertion/show.html>

ses travaux. Le groupe a aussi créé sa propre société d'insertion, Sita Rebond.

Les entreprises d'insertion misent aussi sur les grands groupes pour trouver des débouchés professionnels à leurs employés. Elles ne peuvent en effet les garder plus de deux ans, le temps de leur mettre le pied à l'étrier. Ce pour quoi elles bénéficient d'aides : 9 681 euros par an, pour un salarié à temps plein. « Cette aide finance partiellement la formation, les coûts d'accompagnement nécessaire », explique Matthieu Geraads, responsable insertion du groupe Alterna Développement (qui gère L'Usine, entre autres). « Nous formons les personnes en insertion à un métier. Mais aussi à la recherche d'emploi, aux entretiens d'embauche, à la rédaction de curriculum vitae. Nous recommandons ensuite les meilleurs à nos partenaires, les chaînes Hilton ou Accor, par exemple, qui nous transmettent leurs offres de postes. »

### « Un cercle vertueux »

De leurs côtés les entreprises traditionnelles perçoivent de mieux en mieux les avantages qu'elles peuvent tirer de l'emploi de personnes en insertion. En termes d'image, certes. Pour améliorer leur note en matière de responsabilité sociale et sociétale. Mais aussi pour obtenir certains marchés publics qui exigent qu'une partie du travail ait été confiée à des personnes en insertion. Et, enfin, pour trouver le per-

sonnel dont elles ont besoin, dans des secteurs où la main-d'œuvre est rare : dans la restauration, le bâtiment, entre autres. Or « les personnes en insertion sont très motivées. Elles ont une plus grande volonté de s'en sortir que les autres. Elles sont aussi très reconnaissantes. Et pour un manager, c'est génial de travailler avec une équipe motivée, sur laquelle il peut compter », explique Jean-Noël Thiollier, directeur de l'emploi de Disneyland.

Les entreprises de travail temporaires ont même créé des entreprises de travail temporaires d'insertion (ETTI) pour répondre à la demande. Le groupe Adecco multiplie les initiatives. En investissant dans des entreprises d'insertion, en nouant des partenariats avec d'autres, en incitant ses acheteurs à se fournir auprès d'entreprises d'insertion autant que possible, explique Jean-François Connan, directeur développement durable et insertion du groupe Adecco.

Pour faire tâche d'huile, SFR organise des forums de l'insertion, qui présentent des entreprises d'insertion à ses clients et à son personnel. « C'est un cercle vertueux pour l'emploi. Nos collaborateurs s'engagent dans ces actions. Ils en sont fiers. C'est une façon d'attirer des talents », explique Antonella Desnues, directrice de la citoyenneté du groupe SFR. La crise est-elle de nature à remettre en cause ce phénomène ? Pour l'instant, cela ne semble pas être le cas. ■

Annie Kahn