

# LES INITIATIVES DE L'IAE EN MILIEU RURAL SUR LE TERRITOIRE NATIONAL

ETUDE – ACTION

RAPPORT INTERMEDIAIRE

janvier 2008

# Rapport intermédiaire

# Sommaire

<b>I. <u>CADRE d'INTERVENTION</u></b>	<b>1</b>
1. Rappel de la mission et des éléments du cahier des charges	1
2. La cartographie	6
3. Les fiches d'expériences significatives	8
4. L'enquête par questionnaire	10
5. Analyse des données quantitatives remontées	12
<b>II. <u>Les remontées d'expériences</u></b>	<b>24</b>
1. CHANTIER-école	24
2. Coorace	54
3. CNCE GEIQ	63
4. Laser	65
5. Relie	69
6. FNARS	72
<b>III. <u>Présentation des problématiques par les réseaux</u></b>	<b>74</b>
<b>IV. <u>CONCLUSION</u></b>	<b>75</b>
<b>V. <u>Annexes</u></b>	<b>76</b>
Annexe 1. : Cartographie.....	77
Annexe 2. Trame de questionnement.....	78
Annexe 3. Modèle de fiche d'expérience.....	79
Annexe 4 : Questionnaire	.80
Annexe 5. Calendrier des réunions du groupe de travail IAE Ruralité 2007	86
Annexe 2. : Documents distribués	87
<b>VI. <u>Bibliographie</u></b>	<b>88</b>

## I. Cadre d'intervention

Le 15 mai 2007, le CNIAE avec le support de l'Association Avise (Agence de valorisation des initiatives socio-économiques), représentée par Monsieur Patrick GEZE, secrétaire général, et l'Association nationale CHANTIER-école, représentée par Jean Pierre Caillon Président ont signé une convention de prestation de services suite à un appel d'offre.

### 1. Rappel de la mission et des éléments du cahier des charges

L'objet de la convention consiste en la réalisation d'un programme d'actions bien précis. Il s'agit de :

- Faire ressortir l'apport et les spécificités de l'IAE
- Faire apparaître les adéquations possibles entre besoins d'insertion en milieu rural et ressources locales
- Permettre aux partenaires nationaux, concernés par le soutien aux initiatives rurales, d'aller vers des préconisations pour la mise en œuvre d'un développement concerté de l'IAE
- Promouvoir la compétence de l'IAE en milieu rural en complément de la mission confiée par le Ministère de la cohésion sociale en mars 2006
- Appuyer le diagnostic de l'offre d'insertion lancée par le DGFP dans le cadre de la redynamisation des CDIAE
- Assurer la coordination générale de l'étude action
- Assurer le suivi de la remontée des travaux menés par les réseaux et leur éventuelle mise en forme
- Animer l'élaboration collective des outils nécessaires
- Produire un bilan intermédiaire.
- Organiser un séminaire de restitution finale, en assurant notamment une transcription des échanges
- Contribuer, aux côtés du CNIAE et des autres réseaux de l'IAE implantés en milieu rural, à la diffusion des résultats des travaux.

#### 1. 1 Le déroulement de l'étude action.

L'étude doit permettre d'identifier :

- l'implantation actuelle des structures adhérentes aux réseaux de l'IAE (cartographie),
- les activités économiques support,
- les modalités partenariales de constructions d'actions,
- les difficultés rencontrées au montage de ces actions :
  - faire ressortir les réponses structurées existantes sur le territoire national au travers de l'expérience conduite et acquise par le professionnel de l'IAE
  - la problématique à laquelle est confronté chaque réseau
  - la pertinence des actions menées et des effets produits
- les éléments qualitatifs recueillis lors de la première partie de l'étude serviront d'appui pour dégager :

- o les principales conditions de réussite du développement d'action de l'IAE en milieu rural

## 1. 2. Les conditions d'exécution

Les réseaux qui interviennent en milieu rural ont été identifiés et associés à cette étude actions. Il s'agit : du CNEI, du CNCE Geiq, du CNLRQ, du réseau Cocagne, du Coorace, de la FNARS, du réseau Laser et du réseau Relie.

Les différents réseaux sont appelés à faire remonter des fiches sur les expériences les plus significatives, permettant les données sur :

- Les difficultés rencontrées par les personnes en situation de parcours d'insertion, leur parcours d'insertion,
- Les principaux caractères du projet social de l'action en termes de réponse au public, de développement local, ...
- Le devenir des salariés en insertion à la sortie du parcours (à partir des éléments demandés par la DARES fiches TSA),
- Les offres de formation proposées aux publics hommes et femmes en difficulté, les modes de mise en œuvre, leurs financements,
- Les principales adéquations partenariales indispensables et les moyens qui permettent de maintenir et développer l'action.

## 1. 3. Modalités du développement et du rendu de la mission

Dans un premier temps, l'étude actions fera l'objet de la réalisation d'une vingtaine de fiches d'expériences suivies des notes de synthèses des différents réseaux. CHANTIER école remettra à mi-parcours un bilan intermédiaire présentant une analyse de l'ensemble des données recueillies.

Dans un second temps, il animera un séminaire de travail ouvert à l'ensemble des partenaires réunissant les professionnels de l'IAE :

- les pouvoirs publics,
- le Ministère de l'agriculture,
- la MSA,
- Les collectivités territoriales,
- Les syndicats professionnels représentatifs.

Dans ce cadre là que des préconisations pouvant être reprises tant par la collectivité publique que des partenaires des SIAE dans le développement de l'offre d'insertion.

## 1. 4. Une organisation

Pour le compte du CNIAE, CHANTIER école, réseau national des acteurs, est désigné comme prestataire et passe convention avec l'Avise.

Le pilotage de l'étude est assuré par le groupe territorialisation du CNIAE.

Le groupe de travail principal est constitué par les représentants des principaux réseaux nationaux de l'IAE. Il est animé par un représentant du réseau CHANTIER école.

L'ensemble des documents seront remis sur support papier et numérique aux membres du groupe de travail et ceux du Comité de pilotage. Ils seront téléchargeables sur le site du CHANTIER école et du CNIAE.

## 1. 5. Résumé de la démarche du groupe de travail

Pour réaliser l'étude action, une démarche à plusieurs niveaux a été conduite :

- la réalisation d'une étude quantitative et qualitative. La raison est simple. Un échantillon « idéal » pouvait être tiré pour une recherche à partir des fichiers adhérents des différents réseaux. Sans oublier que cette réflexion collective devait favoriser notamment l'identification des potentialités et des handicaps, des difficultés et des besoins, des actions innovantes et des apports de l'IAE en milieu rural. Elle devait permettre également une meilleure prise en compte de l'IAE et une intégration plus forte des politiques d'insertion dans le cadre du développement rural.
- l'animation du groupe de travail formé des représentants des têtes de réseau de l'IAE aux fins d'élaborer collectivement :
  - Un questionnaire
  - Une cartographie fondée sur l'exploitation des listes des structures rurales fournies par les différents réseaux.
  - des fiches d'expériences :
    - situant les modalités d'intervention des ACI en milieu rural,
    - identifiant la singularité de leurs actions dans le monde rural, les réussites, les difficultés et les appuis nécessaires.
    - faisant remonter les actions innovantes.
  - des notes de problématiques pouvant être reprises et retravaillées par les partenaires cités au-dessus à des fins de préconisations partagées.

## 2. La cartographie

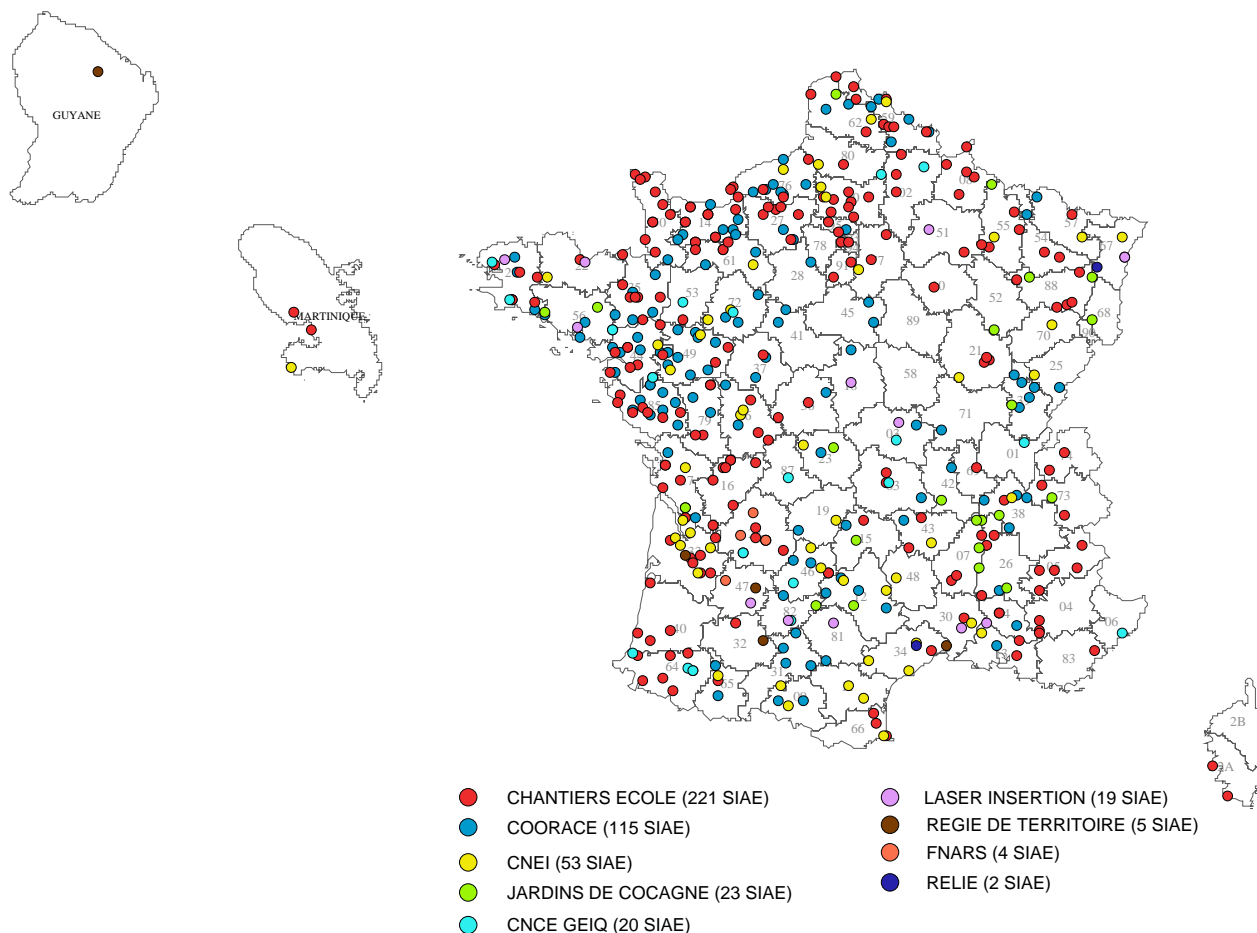
Nous disposons actuellement d'une cartographie situant l'implantation géographique de l'IAE en milieu rural.

### 2. 1. La démarche de travail

Les réseaux de l'IAE : le réseau Laser, le réseau RELIE, le réseau Cocagne, le CNCE Geiq, le CNLRQ, le Coorace, la FNARS, le CNEI, CHANTIER école ont tous contribué à la réalisation de la carte. Ils ont sélectionné les structures rurales implantées dans les communes de 2000 habitants et adhérentes à leurs réseaux,

La MSA, structure support du réseau Laser, a été désignée comme opérateur pour la mise en œuvre de la carte. Il est possible, maintenant, de situer géographiquement les 495 structures adhérentes aux réseaux et implantées en milieu rural.

**Figure 1. Implantation actuelle des structures adhérentes aux différents réseaux de l'IAE en milieu rural (cf. grand modèle annexe1.)**



Les structures rurales de l'IAE sont représentées par des points ; chaque point identifié représente une structure au moins.

Observations :

Une validation du nombre d'ateliers et chantiers d'insertion est attendue de la FNARS. Voir avec la DARES si elle peut apporter des compléments d'informations.

Cette carte fait ressortir les enseignements suivants :

- la réalité et la répartition des structures rurales adhérentes à un réseau national sur le territoire,
- les structures de l'IAE, effectivement rares dans le centre du territoire national, sont concentrées en grand nombre dans le Nord Ouest et l'Ouest du pays (implantation de la FNARS ou des structures non adhérentes à aucun réseau?),
- majoritairement, les structures identifiées adhèrent au réseau national CHANTIER école (représenté par un point rouge), suivi par le CNEI (point jaune), suivi par le Coorace (point bleu).

*Tableau 1. Répartition des structures de l'IAE en milieu rural par réseau.*

CHANTIER école + UNAREC	225 structures
Cocagne	35 structures
CNEI	53 structures
CNLRQ	5 régies
Coorace	115 structures
Laser	19 structures
CNCE GEIQ	15 structures
FNARS	40 structures (à confirmer)
Relie	5 structures
Total	495 structures

### 3. Les fiches d'expériences

En ce qui concerne les fiches d'expériences, le groupe de travail a tenu à ce que chaque fiche fasse apparaître :

- des problématiques significatives,
- la valeur ajoutée des SIAE dans le monde rural,
- dégage des outils et des pratiques transférables,
- puisse constituer un début d'élaboration de problématiques avec les institutionnels.

#### 3.1 La structuration des fiches

Dans cette perspective, le groupe de travail ayant une connaissance approfondie des pratiques en milieu rural, a souhaité la structuration des fiches autour de deux entrées :

- les besoins de public,
- et les ressources du territoire.

L'objectif est de mettre en exergue aux travers des expériences innovantes soit l'entrée renvoyant aux besoins des publics, soit l'entrée relative aux ressources du territoire.

Des propositions thématiques, émises par le groupe de travail, ont pu être classées selon les deux variables. Ainsi, au niveau des besoins des publics, il a été retenu les questions liées à :

- l'accueil et à l'accompagnement de populations marginalisées et/ou handicapées,
- la formation,
- la mobilité,
- l'accès au logement.

Au niveau du territoire, le groupe de travail a retenu les problématiques liées au :

- partenariat local
- développement des passerelles entre les porteurs de projets et les agriculteurs en difficulté ou en départ à la retraite,

- à la création d'activités réalisables dans le cadre de projets de développement économique local,
- à l'accès au crédit social / emploi.

Les enjeux, pour le groupe de travail, étant d'identifier :

- l'intervention spécifique des SIAE en milieu rural,
- la singularité de l'expérience et de démontrer que chaque fiche est riche d'enseignement particulier et propre à chaque territoire.

### 3.2. La démarche de travail

A partir de cette réflexion, chaque réseau a été invité à :

- repérer parmi ses structures adhérentes celles qui ont développé des actions innovantes,
- organiser un entretien approfondi avec elles.

Face aux difficultés rencontrées par chaque réseau pour élaborer une fiche, CHANTIER école a élaboré une trame de questionnement (cf. annexe 2) comprenant une partie signalétique que l'on retrouvera sur l'ensemble des fiches.

A titre d'exemple, si le point fort de l'expérience porte sur la mobilité, faisant référence aux besoins des publics, la structure est amenée à s'interroger sur :

- les actions développées,
- le partenariat,
- les moyens financiers,
- les conditions de réussite,
- l'objet de l'innovation etc.....

CHANTIER école a produit également un modèle de fiche (cf. annexe 3) en s'appuyant sur

- le rapport d'activité des structures repérées,
- l'entretien téléphonique avec ces structures,
- l'exploitation des sites spécialisés : CHANTIER école, CNIAE, Ministère de l'agriculture ; Celavar, Solidarité paysanne, UNAREC, etc.

La fiche a été diffusée à l'ensemble des réseaux. Dans le même temps les réseaux concernés identifiaient les structures adhérentes qui ont développé des actions innovantes selon les thématiques classées collectivement et organisaient des entretiens avec elles.

Le tableau ci-dessous fait apparaître la répartition des fiches remontées par chaque réseau.

**Tableau n° 3. Répartition des fiches d'expérience par réseau**

Réseau	Réalisations
CHANTIER école	10 fiches
CNCE Geiq	1 fiche
Laser	1 fiche
Coorace	6 fiches
UNAREC	2 fiches
Relie	3 fiches

FNARS	1 fiche
-------	---------

Observations :

Un retour de fiches est attendu du réseau Cocagne, du CNEI...

#### 4. L'enquête par questionnaire

CHANTIER-école a organisé l'élaboration du questionnaire en plusieurs phases :

##### Phase 1.

- élaboration du questionnaire (cf. annexe 4) qui reprend l'ensemble des renseignements nécessaires à la connaissance des structures et des populations rurales concernées par le problème de la réinsertion.
- soumission et validation du questionnaire à l'ensemble des participants au groupe de travail ruralité lors de sa réunion tenue à CHANTIER école le 18 juillet 2007 et au CNIAE.
- l'envoi du questionnaire le 19/07/2007 à l'ensemble des structures de l'insertion par l'activité économique à l'exception des structures adhérentes au réseau Coorace.

Ainsi, 390 questionnaires ont été adressés aux différentes structures rurales de l'IAE.

*Tableau 1. Répartition des structures de l'IAE en milieu rural par réseau.*

CHANTIER école + UNAREC	225 structures
Cocagne	35 structures
CNEI	76 structures
CNLRQ	5 régies
Coorace	115 structures
Laser	32 structures
CNCE GEIQ	15 structures
FNARS	40 structures (en cours de vérification)
Relie	5 structures
Total	495 structures

##### Phase 2.

- élaboration d'une grille de saisie,
- analyse et exploitation des données.

#### **A noter.**

Plusieurs facteurs sont venus freiner et complexifier le déroulement de l'étude:

Les différents réseaux étaient en pleine relance de leurs adhérents au niveau national pour mener à terme des enquêtes et/ou des études. Ils ont fait le choix de ne pas les solliciter une deuxième fois. Et ceci d'autant plus que l'enquête IAE – Rural recoupe grandement les questions posées.

- le Coorace menait l'enquête en ligne Euréka,

➤ le CNEI une étude pour son observatoire national, le CNLRQ, le réseau Cocagne, membres du CNIAE, n'ont pu durant cette période trop chargée mobiliser leurs adhérents.

#### 4.1. Le taux de retour

En raison de ces multiples mobilisations d'adhérents par la plupart des réseaux nationaux, sur les 390 questionnaires envoyés, seuls 58 ont été remontés soit 15%.

*Tableau 2. Répartition de la remontée des questionnaires par réseau*

Réseaux	Nombre de questionnaires remontés par réseau
CHANTIER école + UNAREC	50/ 225
CNCE GEIQ	5/15
Laser	2/19
Relie	2/12

Malgré le prolongement du délai de remise des questionnaires jusqu'à fin octobre 2007, la sollicitation des réseaux et la relance téléphonique systématique et répétée n'ont rien donné pour l'ensemble des réseaux.

#### 4. 2. Des données insuffisantes

Un nombre important de questionnaires retournés était inexploitable. Pour rattraper cette faiblesse et quand c'était possible, CHANTIER école a fait le choix d'appeler les adhérents et de réaliser des entretiens avec eux afin que le recueil des données soit le plus complet possible.

Les données disponibles ont été redressées afin d'obtenir une estimation fiable de la valeur des données. Cependant, plusieurs questions n'ont pas été suffisamment traitées. C'est le cas notamment des questions relatives aux :

- effets de parcours,
- sorties des personnes en 2006 des SIAE,
- partenariats développés,
- financeurs de la formation.

Le groupe de travail a convenu d'apporter des éléments complémentaires recueillis à partir des travaux réalisés par les réseaux au niveau de leur siège ou de leur région.

## 5. Analyse des données quantitatives remontées

### 5.1. L'implantation actuelle des structures adhérentes aux réseaux de l'IAE

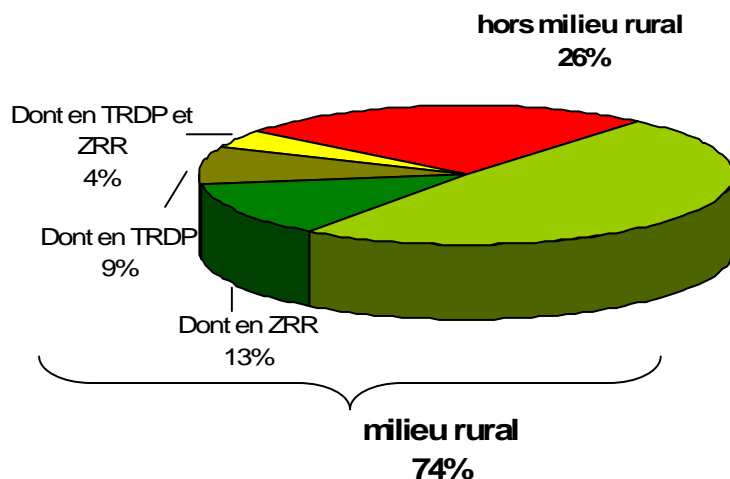
#### 5. 1. 1. L'ocalisation des sièges des structures situées en milieu rural

En matière de localisation des sièges des structures, il ressort de la figure n°1 ci-dessous les renseignements suivants :

Trois quarts des structures ont déclaré que leur siège se situe en milieu rural contre un quart en dehors.

Parmi ces 74% structures rurales, 26% se situent dans des zones de revitalisation rurale (ZRR).

*Figure 1 : Répartition selon la localisation du siège social*



- 9% sont TRDP
- 13% ZRR
- 4% TRDP et ZRR

### **Important.**

L'article 19 du projet de Loi de financement de la sécurité sociale pour 2008, adopté par le Parlement, est un coup dur pour les structures. La raison est simple. Cet article 19 supprime le dispositif :

- d'exonération de cotisations patronales accordée par les articles 15 et 16 de la loi (n°2005-157) du 23 février 2005 relative au développement des territoires ruraux, au titre des salariés des organismes d'intérêt général des zones de revitalisation rurale (absence de limitation dans le temps, exonération de l'ensemble des salariés).

Le texte ne permet plus aucune entrée dans le dispositif à compter du 1er novembre 2007. Le bénéfice de cette exonération est toutefois maintenu pour les contrats en cours. En revanche, le bénéfice du dispositif d'exonération en ZRR qui était jusqu'alors réservé aux entreprises s'appliquera aux nouvelles embauches des organismes d'intérêt général.

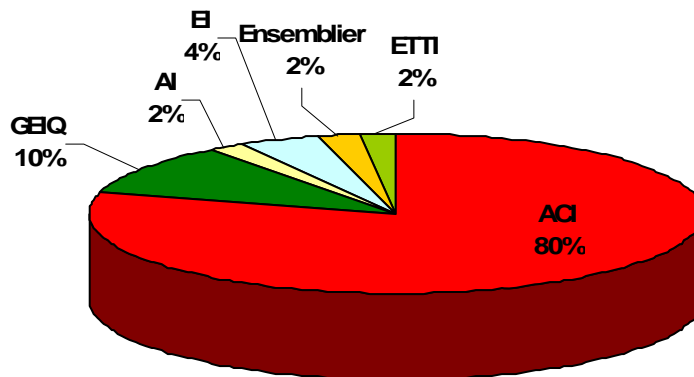
- d'exonération des cotisations liées aux accidents de travail.

### **5. 1.2. Le statut administratif des structures d'insertion rurales**

La typologie des structures situées en milieu rural est identique à celle des structures urbaines. En effet, on y trouve l'ensemble des dispositifs présents en milieu urbain :

- ACI, AI,
- EI, Elie
- ETTI et GEIQ

*Figure 2 : Répartition selon le type de structure*



Ces dispositifs, comme le montre la figure n°2, se répartissent sur le territoire de la manière suivante :

- 80% sont des ACI,
- 10% des GEIQ,
- 4% des EI,
- 2% des AI, Ensemblier et ETTI.

Autrement dit, huit structures sur dix représentent les ACI.

La faible représentativité des autres dispositifs s'explique par plusieurs facteurs :

- le fort poids du réseau national CHANTIER école en milieu rural,
- la non participation à l'enquête des réseaux nationaux tels le Coorace et le CNEI.
- la participation des petits réseaux notamment le CNCE GIEQ, le réseau Laser Insertion et le réseau Relie.

## 5. 2. L'organisation des structures rurales

### 5. 2.1 La fonction accueil sur le territoire

Les réponses au questionnaire permettent d'identifier, à côté de l'inscription des personnes dans un parcours d'insertion, une fonction d'accueil significative assurée par les SIAE.

*Tableau 1 : La fonction accueil*

la fonction accueil est assurée	% de structures
uniquement par un ou des bénévoles	2,6%
par des bénévoles et des salariés	10,5%
uniquement par un ou des salariés	86,8%
<b>Ensemble des structures</b>	<b>100,0%</b>

Cette fonction accueil, importante pour les territoires ruraux où n'existe que peu d'offre d'accueil et d'accompagnement, existe bel et bien. Elle n'est pas valorisée en tant que telle, ni prise en compte dans l'évaluation des SIAE ni dans le financement de base des structures.

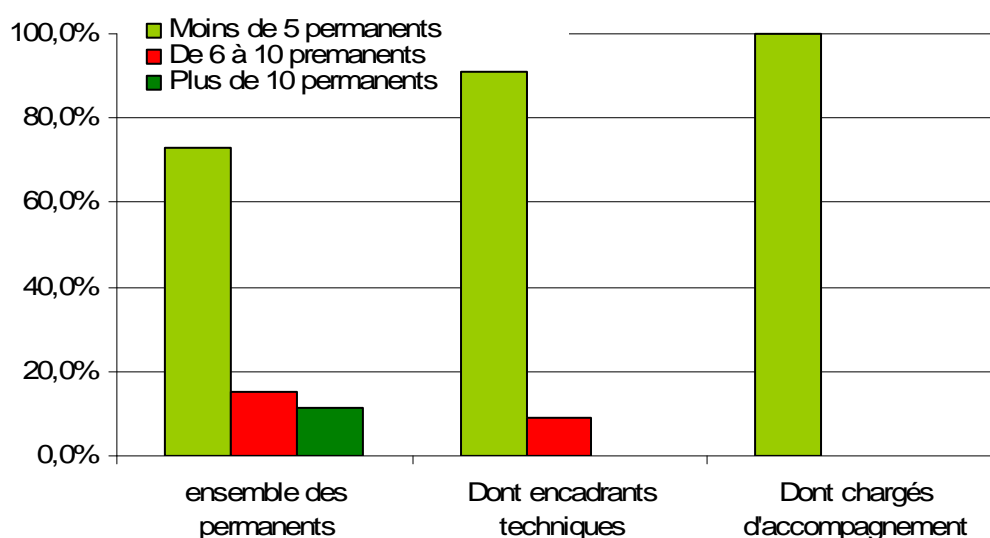
Elle est plus assurée par les salariés (86,8%) que par les bénévoles (2,6%).

### ✚ 5. 2. 2 Les permanents

Les structures rurales emploient des professionnels à titre permanent (donc hors des postes offerts aux salariés en parcours d'insertion) pour assurer le fonctionnement de leurs activités des salariés.

La répartition des salariés permanents est inégale du fait de la taille des structures et des effectifs en insertion accueillis.

*Figure 3 : Répartition des structures en fonction du nombre de permanents salariés en 2006 (en ETP)*



Pour la majorité des structures, l'effectif des permanents est peu important.

- Les trois quarts ont moins de 5 permanents.
- Une structure sur deux a 3 salariés permanents au plus.
- Au-delà de 10 permanents, ce sont des ensembliers.

Ces écarts sont liés à la taille moyenne des structures présentes en milieu rural. Les ensembliers emploient plus de permanents.

### ✚ 5. 2. 3 L'encadrement et l'accompagnement

En ce qui concerne les encadrants techniques et les chargés d'accompagnement, les données remontées sont inexploitable.

Les raisons sont simples : les données sont insuffisantes, si bien qu'il est difficile de distinguer les structures qui n'ont pas d'encadrants permanents de celles qui en ont mais n'ont pas répondu à cette question.

Cependant, si on considère les 22 structures qui ont répondu correctement, il apparaît que seules 2 structures ont déclaré plus de 6

encadrants techniques et 13 plus de deux accompagnateurs. En effet, dans les structures menant des actions de chantier-école, les encadrants techniques sont plus nombreux que les accompagnateurs.

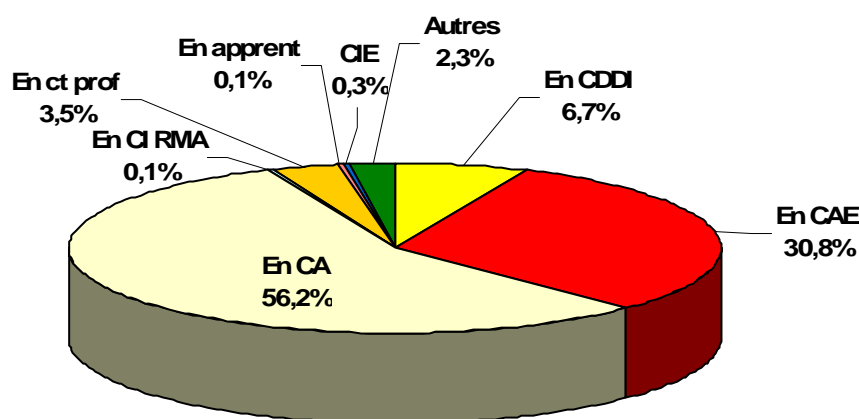
L'introduction de la notion d'ETP dans le questionnaire nous aurait apportée un éclairage très intéressant. Cependant, il est impossible de connaître la répartition des salariés permanents en termes d'équivalent temps plein ou de faire une hypothèse étant donné que le retour des questionnaires est très faible et les questionnaires sont mal renseignés.

### 5. 3. Publics accueillis et parcours d'insertion

#### ✚ 5. 3. 1. Le profil administratif des salariés de SIAE rurales

Pour les 57 structures, ayant répondu au questionnaire, le nombre total réel de personnes accueillies est de 3810 personnes pour l'année 2006. Le profil des salariés en parcours d'insertion au moment de leur recrutement au sein des SIAE rurales est détaillé par la figure n°4 ci-dessous.

*Figure 4 : Répartition des salariés accompagnés en parcours d'insertion selon le type de contrats (en nombre de contrats, hors mise à disposition)*



- Les contrats d'avenir (CA) et les contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) représentent la part la plus dominante des contrats signés en 2006 avec respectivement 56,2% et 30,8%.
- Les Contrats à Durée Déterminée d'Insertion (CDDI) représentent 6,7%
- Les contrats en professionnalisation 3,5%.
- Les contrats d'initiative emploi (CIE) avec 0,3%,
- les contrats d'insertion – revenu minimum d'activité (CI-RMA) et les contrats d'apprentissage 0,1% ;
- autres 2,3%

La compréhension des écarts entre les différents types de contrats doit interroger la structure de l'offre d'insertion et sa répartition entre les

familles de structures sans oublier de prendre en compte l'importance de l'implantation des ACI.

85% des personnes salariées en insertion le sont dans un ACI.

Le tableau ci-dessous rend compte aussi du poids de la mise à disposition.

**Tableau 2 : Type et nombre de contrats**

Type de contrat	Nombre de contrats
Mise à disposition	2172
CA	920
CAE	505
CDDI	109
Contrat de professionnalisation	57
Autres types de contrat	38
CIE	5
CI-RMA	2
Apprentissage	2
Tout type de contrat	3810

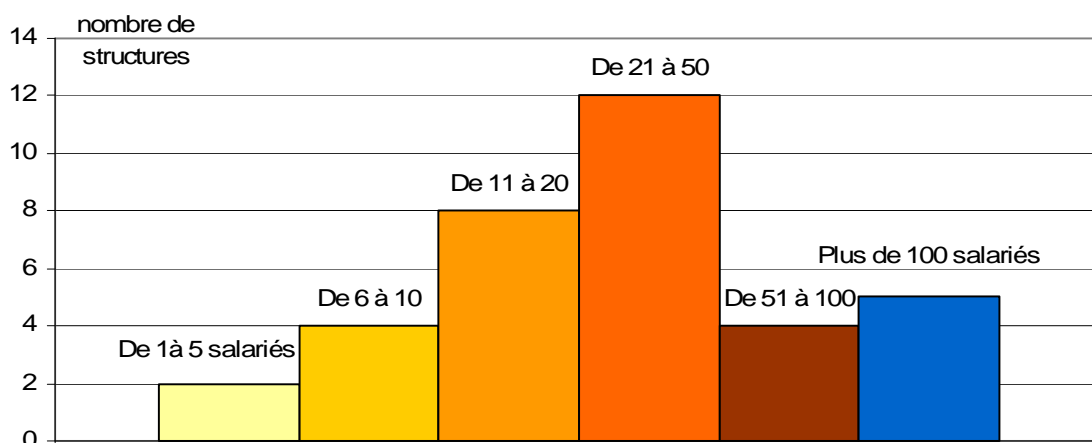
En 2006, 2172 salariés en parcours d'insertion ont bénéficié de la mise à disposition (2172 contrats). C'est le taux le plus élevé dans les structures rurales.

### 5. 3. 2 Les salariés recrutés dans les structures rurales

On constate en effet des écarts importants :

- 6 structures recrutent plus de 100 personnes. Ce sont des ensembliers. Très souvent, ce type de structure accompagne le plus grand nombre de public sur une année.
- près de 4 structures sur 57 comptent moins de 10 salariés ;
- 2 structures tournent avec moins de 5 salariés.

**Graphique 5 : Répartition des structures en fonction du nombre de salariés accompagnés en 2006 (en nombre de contrats)**

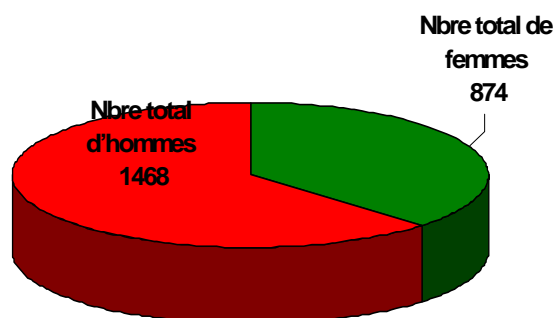


Cette situation est en grande partie liée aux différents types de structures implantées sur un territoire.

### 5. 3. 3 Le profil des salariés en parcours d'insertion en termes de genre et d'âge

La répartition des salariés selon le genre ressort comme suit :

*Figure 6 : Volume des salariés accompagnés en parcours d'insertion selon le genre*



En 2006, les structures rurales ont accompagné 37% de femmes et 63% d'hommes. Autrement dit, les hommes restent plus employés dans des actions relevant de l'IAE que les femmes.

Toutefois, il faut rester prudent sur ces écarts parce que les AI qui emploient d'ordinaire le plus de public féminin n'ont pas participé à l'enquête.

En revanche, les ACI et ETTI recrutant davantage le public masculin font partie des dispositifs ayant répondu au questionnaire<sup>1</sup>.

En interrogeant la variable âge, il ressort les enseignements suivants :

- plus d'un salarié sur deux est recruté entre 26 et 50 ans,
- près d'un jeune homme sur 3 a moins de 26 ans,
- 5% de salariés ont plus de 50 ans,
- Les femmes ont majoritairement été recrutées entre 26 et 50 ans (près de deux tiers).

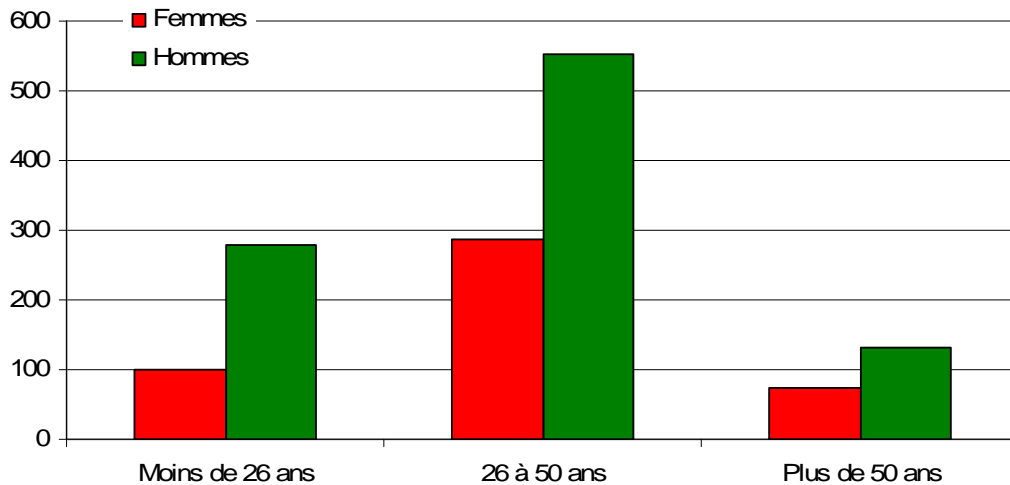
Il est très clair que les seniors mais surtout les jeunes hommes sont très intégrés dans des actions relevant de l'IAE.

<sup>1</sup> Voir « Etude d'impact de l'insertion par l'activité économique en Aquitaine en 2004 », document téléchargeable sur le site du CNAIE : [www.arepa-aquitaine.asso.fr](http://www.arepa-aquitaine.asso.fr)

**Tableau 3 : Répartition des salariés accompagnés selon le sexe et l'âge (en %)**

	Femmes	Hommes	Ensemble des salariés accompagnés
Moins de 26 ans	21,5%	28,9%	26,5%
26 à 50 ans	62,5%	57,4%	59,0%
Plus de 50 ans	16,1%	13,7%	14,5%
<b>Ensemble</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

**Figure 7 : Volume des salariés accompagnés en parcours d'insertion selon l'âge**



### ✚ 5. 3. 4 Les travailleurs handicapés (TH) et les minima sociaux au sein des structures rurales

En plus de la caractérisation administrative des salariés en parcours d'insertion, le questionnaire aborde également la question relative au handicap.

**Tableau 4 : Volume et proportion des travailleurs handicapés et des bénéficiaires des minima sociaux accompagnés en parcours d'insertion en 2006**

	Volume	%
Dont travailleurs handicapés	246	10,5%
Dont bénéficiaires minima sociaux	744	31,8%
<b>Ensemble des salariés accompagnés</b>	<b>2342</b>	<b>100,0%</b>

Il apparaît, en proportion, qu'un :

- un salarié sur dix est un travailleur handicapé ;
- un sur trois est bénéficiaire de minima sociaux.

**Figure 8 : Répartition selon le sexe des TH et des bénéficiaires des minima sociaux accompagnés en 2006**



Parmi les bénéficiaires des minima sociaux, les femmes représentent 32% et les hommes 68%, soit un taux proche de la répartition par sexe de l'ensemble des salariés accompagnés.

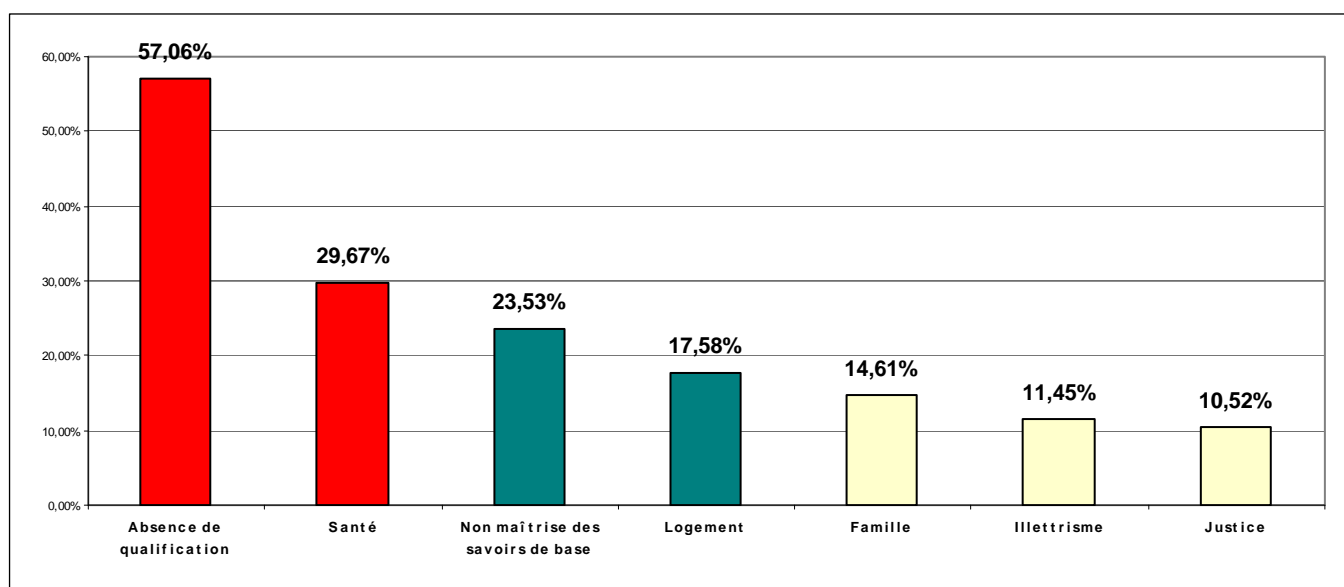
Les travailleurs handicapés hommes sont largement surreprésentés : plus de 8 personnes handicapés sur 10 sont des hommes.

### ✚ 5. 3. 5 Les difficultés repérées des publics issus du milieu rural

Afin d'approfondir un peu plus la connaissance du public accueilli, il a été demandé aux structures rurales de donner des pourcentages sur les différentes difficultés rencontrées par les personnes en parcours d'insertion. Ces difficultés étaient pré-renseignées.

Il s'agit de l'absence de qualification et de formation, de la non maîtrise des savoirs de base et des problèmes relatifs au logement, à l'illettrisme, à la santé et à la justice.

**Figure9. Typologie des difficultés rencontrées par les salariés en parcours d'insertion**



La figure ci-dessus permet de visualiser, pour chaque type de difficulté, la proportion des salariés concernés :

- 57% des salariés en parcours d'insertion ont un problème d'absence de qualification et de formation.
- 29,7% d'entre eux souffrent de problèmes de santé (physique, psychique etc.).
- 23,5% de non maîtrise des savoirs de base.

Les trois difficultés les plus répandues sont :

- l'Absence de qualification et de formation
- les problèmes liés à la santé,
- la non maîtrise de savoirs de base

Au-delà la vision globale des difficultés repérées, l'analyse permet de

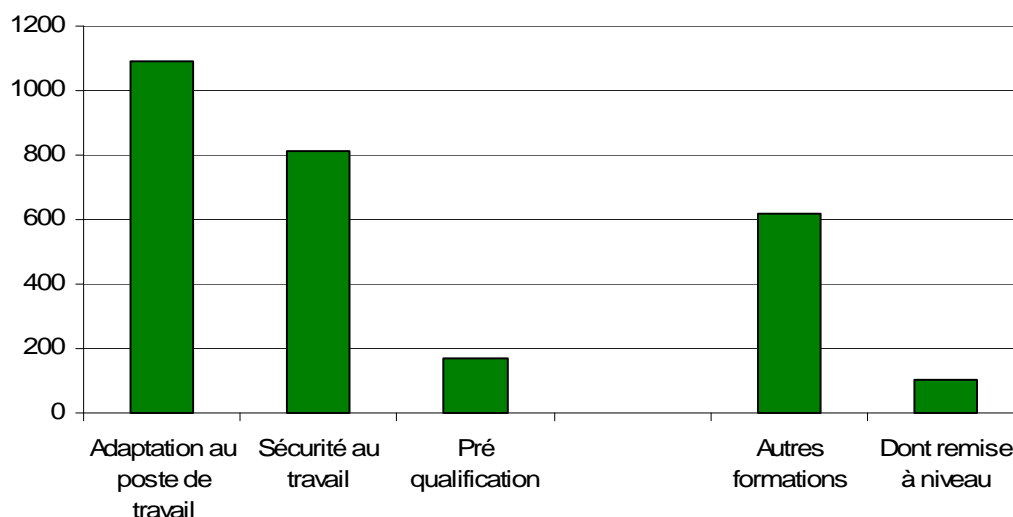
- constater que les salariés en parcours d'insertion cumulent en général plusieurs difficultés.
- montrer bien l'extrême nécessité de la fonction d'accompagnement au sein des actions de l'IAE et des moyens de formation en direction des salariés en parcours d'insertion.

## 5.4. L'accompagnement socioprofessionnel des salariés en parcours d'insertion

### 5.4.1 Mise en place de formations au sein des SIAE

Sur la base des réponses reçues, on constate que les SIAE ont permis à 2790 salariés de bénéficier de formation. La figure ci-dessous permet de visualiser, pour chaque type de formation, la proportion des salariés concernés :

*Figure 10 : Nombre de bénéficiaires selon le type de formations*



- 4 sur 10 ont suivi la formation adaptation au poste,
- 3 sur 10 ont suivi la formation sécurité au travail,
- 6% pré-qualification,
- 22% autres formations dont 4% remise à niveau.

Autrement dit, les actions les plus visées sont :

- l'adaptation au poste,
- la sécurité au travail.

Il semble également que les structures d'insertion rurales développent une panoplie de modes d'accompagnement adaptés aux publics accueillis.

#### ✚ 5. 4. 2 Les partenariats pendant les parcours en matière de formation

88 % des structures font appel en moyenne à 2,1 prestataires externes pour assurer des formations.

*Tableau 5 : Prestataires externes les plus fréquemment cités*

Prestataires externes	
AFPA	5
CFPPA	4
GRETA	4
MSA	4
APP	2
CAF	2
CEDIF	2
CESAME	2
Autres prestataires	38

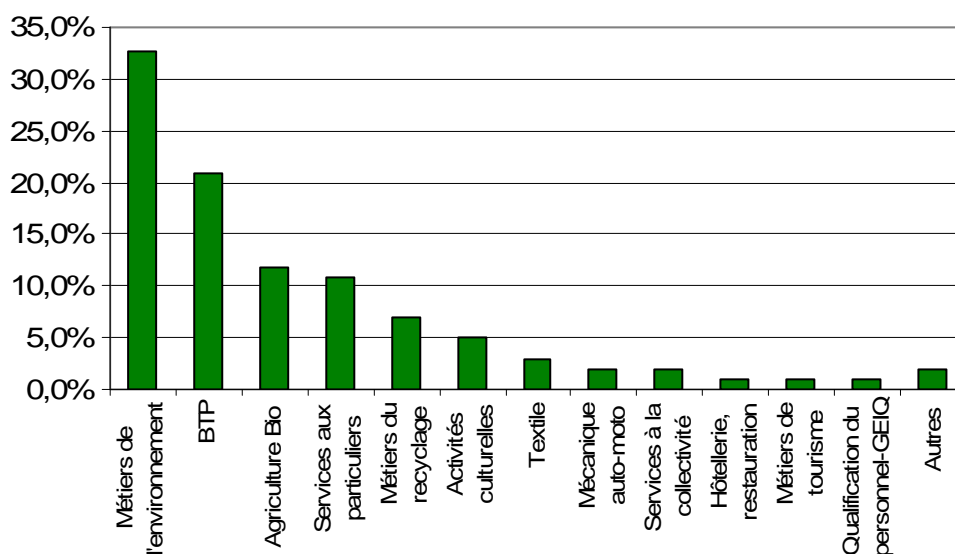
63 prestataires ont été mentionnés. Parmi ceux-ci figurent les organismes suivants : l'AFPA, CFPPA, GRETA, MSA, APP, CAF, CEDIF, CESAME ont été cités plus d'une fois.

### 5. 5. Les caractéristiques économiques des SIAE rurales

#### ✚ 5. 5. 1 Les secteurs d'activités des structures

La majorité des répondants a rapporté une réponse exploitable à la question sur le détail de leurs activités. Les constats majeurs qui se dégagent de l'analyse des données remontées :

*Graphique 11 : Les activités supports de production proposées par les structures*



En premier lieu, tous les secteurs d'activités sont embrassés par les structures rurales.

En second lieu, quatre secteurs d'activités prédominent :

- le secteur de l'environnement (35% des structures ont comme support d'activité l'environnement)
- le BTP (21%)
- l'agriculture bio (13,5%)
- les services aux particuliers (10%).

### 5. 5. 2 Le financement des actions des structures rurales

Les structures rurales reçoivent différents types d'aides financières notamment au titre de leur action insertion.

L'analyse des répartitions de ces aides telles qu'elles ressortent de l'exploitation des questionnaires est la suivante :

- le graphique fait nettement ressortir la marginalité du financement privé. En effet, pour les deux tiers des structures, l'aide privée est inférieure à 30%. Seules les GEIQ et les EI ont un financement privé élevé, plus de 70%.
- L'État demeure, et de loin, le premier financeur de l'IAE.

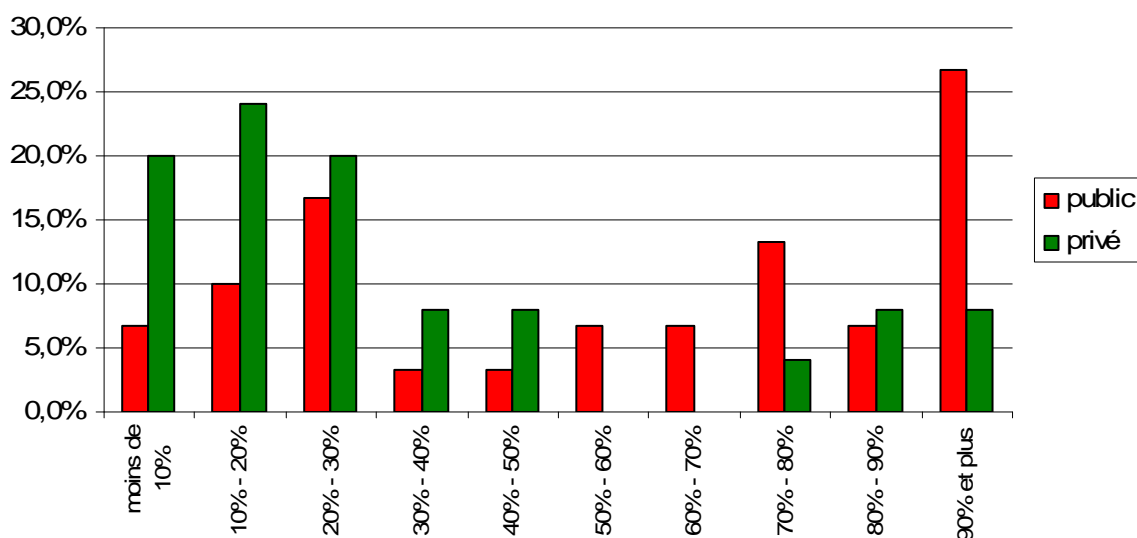
A cela, il faut souligner la forte variabilité du poids de l'Etat dans le financement des structures :

- pour une structure sur quatre, le financement public s'élève à plus de 90%.
- pour plus d'une structure sur deux, il est supérieur à 60%

Cette disparité financière publique réside dans :

- le statut administratif des structures (ACI, AI, EI, ETTI, GEIQ, Régie de quartier etc.).
- la focalisation en volume des financements publics, voire des collectivités locales sur les ACI.
- l'apport apporté par les collectivités locales notamment les Conseils généraux, les Conseils Régionaux..).
- la taille des structures d'insertion peut également influencer sur le niveau de financement.
- la capacité des structures à développer une ingénierie de recherche de financements dans laquelle les petites structures sont les plus handicapées.

*Graphique 12 : Répartition des structures en fonction de la taille de l'aide financière publique et privée.*



**A noter.**

La part des donneurs d'ordre publics n'est pas prise en compte du fait que les actions réalisées par les structures rurales avec les clients publics demeurent très marginales.

Pourtant le nouveau code des marchés publics a donné un cadre légal aux clauses d'insertion, sécurisant ainsi la possibilité pour le pouvoir adjudicateur de faire de la prise en compte de l'effort d'insertion un critère d'analyse des réponses à un appel d'offre.

**5. 5. 3. Les principaux commanditaires**

40% des structures n'ont pour commanditaires que les collectivités locales. Elles sont un peu plus de 50% pour qui les collectivités locales sont les commanditaires au-delà de 90% de leurs actions. Leurs autres commanditaires étant quasi systématiquement d'autres associations.

Pour 6% des structures les collectivités locales ne figurent pas du tout dans leur liste de commanditaires. 2.3% ont pour unique commanditaire des personnes privées, on peut monter ce chiffre à 3.8% si on y ajoute celles qui ont pour unique commanditaire d'autres associations.

### III. La remontée des expériences

21 fiches d'expérience ont été remontées :

Le réseau Coorace a réalisé 6 fiches



Fiche n°1 :

#### Le MICRO CREDIT SOCIAL

Le Coorace Basse Normandie a mis en place, en partenariat avec la Direction régional de la Caisse des Dépôts et le Crédit Mutuel, un dispositif de micro crédit au bénéfice des personnes en situation difficile exclues de l'accès au prêt. Les publics éligibles sont les bénéficiaires du RMI, les chômeurs de longue durée, les jeunes (- 26 ans) sans qualification et/ou n'ayant jamais travaillé, les femmes isolées avec enfants et les personnes en situation d'instabilité résidentielle et souhaitant se sédentariser. Les projets finançables doivent concerner l'accès au logement, l'accès à la mobilité, l'accès à la formation professionnelle, l'équipement quotidien visant à la satisfaction des besoins primaires.

Les demandes de prêts doivent être vues par le référent régional (Coorace régional), avant d'être pré instruites par un référent départemental. Ces référents sont des permanents d'AI situés dans l'Orne, la Manche et le Calvados. Le référent régional valide ensuite la demande qui est instruite par le Crédit Mutuel pour validation définitive. Cette procédure permet aux personnes d'avoir accès à des prêts qui vont de 500 à 3 000 €, à un taux de 5.50 % pour une durée maximale de 36 mois.

Ce projet, qui a démarré en septembre 2007 et qui est prévu pour une durée d'un an, a plusieurs objectifs :

- permettre l'accès au crédit bancaire des personnes éloignées de l'emploi et impliquées dans un parcours d'insertion
- permettre à ces publics de financer leurs projets de vie
- connaître les besoins financiers de ces demandeurs d'emploi en difficulté
- lutter contre les inégalités

Sur le plus long terme, il a également vocation à :

- la création d'un réseau destiné à la mise en place de microcrédits sociaux par les partenaires du Coorace (structures adhérentes au Coorace) sur le territoire bas normand.
- l'expérimentation de production de 50 dossiers microcrédits sociaux et d'accompagnement des 50 emprunteurs

Les partenaires de ce projet sont la CDC qui finance à hauteur de 20000 € le Coorace régional pour son action d'accompagnement des emprunteurs, et le Crédit Mutuel qui finance le crédit.



Fiche n°2 :

## PASSERELLES AI / OSP

Le Coorace Basse Normandie a mené, sur l'année 2007, une expérimentation visant à étudier les modalités pratiques de collaboration entre Associations Intermédiaires (AI) et Organismes de Service aux Personnes (OSP) en terme de recrutement et d'accompagnement des salariés, avec un objectif final de création d'une filière d'intégration professionnelle pour les publics issus de l'AI vers les OSP. L'objectif est donc double : pour les AI, offrir des perspectives d'insertion supplémentaires à ses usagers, et pour l'OSP améliorer la qualité et la réactivité de son recrutement.

Cette première phase d'expérimentation, sur 3 territoires test, a permis de valider les problématiques abordées et plusieurs hypothèses de partenariat :

- l'information collectives sur les métiers des services aux personnes pour les bénéficiaires des AI, par les OSP
- la définition d'un référentiel de compétences commun
- la transmission des besoins d'embauche des OSP vers les AI
- l'utilisation de la MAD de personnels de l'AI pour répondre à des besoins ponctuels
- l'utilisation de l'EMT et/ou de la MAD comme période test préalable à une éventuelle embauche.

Pour concrétiser ces hypothèses, il est nécessaire de travailler sur les freins repérés, tels que la difficulté des OSP à anticiper leur besoin en recrutement et à définir leurs attentes en terme de compétences pour leurs futurs salariés, la difficulté des AI à identifier et évaluer l'acquisition de compétences des personnes accompagnées ou encore le manque de qualification des personnes recrutées en OSP. Seule la résolution de ces freins permettra la réalisation de façon effective des passerelles AI / OSP.

3 temps de travail sont prévus :

1. nov. 07 à mars 08 : concrétisation des passerelles sur les 3 territoires test (avec production d'un document final de capitalisation de la démarche globale)
2. mars à nov. 08 : diffusion et essaimage de la démarche
3. nov. 07 à nov. 08 : amélioration l'accès à la formation

Ce travail est effectué en partenariat avec le DRTEFP et les DDTEFP ; l'AFPA pour le repérage des compétences ; l'ANPE, l'ASSEDIC et l'ANSP pour la formation.

Enfin, plus largement, ces expérimentations s'inscrivent dans une démarche globale d'accompagnement des AI dans la mise en œuvre du nouveau contexte législatif lié au développement des services à la personne et de recherche de synergie entre AI et OSP, qui a notamment également conduit à la création d'un Proxim Service (3 autres étant en

cours de création ou de réflexion), à des réunions « Qualité » ou encore à des actions de communication auprès des entreprises et des collectivités territoriales.

- es à Ounans (commune de 300 habitants), dans l'objectif d'assurer un égal accès à tous aux services publics notamment.
- Fort de cette première expérience, AGATE Paysages a créé en 2004 un second Pôle d'Accueil sur al Territoire de la Plaine Jurassienne (21 communes pour 8 500 habitants), soutenu lui aussi politiquement et financièrement par la Communauté de Communes de la Plaine Jurassienne.
- En 2006, les Pôles ont accueillis 1 600 personnes pour un plus de 6 000 visites. Près de 60% de l'activité est liée à la recherche d'emploi. Viennent ensuite les questions de logement et droit de la famille. Un peu plus de 60 partenaires ont été mobilisés en 2006. 17 assurent des permanences, soit à la demande, soit sur des temps fixes dans le mois. Une dizaine d'actions d'animations territoriales ont été engagées, et notamment :
  - collectif d'assistantes maternelles
    - création de services périscolaires territorialisés
    - accompagnement de groupes de femmes en recherche d'activité,...
    - informations collectives sur les métiers (services, bâtiment,...) assurées par des professionnels.
  - A ce jour, un troisième projet est en cours sur une autre zone rurale, ce qui permettrait d'assurer une couverture territoriale de tout le secteur rural du Bassin d'Emploi de la Zone de Dole.
  - Depuis 2 mois, els Pôles sont labellisés Relais de Services Publics.
- **Objectifs :**
  - Assurer un égal accès aux services (publics, privés,...) pour les habitants du territoire par la mise en synergie de l'ensemble des acteurs porteurs de services dans les domaines de la formation, de l'emploi et du social.
  - Développer l'offre de services à la population en milieu rural, et participer au développement de l'emploi en milieu rural
  - Faciliter l'accès à l'offre d'insertion en milieu rural
  - Participer au développement social du territoire
  - Participer à la coordination des interventions des différents partenaires sur le territoire en rendant lisible les actions de chacun
- **Description**
  - Mettre en œuvre un accueil permanent dans la semaine pour les habitants : accueillir / informer / orienter / accompagner
  - Mobiliser les acteurs localement en fonction des besoins exprimés par les habitants du territoire
  - Mettre en œuvre des actions d'animation territoriale afin de répondre aux besoins locaux identifiés.
  - Animer le groupe d'habitants (personnes ressources) mobilisés en tant que bénévole pour la communication, l'orientation sur le Pôle, ...

## - Partenaires impliqués :

Plus de 60 organismes engagés, dont principalement : ANPE, Espace Jeunes, Centre Médico Social, INDIBAT (ETTI), TEMPO (Association Intermédiaire), CIDFF, CCAA, CAF du Jura, services sociaux CRAM, MSA, ADMR, PRODESSA, DDASS du Jura, DDTEFP, etc...



## Fiche n°3.

### PERMANENCE MOBILE EN PAYS MARENNES OLERON

Région : Poitou-Charentes

Département : Charente

Territoires d'intervention : cantons de Rochefort Centre, Sud et Nord ; Saint Agnant, Saint Porchaire ; Marennes, le Château d'Oléron ; Saint Pierre d'Oléron.

Le Pays de Marennes Oléron s'étend sur 356km<sup>2</sup> et 50km de long. En raison d'une faible densité de population (85 hab./km<sup>2</sup>), les transports en commun sont pratiquement inexistantes d'où un isolement très pesant pour les personnes qui disposent souvent d'une faible mobilité : ils recherchent donc en priorité une activité à proximité de chez eux.

Disposant d'une antenne permanente située à St Pierre et d'une permanence une fois par semaine à Marennes, l'association fait travailler et suit régulièrement encore trop peu de demandeurs d'emploi habitant à plus de 15 km de St Pierre.

De même lorsque des utilisateurs potentiels nous appellent, nous n'avons pas forcément dans nos fichiers un salarié disponible à proximité.

Outre la possibilité de travailler sur cette mise en adéquation de l'offre et de la demande au plus près et son suivi, la permanence mobile aura également un rôle important de vecteur visuel d'information, ce que ne permettraient pas de multiples permanences dans des locaux communaux.

Action prévue :

Pour que cette opération soit un succès, il nous faut le soutien des collectivités et du Conseil Général afin :

- ⇒ de financer et d'aménager notre camion
- ⇒ de définir les lieux et fréquences des permanences
- ⇒ d'avoir la possibilité d'installer notre permanence sur un lieu

très passant (place du marché par exemple) avec mise à disposition d'une prise électrique.

⇨ de communiquer sur cette action tant auprès des demandeurs d'emplois qu'ils connaissent que de la population susceptible d'être intéressée par le service.

Chaque matinée sera consacrée à une permanence différente et l'après midi permettra d'être sur place pour des suivis, de la prospection « clientèle » et (ou) des informations personnalisées.

Le minibus utilisé sera aménagé avec une partie « salle d'attente » et une partie réception avec un bureau, 3 sièges et quelques étagères. Un ordinateur portable et une imprimante, nous permettront de rédiger sur place les contrats de travail et les fiches d'heures.

## PLAN DE FINANCEMENT

<b>Investissements</b>	Montant	<b>Financement</b>	Montant
Un fourgon Peugeot Boxer+carte grise	5286€	Pays Marennes Oléron CRDD	4500€
Personnalisation et aménagement fourgon	2415€	DDTEFP(FDI)	3230€
Installation informatique	1961€	ADCR Services (fonds propres)	1932€
<b>TOTAL</b>	<b>9662€</b>	<b>TOTAL</b>	<b>9662€</b>

Le plan de financement TTC est établi sur la base d'investissements TTC : l'Association ne récupère pas la TVA

Le fonctionnement sera financé par l'augmentation des heures vendues, et dans un premier temps, nous mobiliserons un salarié déjà en poste à Oléron. Avec une personne à plein temps l'équilibre économique se situera à 10200 heures de qui est réalisable compte tenu du territoire.

## PROJET D'ORGANISATION DES PERMANENCES

<b>SEMAINE 1</b>	<b>Commune</b>
Lundi	Bourcefranc
Mardi	St Denis
Mercredi	
Jeudi	Le Gua
Vendredi	St Trojan
<b>SEMAINE 2</b>	<b>Commune</b>
Lundi	Marennes
Mardi	La Brée
Mercredi	
Jeudi	St Sornin
Vendredi	Le Chateau
<b>SEMAINE 3</b>	<b>Commune</b>
Lundi	Hiers Brouage
Mardi	Nieulle/Seudre
Mercredi	
Jeudi	St Just
Vendredi	Grand Village

## JOURNEE TYPE SUR LA COMMUNE

Matin : Permanence de 9h30 à 12h30 afin de recevoir sur le flux ou en rendez-vous :

- ☞ des demandeurs d'emploi (inscriptions/ mises à l'emploi, suivi..).
- ☞ des utilisateurs éventuels (informations / prises de commande / point sur les mises à dispositions précédentes...)

Après-midi : Suivi des mises à disposition et des missions ; rencontre avec des partenaires et avec des demandeurs d'emploi ou clients ayant des difficultés de mobilité...

Tous ces éléments sont suggérés ; ils pourront évoluer en fonction des besoins mis en avant par les communes et les travailleurs sociaux.



Fiche n°4 :

### POLE "EMPLOI, INSERTION, FORMATION"

Le groupe AMOF, créée il y a 20 ans, intervient sur le territoire, rural, des Vallons du Guiers. Constitué de plusieurs communautés de communes, ce territoire est réparti sur deux départements : l'Isère et la Savoie, et souffre d'une faible implantation de services de l'emploi et d'entreprises.

Le groupe AMOF (aujourd'hui Isactys) est constitué de 3 sociétés (EI environnementale, ETTI et ETT) et de 3 associations AI, ACI, lieu d'accueil et d'initiative), fédérées par l'association AMOF qui garantit une gouvernance unifiée.

Dès 2004-2005, AMOF, qui réfléchit à l'amélioration de ses services notamment par des locaux plus appropriés, engage une réflexion avec la Communauté des communes des Vallons de Guiers, qui aboutit au projet de "pôle Emploi, Insertion, Formation".

Le projet territorial porté par la communauté de Communes des Vallons du Guiers vise la construction d'un pôle « Maison Emploi et Services». Il s'agit de regrouper dans un même bâtiment les services de l'emploi, de la formation, de l'insertion et du développement économique. Une pépinière d'entreprise côtoie ce bâtiment. AMOF y installe l'ensemble de ses activités et également en charge la coordination entre acteurs et du portage du projet global du pôle territorial.

Les partenaires opérationnels : ANPE, Mission Locale, GRETA, Comité d'Expansion Économique de la Tour du Pin, ESP 38, Chambre de Métiers et de l'Artisanat, CCI, AGEFOS.

Les partenaires financiers et institutionnels :

Communauté de communes pour l'animation dans un 1er temps. La recherche de soutiens complémentaires à plus long terme est en cours : CDRA2, CTEF3 (Région Rhône-Alpes).

AMOF a installé l'ensemble de ses activités sur le lieu le 16 mars 2007. La mission exploratoire est en cours. Un groupe de travail associe les élus à la définition des actions concrètes qui vont être mises en œuvre par la Maison dans un 1er temps.



Fiche n°5 :

### Création de Pôles d'Accueil et de Services en Territoire rural

#### - Contexte :

- o Le territoire rural de la communauté de communes du Val d'Amour (24 communes pour 8 200 habitants) se trouvait carencé en termes d'offre de services de proximité dans les domaines de l'emploi, de la formation, du social. Ce constat a été réalisé par AGATE Paysages au travers des personnes accueillies dans le cadre des contrats aidés sur les chantiers en territoire rural.
- o Après 2 années de faisabilité, soutenue par les élus et les pouvoirs publics, en 2002, la communauté de communes du Val d'Amour a soutenu politiquement et financièrement la mise en œuvre du Pôle d'Accueil et de Services à Ounans (commune de 300 habitants), dans l'objectif d'assurer un égal accès à tous aux services publics notamment.
- o Fort de cette première expérience, AGATE Paysages a créé en 2004 un second Pôle d'Accueil sur al Territoire de la Plaine Jurassienne (21 communes pour 8 500 habitants), soutenu lui aussi politiquement et financièrement par la Communauté de Communes de la Plaine Jurassienne.
- o En 2006, les Pôles ont accueillis 1 600 personnes pour un plus de 6 000 visites. Près de 60% de l'activité est liée à la recherche d'emploi. Viennent ensuite les questions de logement et droit de la famille. Un peu plus de 60 partenaires ont été mobilisés en 2006. 17 assurent des permanences, soit à la demande, soit sur des temps fixes dans le mois. Une dizaine d'actions d'animations territoriales ont été engagées, et notamment :
  - collectif d'assistantes maternelles
  - création de services périscolaires territorialisés
  - accompagnement de groupes de femmes en recherche d'activité,...

---

<sup>2</sup> CDRA : Contrat de Développement Rhône Alpes

<sup>3</sup> CTEF : Contrat territorial Emploi Formation

- informations collectives sur les métiers (services, bâtiment,...) assurées par des professionnels.
  - A ce jour, un troisième projet est en cours sur une autre zone rurale, ce qui permettrait d'assurer une couverture territoriale de tout le secteur rural du Bassin d'Emploi de la Zone de Dole.
  - Depuis 2 mois, els Pôles sont labellisés Relais de Services Publics.
- **Objectifs :**
  - Assurer un égal accès aux services (publics, privés,...) pour les habitants du territoire par la mise en synergie de l'ensemble des acteurs porteurs de services dans les domaines de la formation, de l'emploi et du social.
  - Développer l'offre de services à la population en milieu rural, et participer au développement de l'emploi en milieu rural
  - Faciliter l'accès à l'offre d'insertion en milieu rural
  - Participer au développement social du territoire
  - Participer à la coordination des interventions des différents partenaires sur le territoire en rendant lisible les actions de chacun
- **Description**
  - Mettre en œuvre un accueil permanent dans la semaine pour les habitants : accueillir / informer / orienter / accompagner
  - Mobiliser les acteurs localement en fonction des besoins exprimés par les habitants du territoire
  - Mettre en œuvre des actions d'animation territoriale afin de répondre aux besoins locaux identifiés.
  - Animer le groupe d'habitants (personnes ressources) mobilisés en tant que bénévole pour la communication, l'orientation sur le Pôle, ...
- **Partenaires impliqués :**
  - Plus de 60 organismes engagés, dont principalement : ANPE, Espace Jeunes, Centre Médico Social, INDIBAT (ETTI), TEMPO (Association Intermédiaire), CIDFF, CCAA, CAF du Jura, services sociaux CRAM, MSA, ADMR, PRODESSA, DDASS du Jura, DDTEFP,etc...



Fiche n° 6 :

### CREATION D'UN Proxim Services

Après 14 ans d'existence, l'Association Intermédiaire Bouriane Solidarité souhaitait pérenniser les emplois des personnes mises à disposition auprès des particuliers et n'ayant plus de raisons particulières d'être encore salariées de l'AI. Au vu de la difficulté à mettre en place un partenariat avec les structures existantes il a été décidé de créer une nouvelle structure, adossée à Bouriane Solidarité. C'est ainsi qu'a été créée l'association Optim'services dont les objectifs sont les suivants :

- créer et gérer des emplois pérennes, développer de l'emploi essentiellement féminins en priorité au bénéfice de personnes salariées par l'AI Bouriane Solidarité
- rendre des services aux personnes et familles à leur domicile
- veiller à l'acquisition ou à l'approfondissement des qualifications nécessaires des intervenants afin d'optimiser l'efficacité et la qualité des services rendus
- développer un partenariat avec d'autres organismes pour la mise en œuvre de toutes ces actions
- Optim'Service a été créée avec le soutien du Coorace Midi Pyrénées (accompagnement dans le cadre d'un DLA) et du Proxim Service de Montauban. Des co-financements ont été obtenus du Conseil régional (subvention de 44 000 € sur un emploi associatif porté par Bouriane Solidarité), de la MACIF, de la FAPE, de la Délégation aux Droits de la Femme. Une demande de financement est en cours dans le cadre d'un dossier PELS Caisse d'Epargne et un dossier sera déposé auprès de la Fondation de France début 2008. Enfin une large concertation a eu lieu avec l'ensemble des partenaires incontournables que sont le Conseil Général, la DDTEFP, la DDASS, les Caisses de retraite, la CRAM, les Mutuelles. Des contacts vont également être pris avec la CAF et la CRCESU.

Cette structure, créée en juillet 2006 et labellisée Proxim Service en mars 2007, est une structure d'utilité sociale qui s'adresse à un public quasi-exclusivement féminin, souvent sans aucune qualification et ayant pas conséquent d'importantes difficultés d'accès à l'emploi sur un territoire rural. Le travail entre l'AI et l'ASP est un travail de passerelle important qui permet à l'ASP d'embaucher des personnes dont les compétences et aptitudes ont été vérifiées en amont par l'AI.

L'activité a réellement commencé en septembre 2007 et 6 personnes ont déjà signées un CDI. L'objectif est que les salariées arrivent rapidement à un  $\frac{3}{4}$  temps, et si possible à du plein temps, et ne restent pas à temps partiel, plus souvent subi que choisi.

## **Le réseau CNCE GEIQ (une seule fiche)**

Le réseau CNCE GEIQ a fait remonter une seule fiche qui porte sur la formation à distance (FOAD) au sein d'un GEIQ : un exemple d'adaptation aux contraintes de la ruralité

Stéphane Serra, Responsable technique du GEIQ 32

Stéphane SERRA, vous avez été à l'initiative de la création du GEIQ 32.

### **Quelles ont été les raisons qui ont poussé le GEIQ 32 à mettre en place un centre de formation ?**

Lors de la création du GEIQ 32 en 1999, la formation proposée sur le territoire dans le secteur de l'agroalimentaire n'était pas en adéquation avec les besoins du GEIQ 32 qui souhaitait notamment s'adapter aux contraintes de saisonnalité et rendre cette formation géographiquement accessible aux salariés. Dans le GERS, département très rural, les contraintes liées à la mobilité sont en effet très fortes.

Après plusieurs années de réflexion, le GEIQ a été à l'origine d'un organisme de formation indépendant et ce afin de répondre à plusieurs objectifs : satisfaire les besoins de formation diversifiés d'un GEIQ multisectoriel travaillant avec des entreprises implantées en zone rurale, s'adapter à la saisonnalité des entreprises adhérentes, rendre possible la formation des groupes avec des effectifs variables sans courir le risque d'annulation, et viser une qualification reconnue par la convention collective afin de permettre un retour vers l'emploi durable.

### **Quelles sont les formations et modules dispensés au sein de cet organisme de formation ?**

Nous dispensons des formations « FOAD » dans trois centres situés à proximité des lieux de vie de ses salariés.

Dans un premier temps, une évaluation du niveau du salarié est effectuée dans les matières de base d'après un logiciel informatique. Puis, un bilan est fait afin de vérifier l'adéquation entre ces connaissances théoriques et le niveau minimum demandé pour pouvoir suivre les modules de la qualification visée. Le positionnement permet une individualisation du parcours avec la programmation de l'ensemble des modules de formation que le salarié devra valider pendant tout son parcours. Dans ce cadre, si nécessaire, une remise à niveau peut être prévue pour les 2 matières de base, Français et Mathématiques, avant le début de la formation théorique.

Nous avons développé des formations communes à tous les secteurs d'activités incluant plusieurs modules comme la sécurité, l'hygiène, la qualité, le nettoyage et la conduite de machines ; et des formations spécifiques pour les secteurs d'activités comme la fabrication de produits

alimentaires et la logistique. En outre, nous avons mis en place des formations adaptées à la spécificité du GEIQ 32 dans sa partie accompagnement social et professionnel avec des modules, par exemple, liés à la notion de budget, de surendettement, de recherche d'emploi (réalisation d'un CV et rédaction d'une lettre de motivation...), ou encore de droit du travail.

En fonction des demandes de nouvelles entreprises adhérentes pour des métiers spécifiques, des formations supplémentaires peuvent être mises en place.

### **Comment intervient le formateur pendant les heures de formation ?**

Le formateur est présent en permanence auprès des salariés en formation. Il peut ainsi intervenir pour apporter un supplément d'informations, recadrer, corriger les modules et ensuite analyser les résultats avec le salarié.

### **Quelles sont les modalités de validation du parcours de formation mis en place ?**

La validation du parcours de formation est de type Convention Collective. Le salarié doit valider un minimum de points, soit obtenir au moins 145 points, pour obtenir la qualification.

La formation en centre, l'expérience acquise en entreprise et l'apport du tuteur sont évalués sur la base des critères mentionnés par la Convention Collective de référence. A ces critères correspondent des points. La somme de ceux-ci donne un coefficient de qualification. Le GEIQ 32, le formateur et le tuteur en entreprise évaluent donc en continu si le salarié a atteint le niveau pour obtenir le nombre de points suffisants et ainsi viser en fin de parcours un niveau supérieur.

## **Le réseau Laser** (une seule fiche)

Le réseau Laser a élaboré une fiche d'expérience portant sur l'accompagnement du parcours d'insertion, partenariat, travaux agricoles et activités connexes, bassin de l'emploi, formation, information, orientation des publics en difficultés, qualification, santé et sécurité au travail, mobilité, logement, construction du devenir professionnel, ...

### **Introduction**

Le projet présenté porte sur la création d'une Structure d'Insertion par l'Activité Économique (SIAE) pour insérer durablement le public en grande difficulté et répondre au besoin de main d'œuvre dans le secteur agricole sur le bassin de l'emploi d'Epernay (51).

Six cantons sont concernés avec possibilité d'extension de la zone d'intervention sur d'autres bassins. Les activités agricoles et agroalimentaires sont les plus dominantes sur le bassin. Ce projet a été porté par la MSA et réalisé en collaboration avec ses partenaires locaux.

### **I) Exposé de la problématique**

Les employeurs de main d'œuvre du bassin de l'emploi d'Epernay rencontrent depuis plusieurs années de réelles difficultés de recrutement du personnel pour les travaux de la vigne (taille, palissage, liage, ébourgeonnage).

Parallèlement, les études révèlent sur ces territoires l'existence d'une main d'œuvre importante en recherche d'emploi. Il y a donc une situation incohérente qu'il faut traiter.

### **1) La population et ses caractéristiques (quelques données brutes)**

Le bassin d'emploi d'Epernay totalise 76 060 habitants avec 25 844 sur le seul canton d'Epernay (Ville où le phénomène de précarisation est plus marqué, au moment de l'étude, soit 34 % de la population). Le territoire compte près de 3 000 chefs d'exploitation exerçant une activité viticole.

3 919 offres d'emploi déposées auprès de l'ANPE Par des entreprises viticoles dont 3 370 offres de CDD, 76 % des offres portaient sur une durée de 1 à 3 mois et nécessitent peu ou pas de qualification dont 12% concernaient des CDI.

Une étude menée à l'époque révélait que 2119 personnes, toutes catégories confondues recherchaient un emploi relevant du secteur agricole ou viticole. A la même époque, le bassin d'emploi d'Epernay comptabilisait 3875 demandeurs d'emploi, toutes catégories confondues, dont 48 % de femmes. Selon l'agence locale pour l'emploi, 52% des demandeurs d'emploi pouvaient bénéficier d'un agrément insertion par activité économique, soit 2030 personnes.

### **2) Quelques explications de la situation parmi tant d'autres**

Parmi les facteurs avancés pour expliquer cette situation paradoxale, les principaux sont :

- le nombre insuffisant de personnes formées aux techniques de la viticulture,
- le peu d'attrait des jeunes et des demandeurs d'emploi pour ces métiers réputés pénibles,
- l'absence de mobilité des personnes disponibles pour un emploi,

Le caractère saisonnier de l'activité ne facilite pas la mobilisation des demandeurs d'emploi.

- les besoins en main d'œuvre fluctuent selon la nature des travaux à réaliser dans les vignes.
- La garde des enfants est aussi un frein à l'insertion professionnelle des femmes

Le manque de flexibilité dans l'offre de transport (horaire et fréquence insuffisamment adaptés, les arrêts excentrés, l'absence de coordination entre les différentes autorités organisatrices et des dispositifs intermodaux). Sans moyens de transport il est quasiment impossible de se rendre dans les parcelles de vigne.

## **II) Apport de solutions grâce à un partenariat des acteurs**

Une coopération entre le bassin de l'emploi, la MSA, la DDTEFP, le Plan d'Action Locale, l'ASSEDIC, la Mission Locale, ... a débouché sur la création d'une structure d'insertion permettant le recrutement des personnes en difficulté et la satisfaction des besoins des entreprises en recherche de main d'œuvre.

La qualité d'encadrement et d'accompagnement du public accueilli, l'analyse économique du territoire ont permis de privilégier l'ETI comme structure la mieux adaptée pour répondre aux problématiques locales.

### **1) Le projet et ses objectifs**

- Favoriser l'insertion professionnelle durable des personnes en difficulté en s'appuyant sur les métiers de la vigne et plus particulièrement sur les métiers agricoles (activités du champagne (travaux viticoles et vinicoles, activités connexes au champagne (industrie du verre, de l'emballage, ..., élevage, maraîchage, horticulture, ...).
- Proposer une réponse au problème de recrutement des employeurs agricoles, les établissements viticoles,
- Répondre au besoin en logement sur le territoire concerné,
- Contribuer à la promotion de l'emploi agricole en général.

Ces principaux axes de travail qui ont rapproché les acteurs et scellé des partenariats ont mis en exergue la volonté commune de travailler dans une transparence constructive pour cerner tous les aspects de la problématique. Ainsi ont été abordés les différents facteurs qui bloquent l'insertion durable des demandeurs d'emploi (santé, logement, mobilité, information, formation, qualification, ...).

### **2) Les points essentiels sur la zone d'activité et le marché**

#### **Le marché**

L'existence des besoins de main d'œuvre saisonnière et permanente peu qualifiée, non satisfaits en viticulture et difficultés pour recruter du personnel faute de candidat sont réels.

### **Public en insertion**

Un taux de chômage, sur le bassin d'emploi, proche du plein emploi, mais avec des situations préoccupantes selon les publics (jeunes et les secteurs géographiques)

Une tendance à la précarisation des publics sans emploi.

### **Les acteurs**

La démarche partenariale a conduit à la création d'une association organisée autour de trois collègues : Institutions agricoles, Institutions entreprises et Institutions emploi-formation-insertion.

La création d'un parc de mobylettes / scooters constitue une première réponse au problème de mobilité, mais elle ne sera pas suffisante, il est indispensable d'étudier d'autres pistes, mieux adaptées aux particularités du vignoble.

### **3) Actions retenues et développées**

- l'information des partenaires prescripteurs,
- la tenue de permanences chez les partenaires qui reçoivent les publics cibles,
- l'organisation conjointe des réunions de présentation,
- participation à des forums de l'emploi.
- La sensibilisation aux différents travaux agricoles et viticoles et à leurs risques.
- la formation,
- l'information et l'orientation des publics rencontrant des difficultés particulières,
- transfert des savoir-faire, des compétences et des habilités sociales
- actions de sensibilisation aux travaux agricoles et à leurs risques
- le logement

Portée par la **MSA** et l'**association LASER**, l'ETTI dispose d'une bonne connaissance du monde agricole et est à l'écoute de ses besoins.

La MSA a un savoir-faire en matière d'accompagnement social des publics agricoles, connaissance des risques professionnels en agriculture et mise en place d'actions de prévention, notamment en direction du personnel temporaire.

L'organisation des transports collectifs est une donnée intégrée dans la construction du projet, le public en insertion étant le plus souvent non motorisé et par conséquent usager des transports en commun.

### **4) Résultats obtenus**

Les travaux ont abouti à la définition et à la mise en commun de moyens dans une perspective de capitalisation de valeurs ajoutées liées aux expériences de chacun facilitant les projets d'insertion globale. C'est sur cette base que l'Entreprise de Travaux Temporaires d'Insertion (ETTI) a été créée à partir des enjeux identifiés et du niveau d'engagement des

partenaires dans la démarche. Elle a permis d'embaucher 15 ETP (équivalent temps plein) et de réaliser un chiffre d'affaire de 387 660 € HT pour 27 300 H d'activités sur la première année d'activité, avec une potentialité de croissance moyenne de 5 à 8 % sur les années suivantes.

### **Conclusion:**

Il ressort de cette expérience que :

- Si chacun des acteurs a un rôle à jouer vis-à-vis de l'insertion d'un jeune ou d'un adulte, ce ne peut être qu'en considérant globalement tous les aspects de la question, depuis l'accueil, le diagnostic, l'orientation jusqu'au suivi des projets de chacun et de leur évolution que les actions peuvent être efficaces en matière de concrétisation d'un devenir professionnel.
- Seule l'approche globale et territoriale peut aider à mettre en place des dispositifs efficaces pour enrayer l'exclusion et permettre à préparer le citoyen à intégrer le marché du travail.
- La création d'une ETTI, dans le but de compléter l'offre d'insertion sur le bassin de l'emploi montre que l'insertion peut être traitée par une multitude d'entrées (économique, sociale, mobilité, ...). Les AI, les EI, les ETTI ont leur place et rôle à jouer tant sur le champ de l'insertion que sur celui de la création d'emploi. Cet exemple nous montre qu'en travaillant en complémentarité entre partenaires sur un territoire, on est plus efficace qu'en solitaire.

## 4. Le réseau Relie

- Le réseau Relie a réalisé 3 fiches



### Fiche n°1

#### L'entreprise RELAIS DE LA FERME DU CHATEAU

1, chemin de Dorlisheim

67120 MOLSHEIM Région ALSACE

Entreprise d'insertion conventionnée depuis 2005

Activité de transformation, promotion et commercialisation de produits agricoles et régionaux de terroir - Sous-traitance production maraîchère, agricole, viticole.

Transformation, restauration.

2007 : 8 postes en insertion

Statut SARL

Gérant : Pierre HOERTER Viticulteur

Expérience relevée :

Thématique : Santé

Contexte : En Alsace, le taux de chômage est faible. Dans certains bassins d'emplois, il tombe à 4%. Les personnes en situation d'exclusion socioprofessionnelle inscrites à l'ANPE sont alors très éloignées de l'emploi et constituent le « noyau dur » du chômage.

A cela se rajoute une réalité rurale autour de l'entreprise d'insertion implantée dans une zone à forte population rurale.

Selon le gérant de l'entreprise d'insertion Pierre HOERTER, la population en situation d'exclusion présente un isolement important, de grosses difficultés comportementales d'ordre psychologique et un manque important de repères sociaux : attitudes agressives, de prostration, manque de repères sociaux vis à vis de l'environnement, isolement, honte, non-dit et grande difficulté à accepter le caractère « maladif » de certains de leurs comportements. Pour traiter les situations de ces personnes Pierre HOERTER a mis en place deux choses :

Une attitude très structurante en « disant ce qu'on va faire et faire ce qu'on a dit qu'on ferait.

L'embauche d'un psychologue clinicien qui travaille en « réunion d'étape » tripartite « Salarié en insertion, Encadrant et Psychologue ». Le psychologue permet par son approche de spécialiste comportemental d'accompagner les encadrants techniques et de leur permettre d'améliorer la prise en charge des personnes en insertion en apportant des conseils pointus et techniques une sorte de regard d'expertise sur les positions pédagogiques à tenir de la part des encadrants vis à vis des salariés. En aucun cas le psychologue ne joue le rôle d'écoute thérapeutique ou d'orientation médicale.

Contexte partenarial : Aucun partenariat n'est venu soutenir précisément cette initiative qui est financée directement par les Aides Forfaitaires à l'Insertion.



## Fiche n°2

### L'entreprise RELAIS DE LA FERME DU CHATEAU

1, chemin de Dorlisheim

67120 MOLSHEIM Région ALSACE

Entreprise d'insertion conventionnée depuis 2005

Activité de transformation, promotion et commercialisation de produits agricoles et régionaux de terroir - Sous-traitance production maraîchère, agricole, viticole.

Transformation, restauration.

2007 : 8 postes en insertion

Statut SARL

Gérant : Pierre HOERTER Viticulteur

- Expérience relevée :
- Thématique : Mobilité

Contexte : La mobilité est une question cruciale au Relais de la Ferme du Château car l'entreprise se trouve éloignée de la ville, et son activité nécessite un poste de livraison. Le recrutement est directement lié à la question du traitement de la mobilité qui doit être pris en tant que tel. Plus largement, dans le contexte de l'emploi de la zone de Molsheim, l'absence de permis apparaît comme un axe d'insertion majeur. En 2006 sur les 7 personnes salariées en insertion, une seule avait le permis.

Les problèmes pour envisager le permis avec les personnes en insertion sont multiples : manque d'argent, crainte de l'examen et de son échec, fatigue et manque d'endurance qui explique un certain nombre d'abandons en cours de démarche.

Action mise en place par Pierre HOERTER :

Dès l'embauche, il y a mise à disposition de vélo, mobylette ou scooter par une association MOBILEX qui loue aux environs de 20cts d'euros la journée. Cette première étape permet de faire prendre conscience à des personnes qui ne se déplacent qu'à pieds, de prendre conscience des bienfaits de la mobilité sur leur « état social », leur autonomie et l'élargissement de leur champs d'action.

Ensuite le passage du permis est engagé avec une prime à l'assiduité au code (400euros) à la dixième heure pour mobiliser les personnes

démotivées par la fatigue des cours. Au delà de la dixième heure et en fonction des heures restantes, une nouvelle prime est négociée.

Pour les cours de conduite, une avance remboursable de 500 euros est faite aux candidats pour leur permettre de payer les cours de conduite. Le remboursement est échelonné.

Partenariat sur cette action :

Financement du permis en 2005 et 2006 par la MLI sur les publics qui relevaient de sa fonction, mais qui a interrompu son financement du fait du manque de budget.

Actuellement, une Ecole de la Mobilité (piétons, vélos, mob, auto etc.) est en cours de création, et serait financée vers fin 2008 ou 2009 par le Conseil Régional d'Alsace.



## Fiche n°3

### L'entreprise AQUEDUC

Quartier de Caphan

13 130 Saint Martin de Crau

Région PACA

Entreprise d'insertion conventionnée depuis 1992

Activité de production de tomates sous serres

2007 : 18 postes en insertion

Statut SARL

Gérant : Claude TREMELAT - Maraîcher

Expérience relevée :

Thématique : Logement

A l'AQUEDUC, les personnes en insertion présentent une grande précarité du point de vue du logement. Deux types de réponses sont apportés pour une période transitoire :

- Installation d'un « coin camping car » sur le terrain de l'exploitation
- et mise en place de logements d'urgence

Contexte :

Dans le contexte rural de la Crau, la question du logement des personnes en situation précaire et des personnes issues de l'immigration est alarmante. Claude TREMELAT note une recrudescence de situations très précaires vis à vis du logement, notamment pas l'incapacité des personnes à apporter une garantie ou une caution aux bailleurs.

Un nouveau type de population a fait son apparition depuis quelques années : « les travailleurs »

Action mise en place par Claude TREMELAT

Depuis 10 ans, la mise à disposition d'un logement pour 6 mois à un an, répond à des situations de grande précarité et permet à ces personnes une durée de contrat de travail minimum pour pouvoir se présenter ensuite devant un bailleur.

Le logement « de secours » mis à disposition se fait dans le cadre d'un loyer modéré, mais n'oblige à aucune caution ou garanti.

Par ailleurs Claude TREMELAT prévoit la transformation d'un hangar de 1200m<sup>2</sup> sur 2 niveaux en studios et petits appartements.

Partenariat : Localement, la préfecture envisage une opération pilote en matière de logement en milieu rural dans laquelle le Conseil Général serait impliqué.



## Création d'une antenne en milieu rural

### Contexte

Depuis 1997, Frip'Vie intervient sur le Pays de Montbéliard dans le domaine de la collecte, du tri, de la vente et du recyclage du textile. Agréé Atelier Chantier d'Insertion par le CDIAE du Doubs, l'association emploie aujourd'hui une cinquantaine de salariés au sein de son atelier et des 4 boutiques situés sur le Pays de Montbéliard. Les résultats, tant sur le volet social qu'économique, liés notamment au processus de professionnalisation engagée depuis l'année 2004, ont permis à Frip'Vie d'obtenir une reconnaissance institutionnelle allant au-delà de son territoire d'intervention historique. Aussi, des décideurs du Pays Horloger ont sollicité l'association pour déterminer les conditions d'implantation d'une antenne sur ce territoire du Haut Doubs.

Disposant de la maîtrise technique, au sens large du terme (modèle économique - schéma de production – projet d'insertion), les dirigeants de Frip'Vie ont souhaité inscrire l'ouverture de l'antenne du Pays Horloger dans une dynamique de développement local afin de :

- S'inscrire en complémentarité des dispositifs, actuels ou projetés,
- Travailler en étroite collaboration avec les acteurs de l'insertion socio-professionnelle du territoire,
- Créer des synergies ou impulser des dynamiques partenariales autour de problématiques connexes, telles que la mobilité, la formation, le recrutement qui impacteront fortement sur la réussite du projet Frip'Vie Pays Horloger.

### Objectif

Notre mission comporte deux volets :

Un accompagnement technique portant sur deux points précis :

- Outiller Frip'Vie pour la réalisation d'une étude de marché notamment sur le produit « chiffon d'essuyage »,
- Procéder à une lecture analytique du plan d'affaires construit par l'association en phase finale de la mission,
- Animer des réunions dans le cadre de l'inscription territoriale et partenariale du projet afin de:
  - ✓ Identifier les acteurs locaux, du secteur de l'insertion socio professionnelle et au-delà du secteur privé, Frip'Vie souhaitant engager des relations partenariales avec les entreprises locales,
  - ✓ Etablir un primo diagnostic local tant en terme de profil des bénéficiaires que de situation sur le marché de l'emploi,
- Recenser les dispositifs existants (et projetés) impactant le projet,

- Initialiser des réflexions autour de projets de territoire pouvant catalyser autour du projet d'installation de Frip'Vie sur le Pays Horloger et plus particulièrement :
- Les problèmes de mobilité,
  - Les difficultés de recrutement des entreprises locales,
  - La gestion des emplois et des compétences (Formation, ...)

### **Description**

- Un local, situé rue de l'Europe à Maïche, de 180 m<sup>2</sup> répartis sur deux niveaux :
  - 90 m<sup>2</sup> de surface de tri et de stockage
  - 90 m<sup>2</sup> de surface de vente
- Lors de l'ouverture, prévue début Mai 2008, l'antenne du Pays Horloger :
  - Emploiera 12 salariés en insertion encadrés par une équipe de 2 permanents,
  - Cette équipe aura en charge :
    - la collecte (2 salariés),
    - le tri (8 salariés)
    - la vente de vêtements (2 salariés) au sein de la boutique adjacente à l'atelier
  - Les projections au cours de l'année 1 font état :
    - De 80 tonnes de textile collectées,
    - D'un CA marchand de 31 000 euros,
    - D'un budget total de 213 000 euros

### **Partenaires impliqués**

Conseil Général du Doubs, Conseil Régional de Franche Comté, DDTEFP 25, Communautés de communes du Russey, de Morteau, de Pontarlier, Pays Horloger, Sous préfecture de Montbéliard, Sous préfecture de Pontarlier, Secours Catholique, Mairie de Maïche, ANPE de Pontarlier

Observations :

Des fiches sont attendues.
----------------------------

## IV. Présentation des problématiques des réseaux

La démarche retenue pour l'élaboration des notes problématiques est claire :

- Les têtes de réseau sont invitées à réfléchir et rédiger des notes problématiques.
- Le groupe de travail sera transformé en un lieu de réflexion, un carrefour d'échanges et d'idées entre acteurs de l'IAE aux fins d'aller vers des préconisations.

A noter

Nous disposons des notes problématiques des réseaux suivants :

- CHANTIER école
- UNAREC
- Coorace

Les autres réseaux vont présenter leurs notes problématiques à la réunion du Comité de pilotage programmé le 1 février 2008 à CHANTIER école. Chantier à suivre.

### **Important.**

Des préconisations pouvant être reprises tant par la collectivité publique que les partenaires des SIAE dans le développement de l'offre d'insertion.

## IV. Conclusion

Au terme de cette enquête d'impact il ressort nettement que les SIAE ont, par leur action, une multiplicité de productions et d'impacts sur plusieurs champs. C'est le cas notamment de :

- la lutte contre l'exclusion sociale et professionnelle,
- l'initiation de nouvelles activités et la réactivation des activités anciennes,
- l'animation locale,
- la création de l'emploi et de la richesse locale,
- la mise en œuvre de réponses aux besoins des publics et des gestionnaires de parcours (PLIE, CCAS, ML....).

En dépit de ce rôle effectif joué par les structures rurales et de la reconnaissance de cet apport par la plupart des collectivités locales, des services de l'Etat, la lisibilité des résultats du secteur de l'IAE en milieu rural comme en milieu urbain apparaît brouillée.

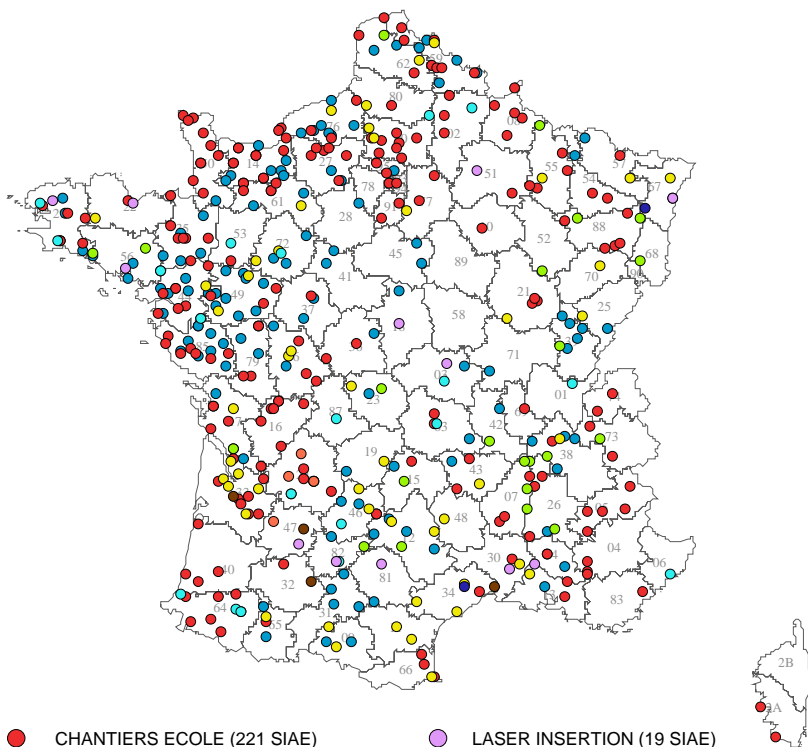
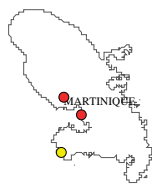
Les financeurs de l'IAE sont en effet soumis à des contraintes :

- financières (inflation des budgets RMI, raréfaction des ressources publiques)
- administratives relatives à la LOLF qui les contraignent à focaliser leur attention que sur le résultat chiffré, la productivité en termes d'insertion dans l'emploi.

Les SIAE, portées par des acteurs de la société civile, défendant un projet associatif qui leur est propre et ayant une valeur ajoutée : économique et sociale, sociétale et éducative, tiennent à ce que leur spécificité soit reconnue.

## V. Annexes

## Annexe 1.



- |                                |                                |
|--------------------------------|--------------------------------|
| ● CHANTIERS ECOLE (221 SIAE)   | ● LASER INSERTION (19 SIAE)    |
| ● COORACE (115 SIAE)           | ● REGIE DE TERRITOIRE (5 SIAE) |
| ● CNEI (53 SIAE)               | ● FNARS (4 SIAE)               |
| ● JARDINS DE COCAGNE (23 SIAE) | ● RELIE (2 SIAE)               |
| ● CNCE GEIQ (20 SIAE)          |                                |

## Annexe 2.

### **Trame de questionnement**

1. Les problématiques « rurales » rencontrées en milieu rural :

- Activité, Public, Mobilité
- Accompagnement, Formation, Partenariat.

2. Les projets et/ ou les actions développées,

3. Avec quels partenaires ?

4. Avec quels moyens financiers ?

5. Les conditions de réussite ?

6. Les difficultés rencontrées ?

7. Les appuis nécessaires à la consolidation des ACI ?

8. Les préconisations ?

Il s'agit de :

- situer les modalités d'intervention des ACI en milieu,
- et identifier :
  - la singularité de leurs actions dans le monde rural,
  - les réussites,
  - les difficultés,
  - les appuis nécessaires.

Les enjeux : Les fiches expériences s'inscrivent dans une démarche qui vise à faire apparaître des problématiques significatives aux fins de :

- valoriser la valeur ajoutée des SIAE dans le monde rural,
- dégager des outils et des pratiques transférables,
- élaborer des préconisations auprès des institutionnels.

## Modèle de fiche d'expérience

### Identification de la structure

- ✚ Localisation
- ✚ Caractéristiques essentielles du territoire (zonage, population...)
- ✚ Contexte économique et social

### Contenu de la pédagogie de l'ACI

- ✚ Les supports d'activités
- ✚ Les bénéficiaires
- ✚ La démarche
- ✚ Quels donneurs d'ordres ?
- ✚ Quels partenaires ?

### Objet de l'innovation

- ✚ Effets spécifiques attendus de l'innovation sur le développement local
- ✚ Caractères originaux
- ✚ Effets spécifiques attendus de l'innovation
- ✚ Valeur ajoutée

### Transférabilité

Résumé des aspects intéressants pour le transfert, dans l'opération ou dans la conduite du projet.

## Annexe 4.

### QUESTIONNAIRE :

Nota : La plupart des données sollicitées ci-après peuvent être retrouvées sur les documents que vous remplissez annuellement (DADS, documents CERFA à destination des DDTEFP, de la DARES, ...)

Merci, pour toute interrogation, de solliciter votre correspondant réseau :

#### IDENTITE DE LA SIAE :

##### Coordonnées

Nom de la structure répondante :

Département :

Coordonnées de la personne remplissant le questionnaire (nom, téléphone et courriel)

Jean-Pierre CAILLON, Directeur Adjoint

##### Type de SIAE

Ensembleur  E.I.  ETTI  A.I.   
Régie de territoire  ACI  GEIQ

**Réseaux d'appartenance :** national /  
Régional  
Départemental

Le siège social de votre SIAE se situe-t-il en milieu rural ? oui  non

En TRDP (territoire rural de développement prioritaire) ? oui  non

En ZRR (zone de redynamisation rurale) ? oui  non

Localisation de l'activité de votre SIAE en milieu rural

Merci de préciser les codes postaux de vos actions :

De vos antennes :

#### ACTIVITES SUPPORT DE PRODUCTION :

##### E.I. :

activité 1 .... activité 2 : ....

activité 3 .... activité 4 : ....

##### Régie de territoire

activité 1 .... activité 2 : ....

activité 3 .... activité 4 : ....

##### ACI

activité 1 autres filières activité 2 : autres filières

activité 3 autres filières activité 4 : autres filières

##### GEIQ

activité 1 .... activité 2 : ....

activité 3 .... activité 4 : ....

*nota : pour les AI et ETTI, l'activité est la mise à disposition ...pour les ensembles, merci d'identifier les activités développées hors A.I. ou ETTI.*

**Votre activité de production génère des financements (%) :**

**Publics :**

**Privés :**

### FONCTION ACCUEIL SUR LE TERRITOIRE

**Dans votre activité développée en milieu rural,**

**Nombre total de personnes *accueillies* par la structure sur une demande d'emploi et/ou d'insertion**

**La fonction accueil est assurée par :**

**Des bénévoles :**

**des salariés :**

**Merci de préciser le nombre d'équivalents temps plein :**

**Origine des personnes accueillies (%) milieu rural  
Urbain**

### SALARIAT

**Nombre de personnes, issues du milieu rural, salariées en 2006 (en ETP)**

Permanents

dont encadrants techniques

Dont chargés d'accompagnement

**Nombre de Salariés accompagnés en parcours d'insertion (nbre contrats) :**

CDDI CAE C. mise à disposition :

C Avenir CI RMA C. apprentissage.

CIE C de professionnalisation : autres :

### TYPOLOGIE DES SALARIES ACCOMPAGNES

Nbre Total Femmes

Nbre total Hommes

Et, en pourcentages :

Moins de vingt six ans : femmes hommes

Dont parcours CIVIS : femmes hommes

26/50 ans femmes hommes

Plus de 50 ans femmes hommes

Bénéficiaire d'un minima social : femmes hommes

Travailleur handicapé femmes hommes

**Durée d'inscription à l'ANPE**

Inférieure à un an femmes hommes

De un an à trois ans femmes hommes

Supérieure à trois ans femmes hommes

Non inscrits à l'ANPE femmes hommes

### LES ELEMENTS DU PARCOURS

**Durée du parcours pour les personnes sorties de la SIAE en 2006 :**

En nombre total de mois au-delà de la période d'essai  
Durée minimum durée maximum

**Durée moyenne du parcours :**

**Typologie des principales difficultés rencontrées par les personnes issues du milieu rural** (en % du nombre total de personnes accueillies salariées et accompagnées dans l'année)

Absence de qualification	femmes	hommes
Absence de formation	femmes	hommes
Non maîtrise des savoirs de base	femmes	hommes
Santé physique	femmes	hommes
Souffrance psychique	femmes	hommes
Addictions	femmes	hommes
Surendettement	femmes	hommes
Justice	femmes	hommes
Logement	femmes	hommes
Mobilité	femmes	hommes
% de non titulaires permis de conduire	femmes	hommes
% d'absence de véhicule	femmes	hommes
Isolement social ou familial	femmes	hommes

**Issues des personnes sorties en 2006 de la SIAE**

Nombre total d'issues femmes hommes

*(Puis, en pourcentage)*

Emploi dit « durable »	femmes	hommes
(CDI ou CDD > 6 mois)		
Emploi aidé	femmes	hommes
CDD < 6 mois	femmes	hommes
Intérim	femmes	hommes
Création entreprise	femmes	hommes
Formation qualifiante	femmes	hommes
Autres formations	femmes	hommes
Demandeur d'emploi	femmes	hommes

Abandon en cours de contrat	femmes	hommes
Autres issues	femmes	hommes
Préciser		
Les issues ont été trouvées en espace rural : (%)		
Elles ont généré un déplacement vers un centre urbain (%) :		
Elles ont nécessité un déménagement de la personne (%) :		
<b>Mise en place de formations au sein de la SIAE</b>		
oui <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/>		
<b>Durée moyenne des formations mises en place</b>		
<b>Nombre total de bénéficiaires</b>		
<b>Types de formation</b>		
Adaptation au poste de travail <input checked="" type="checkbox"/>	Nbre de personnes : 00	durée moyenne
Sécurité au travail <input type="checkbox"/>	Nbre de personnes :	durée moyenne
Pré qualification <input type="checkbox"/>	Nbre de personnes :	durée moyenne
Autres formations <input checked="" type="checkbox"/>	Nbre de personnes : 100	durée moyenne 8 à 150 h
Dont remise à niveau	Nbre de personnes :	durée moyenne
<b>Votre structure a-t-elle eu recours à un/des prestataires externes ?</b>		
oui <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/>		
Lequel (lesquels) :		
<b>Sur la base de quels financements ? (en %)</b>		
<b>OPCA :</b>	<b>Conseil Général :</b>	<b>Conseil régional :</b>
<b>Autres financements :</b>	<b>lesquels :</b>	

### LES EFFETS DU PARCOURS

*En pourcentage, merci d'indiquer dans le tableau ci-après le nombre de progressions constatées chez les personnes, issues du milieu rural, à la fin de leur parcours dans votre SIAE.*

Amélioration de la qualification	femmes	hommes
Mise en place de formation	femmes	hommes
Maîtrise des savoirs de base	femmes	hommes
Amélioration de la Santé physique	femmes	hommes
(accès aux soins, ouverture de droits sociaux, prise en charge handicaps,...)		
De la Souffrance psychique	femmes	hommes
Traitement des addictions	femmes	hommes
Réduction de l'endettement	femmes	hommes

Amélioration de la situation Judiciaire	femmes	hommes
Accès au Logement	femmes	hommes
(Accès ou évolution du mode de logement)		
Mobilité	femmes	hommes
% de titulaires permis de conduire	femmes	hommes
Acquisition de véhicule	femmes	hommes
Réduction de l'isolement social/familial	femmes	hommes

## LES PARTENARIATS DEVELOPPES

Les SIAE nécessitent pour leur création et leur développement, de nombreux partenariats tant dans la sphère publique que dans le monde économique ou dans celui de l'économie sociale.

Merci de renseigner le plus précisément possible le tableau ci-après en indiquant le(les) service(s) qui sont vos principaux interlocuteurs et le domaine de leur intervention dans la SIAE.

Types de partenaires	Partenariat économique	Partenariat dans le champ de l'accompagnement des personnes	Autres partenariats (merci de détailler)
<b>Commune(s) ou communauté de communes</b>			
<b>Conseil général</b>			
<b>Conseil régional</b>			
<b>Pays</b>			
<b>Entreprises</b>			
<b>Branches professionnelles</b>			
<b>Associations locales</b>			
<b>Autres :</b>			

**POUR FINIR NOUS SOUHAITONS RECUEILLIR VOTRE AVIS SUR LES POINTS SUIVANTS :**

**Pour vous quels sont les conditions de réussite permettant la mise en place des SIAE en territoire rural ?**

Dans la constitution et/ou la consolidation du projet ?

Dans la mobilisation des partenaires locaux ?

**Quelles sont pour vous, dans les champs ci-après, les appuis particuliers nécessaires ? (merci de préciser le type d'appui)**

Au regard de l'accueil des personnes ?

En matière de mobilité ?

En ce qui concerne l'organisation de la formation des salariés ?

Dans le lien avec les entreprises ?

Les réseaux jouent-ils pour vous un rôle nécessaire ?

Comment selon vous améliorer leur intervention ?

**MERCI POUR LE TEMPS QUE VOUS VENEZ DE CONSACRER A CE TRAVAIL COLLECTIF.**

**DANS UN DEUXIEME TEMPS, NOUS IDENTIFIERONS DES EXPERIENCES REMARQUABLES DE L'IAE EN MILIEU RURAL (en matière de montage, d'activation du partenariat local, de reproductibilité de l'action, de solutions innovantes en matière de réponse aux besoins des territoires et des personnes, ...).**

**MERCI DE NOUS SIGNALER SI VOUS ETES PRETS A PARTICIPER A CE TRAVAIL (réalisation de fiches expériences)                    oui                     non**

**CORDIALEMENT**

## Annexe 5.

<b>CALENDRIER DES REUNIONS IAE - Ruralité 2007</b>				
<b>DATE</b>	<b>TYPE DE REUNION</b>	<b>Nombre de participants</b>	<b>Compte rendu</b>	<b>Documents distribués</b>
<b>15 Juin 07</b>	Comité de pilotage	Chantier école, UNAREC, Coorace, CNCE-GEIQ, CNIAE	CR	
<b>13 Juillet 07</b>	Comité de pilotage	Chantier école, UNAREC, Coorace, Laser, Relie, CNLRQ, CNCE-Geiq	CR	Le questionnaire
<b>20 Septembre 07</b>	Comité de pilotage	Chantier école, CNCE – Geiq, Relie, Laser	CR	Modèle fiche expérience + trame de questionnement
<b>17 Octobre 07</b>	Comité de pilotage	DGAS, Chantier école, CNCE – Geiq, Coorace, Laser	CR	Modèles Fiches réalisées par CEN
<b>26 Novembre 07</b>	Comité de pilotage	CHANTIER école, Coorace, UNAREC, Laser	CR	Documents. « les spécificités de l'IAE en territoire rural » + Fiches
<b>20 Décembre 07</b>	Comité de pilotage	CHANTIER école, UNAREC, Coorace	CR	Doc travail : analyse questionnaire
<b>La prochaine réunion est programmée pour le 1 février 2008</b>				

## Annexe 6.

### **Documents distribués**

- Trame de questionnement pour élaborer les fiches
- Fiches élaborées par CHANTIER école : comme support et modèle
- Documents sur l'IAE et le milieu rural :
  - « Insertion par l'activité économique et ruralité : quand le territoire définit les objectifs de la politique publique
  - Hypothèses relatives aux conditions nécessaires à la mise en œuvre d'une offre IAE de qualité en milieu rural.
  - Document de travail : analyse des questionnaires remontés.

# VI. BIBLIOGRAPHIE

## CHANTIER école :

- « Compte rendu de l'atelier sur la ruralité », 5èmes rencontres nationales des acteurs du CHANTIER – école
- Compte rendu de la réunion du Groupe de travail IAE et monde rural tenue à CHANTIER école le 15 juin 2007 : « Hypothèse relatives aux conditions nécessaires à la mise en œuvre d'une offre de qualité en milieu rural »
- Rapport IGAS : « Rapport d'enquête sur les Ateliers et Chantiers d'Insertion », HESPEL Véronique, NANTEUIL Yann de, LENOIR Christian, SEYDOUX Stéphanie, DESMAZURES Domitille. FRANCE. Inspection générale des affaires sociales; FRANCE. Inspection générale des finances
- DARES, « L'insertion par l'activité économique en 2005 », Premières synthèses et informations, Août 2007, N° 33.2

## CNIAE :

- TERRITORIALISATION : Impact de l'IAE EN REGION >
- Étude "Aquitaine " 2004-2006 > Restitution de l'Étude de l'Impact de l'IAE en Aquitaine > Rapports, études réalisés par les Cabinets Opus et Fusio
- L'organisation de l'insertion par l'activité économique dans un espace à domination rurale : le choix de l'Auvergne », Laurent Dallongeville, 11 septembre 2007
- « Insertion par l'activité économique et ruralité : quand le territoire définit les objectifs de la politique publique, Septembre 2007 », Rapport final – Laurent Dallongeville, 11 septembre 2007