



Juin 2008 - N° 65

L'INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE EN LOIR-ET-CHER EN 2006

DONNÉES STATISTIQUES, TÉMOIGNAGES DES RESPONSABLES DE STRUCTURES ET POINT DE VUE DES PRINCIPAUX FINANCEURS

La loi de programmation pour la Cohésion Sociale du 18 janvier 2005 a reconnu le secteur de l'insertion par l'activité économique comme un acteur à part entière dans la lutte contre le chômage et l'exclusion. Elle en a renforcé les moyens pour lui permettre de mieux accompagner et réinsérer les personnes accueillies. Cet accroissement des dotations s'est accompagné de nouvelles exigences en terme de résultats de retour à l'emploi. Cette étude dresse un état des lieux de l'activité des structures de l'IAE en Loir-et-Cher en 2006 et un profil des publics suivis ; elle est établie sur la base des éléments statistiques communiqués par les structures et par la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Loir-et-Cher. Un éclairage qualitatif a été apporté à la faveur d'un entretien approfondi conduit auprès de chaque responsable de structure au cours du 4^{ème} trimestre 2007 ou début 2008 complété par le point de vue des principaux financeurs..

Le Loir-et-Cher dispose d'une **palette diversifiée de structures d'insertion par l'activité économique (18 en 2006)**. Les différents dispositifs y sont présents.

Ce secteur joue un rôle majeur dans la réinsertion puisqu'un **salarié sur deux s'oriente vers un emploi ou une formation à l'issue de son parcours**. Il représente également un poids économique non négligeable : **une petite centaine d'emplois permanents** (80 équivalents temps plein) et près de **1 700 salariés en insertion** (environ 280 ETP), un **chiffre d'affaires de plus de 6 millions d'euros** qui représente 70 % du budget global du secteur.

L'**impact sur la réinsertion sociale** est difficilement mesurable et l'insertion professionnelle n'est que partiellement connue, car basée sur la déclaration des salariés juste au moment de la sortie. Selon les responsables, une partie des embauches ne se réaliserait pas immédiatement à l'issue du parcours ; ils notent en effet que la proportion de personnes qui n'arrivent pas à quitter le champ de l'insertion reste faible ce qui tendrait à prouver que celle des salariés ayant retrouvé les conditions d'une insertion est plus élevée que ce qui peut être constaté.

Le passage au sein d'une ou de plusieurs structures aura donc permis à de nombreux salariés d'**être employables** et de **lever une partie des freins liés à leurs difficultés sociales**, notamment en **brisant leur isolement**, en **améliorant** leur situation en terme de **logement**, d'**endettement** (par l'augmentation des ressources financières). Les responsables éprouvent en revanche de **grandes difficultés face aux problématiques du handicap et des addictions**. Ils s'y trouvent de surcroît de plus en plus souvent confrontés puisque **9 % des salariés en insertion sont reconnus travailleurs handicapés** contre 4 % il y a 7 ans.

D'autres publics sont orientés en nombre croissant vers les structures en l'absence de solutions plus adaptées à leur situation. Pour certains, l'emploi n'est pas toujours la finalité (ouverture de droits par exemple), pour d'autres,

les **perspectives de sortie vers l'emploi** sont **particulièrement réduites**. C'est le cas notamment des salariés de **plus de 50 ans** qui occupent désormais plus d'un poste d'insertion sur 5 (à peine plus d'un sur 10 en 1999).

Les responsables interrogés pointent un **décalage entre le niveau de compétences** atteint par les personnes à la fin de leur parcours **et les exigences** de plus en plus hautes **des entreprises**. Les caractéristiques des emplois accessibles à ces personnes (temps partiel, horaires fragmentés et décalés) ne sont pas toujours compatibles avec leurs possibilités.

Un **second décalage** est ressenti par les responsables **entre les caractéristiques des publics** en insertion **et les nouveaux objectifs de sortie** fixés au niveau national. Les structures sont en effet chargées d'accueillir des personnes de plus en plus éloignées de l'emploi, qui cumulent souvent un ensemble de difficultés sociales (santé, handicap, souffrance psychique, addictions, etc). Or, elles sont évaluées uniquement sur leur aptitude à insérer les personnes durablement dans l'emploi.

Face au recentrage des objectifs nationaux sur l'emploi, **les responsables tiennent d'ailleurs en majorité à réaffirmer le rôle de l'IAE auprès des personnes les plus éloignées du marché du travail**. Pour parvenir à concilier des aspirations apparemment contradictoires, ils envisagent d'adapter au mieux leurs outils pour **renforcer l'accompagnement socioprofessionnel**. Un travail doit être fait en particulier pour **construire de véritables parcours d'insertion**. Ceci nécessiterait une meilleure articulation entre les dispositifs de l'IAE, plus de concertation avec les acteurs de l'accompagnement social et professionnel (services sociaux et structures d'accompagnement, ANPE, organismes de formation), la mise en place d'outils de diagnostic partagés et un réel pilotage institutionnel.

Un autre axe de réflexion est évoqué : la mise en oeuvre de **passerelles avec les entreprises du secteur marchand** qui sont jugées trop peu présentes aux côtés de l'insertion par l'activité économique.

1 700 salariés en insertion en 2006

Sommaire

Une offre d'insertion par l'activité économique diversifiée . . .	3	L'impact des parcours sur les sorties	14
Pérennisation des emplois permanents	4	L'impact sur la réinsertion sociale	17
Plus de 1 670 salariés en insertion	5	Une faible part des salariés n'arrive pas à quitter le champ de l'insertion	19
L'insertion génère plus de 280 emplois en équivalent temps plein	5	Le partenariat tout au long des parcours	21
Nature des contrats de travail	5	Le rôle économique des structures et leur place dans le paysage local	25
Profil des personnes en insertion	6	Un chiffre d'affaires de plus de 6 millions d'euros	25
L'évolution des difficultés des publics au cours des dernières années	7	Conforter l'existant plutôt que développer des activités nouvelles	27
Accueillir les personnes les plus en difficulté mais maintenir le cap sur l'emploi	9	Une représentation dans les instances et groupes de travail locaux pas toujours adaptée aux attentes	27
Des personnes durablement éloignées de l'emploi, difficiles à insérer	9	Des freins dans la mise en place d'actions	28
Peu de prescriptions formalisées	10	Quelle pourrait être l'incidence des nouveaux objectifs de résultats définis au niveau national ?	28
Des résultats tangibles malgré une construction de parcours restant à finaliser	11	Le souhait largement exprimé de disposer d'un réel pilotage institutionnel	28
Le repérage des acquis et savoir-faire	11	Les structures d'insertion par dispositif et leurs activités en 2007	29
Des outils pour l'accompagnement des salariés	12		

Méthodologie

Ce document s'appuie d'une part sur le recueil d'informations statistiques provenant de différentes sources (les structures d'insertion par l'activité économique, la DDTEFP, la DRTE, la DARES), d'autre part sur les entretiens réalisés auprès des responsables des structures.

Les données chiffrées sont présentées sous forme de tableaux

et graphiques ; leur analyse figure dans la marge sur fond grisé.

La restitution des entretiens réalisés auprès des responsables de structures constitue le corps du texte.

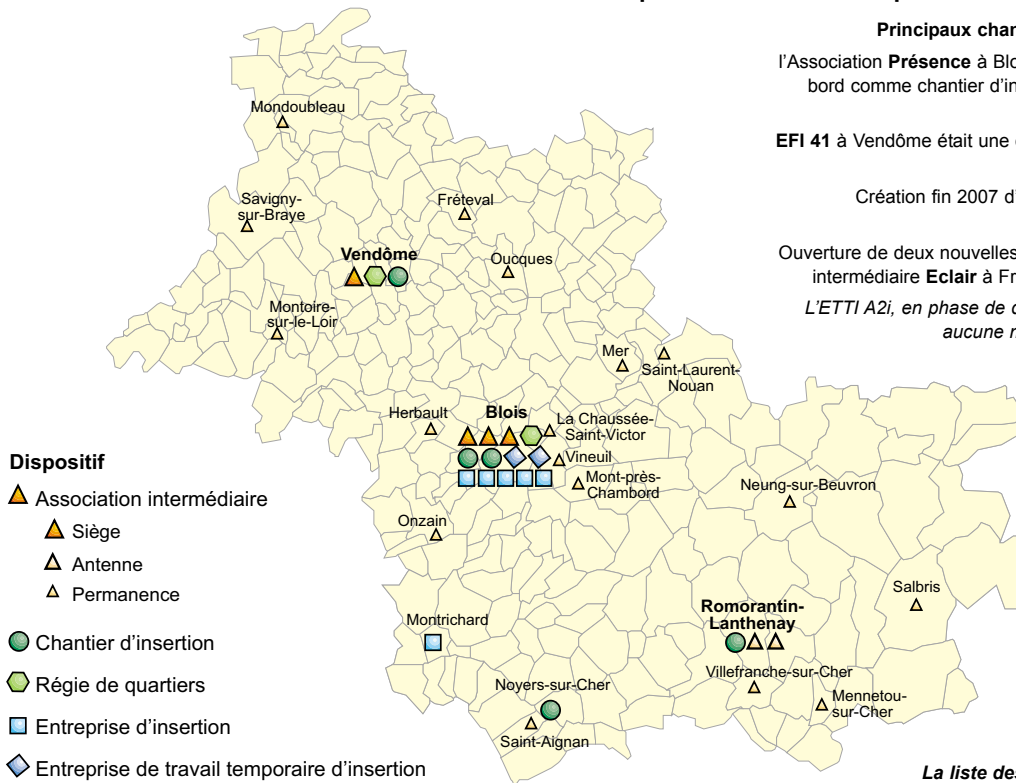
Des encadrés dans la marge indiquent le point de vue des financeurs sur une partie des thématiques abordées au cours de l'étude.

Table des sigles

AAH	Allocation aux adultes handicapés	d'Exploitations Agricoles
ACI	Atelier et chantier d'insertion	CPAM
ADES	Association Départementale d'Education pour la Santé	Caisse Primaire d'Assurance Maladie
AFPA	Association pour la Formation Professionnelle des Adultes	DARES
AGEFIPH	Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées	Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité
AI	Association intermédiaire	DDTEFP
ANPE	Agence nationale pour l'emploi	Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
API	Allocation parent isolé	DGAAS
APSMT	Association Patronale de Santé en Milieu de Travail	Direction Générale Adjointe à l'action sociale du Conseil général
ASS	Allocation de solidarité spécifique	EI
CADA	Centre d'accueil pour demandeurs d'asile	Entreprise d'insertion
CAE	Contrat d'accompagnement dans l'emploi	ETTI
CCAA	Centre de cure ambulatoire en alcoologie	Entreprise de travail temporaire d'insertion
CCAS	Centre communal d'action sociale	FJT
CDIAE	Conseil départemental de l'insertion par l'activité économique	Foyer des jeunes travailleurs
CEC	Contrat emploi consolidé	ONS
CES	Contrat emploi solidarité	Osons nous soigner
CHRS	Centre d'hébergement et de réinsertion sociale	OPCA
CI-RMA	Contrat d'insertion - revenu minimum d'activité	Organisme Paritaire Collecte Agréé
CIAS	Centre intercommunal d'action sociale	PACT
CIE	Contrat initiative emploi	Protection, Amélioration, Conservation, Transformation de l'habitat
CMU	Couverture Maladie Universelle	PAIO
CMP	Centre Médico-Psychologique	Permanence d'accueil, d'information et d'orientation
CNASEA	Centre National pour l'Aménagement des structures	PDALPD
		Plan départemental d'action pour le logement des personnes défavorisées
		PLIE
		Programme Local d'Insertion et Emploi
		RMI
		Revenu minimum d'insertion
		RQ
		Régie de quartier
		RSA
		Revenu de solidarité active
		SIAE
		Structure d'Insertion pour l'Activité Economique
		UPAS
		Unité de prévention et d'action social du Conseil général
		VRS
		Vers un réseau de soins

Une offre d'insertion par l'activité économique diversifiée

Localisation des structures d'insertion par l'activité économique au 1/01/2008



Principaux changements entre 2006 et 2008:

- l'Association **Présence** à Blois, intégrée dans le tableau de bord comme chantier d'insertion est devenue entreprise d'insertion au 1/01/07.
- EFI 41** à Vendôme était une entreprise d'insertion, devenue chantier d'insertion.
- Création fin 2007 d'**Interval 41** à Noyers-sur-Cher (chantier d'insertion)
- Ouverture de deux nouvelles permanences de l'association intermédiaire **Eclair** à Fréteval et Saint-Laurent-Nouan.
- L'ETTI A2i**, en phase de démarrage en 2006, n'a réalisé aucune mise en relation cette année là.

La liste des structures figure p 29 et 30

D'après sources : DDTEFP / SIAE

Principales caractéristiques des différents dispositifs

Dispositifs	Statut et modalité d'intervention des structures	Missions des structures	Statut de la personne en insertion
Associations intermédiaires (AI)	Associations conventionnées par l'Etat qui mettent les personnes en difficulté à disposition de particuliers, d'associations, de collectivités locales ou d'entreprises pour la réalisation de travaux occasionnels.	Embauche des personnes en difficulté et mission de suivi et d'accompagnement des personnes fragiles qu'elles ne peuvent embaucher immédiatement.	Contrat de travail avec l'AI. Agrément de l'ANPE préalable à l'embauche pour toute mise à disposition d'une durée supérieure à 16 heures auprès des entreprises.
Ateliers et chantiers d'insertion (ACI)	Portés en Loir-et-Cher par des associations conventionnées par l'Etat, les ACI ont pour objet l'embauche de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières.	Embauche et mise au travail par des actions collectives, Suivi, accompagnement, encadrement technique et formation de ses salariés en vue de faciliter leur réinsertion sociale et de rechercher les conditions de leur insertion professionnelle durable.	Contrat aidé (CAE, CAV, CIE ou CIRMA) ou stagiaire de la formation professionnelle.
Régies de quartiers (RQ)	En Loir-et-Cher, les deux RQ sont des associations conventionnées par l'Etat comme ACI. Elles favorisent l'insertion sociale et professionnelle d'habitants en difficulté de leur territoire, contribuent à revitaliser ce dernier et à améliorer la vie quotidienne de ses habitants.		
Entreprises d'insertion (EI)	Entreprises du secteur marchand (ayant le statut de SARL, EURL ou association en Loir-et-Cher) qui produisent et commercialisent des biens ou des services dans tous les secteurs de l'économie.	Proposer à des personnes en difficulté une activité productive assortie de différentes prestations définies selon leurs besoins (réentraînement aux rythmes de travail, formation, accompagnement social ...).	Embauche par l'EI en CDD, limité à 24 mois, renouvellement compris. Agrément de l'ANPE préalable à l'embauche.
Entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI)	Entreprises de travail temporaire qui mettent à disposition d'entreprises clientes, dans le cadre de missions d'intérim, des personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières	Insertion professionnelle des personnes à qui sont proposés des missions auprès d'entreprises utilisatrices, mais également un suivi et un accompagnement social et professionnel, pendant et en dehors des missions.	Contrat de travail temporaire limité à 24 mois, renouvellement compris, la personne est salariée de l'entreprise d'intérim. Agrément de l'ANPE préalable à l'embauche.

➤ L'ensemble des dispositifs d'insertion par l'activité économique sont représentés en Loir-et-Cher.

➤ L'offre est concentrée sur les trois chefs lieu d'arrondissement et notamment sur Blois. Deux structures récentes se sont cependant implantées dans la Vallée du Cher et les territoires d'intervention de certaines structures sont étendus.

➤ Les 18 structures d'insertion regroupent 93 salariés permanents.

➤ En 7 ans (date du dernier bilan détaillé) plusieurs créations et radiations de structures ont été enregistrées. Sur la période, le Loir-et-Cher gagne 3 structures et 14 salariés permanents.

➤ Près de 9 salariés permanents sur 10 disposent d'un contrat à durée indéterminée (un peu plus de 7 sur 10 en 1999). Le recours aux contrats aidés s'est nettement réduit : 24 en 1999 pour seulement 8 en 2006.

➤ 6 salariés sur 10 ont un poste d'encadrement (direction, encadrant technique, encadrant socio-professionnel notamment). Plusieurs missions sont souvent assurées par une même personne.

➤ La proportion d'encadrants apparaît supérieure dans les chantiers d'insertion.

➤ Le taux d'encadrement ne peut être comparé entre les différents dispositifs compte tenu de leur particularité de fonctionnement. Le salarié d'une association intermédiaire assure en moyenne le suivi de 47 personnes en insertion (60 si on calcule sur la base d'un permanent en équivalent temps plein, soit un chiffre comparable à celui observé en moyenne nationale en 2005).

➤ Le Comité National des Entreprises d'Insertion a calculé un **taux d'encadrement pour les EI et ETTI** adhérentes en rapprochant le nombre d'ETP d'insertion par ETP permanents. Les **ratios calculés pour le Loir-et-Cher** sur la même base sont **très proches des moyennes nationales** pour les deux dispositifs concernés : respectivement **1,96 ETP Insertion par ETP permanent pour les entreprises d'insertion** (1,78 en France) et **7,63 pour le travail temporaire d'insertion** (contre 7,68).

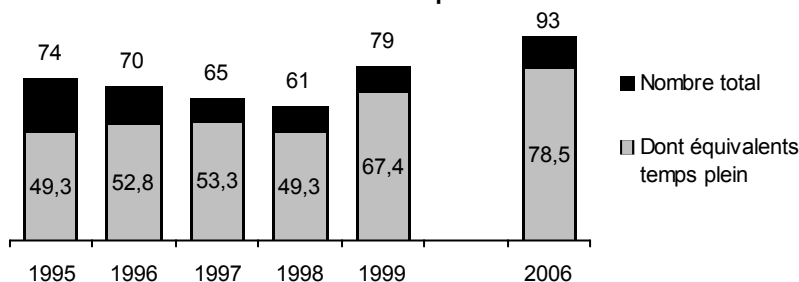
Pérennisation des emplois permanents

Nombre de structures et de salariés permanents au 31/12/2006

Dispositifs	Nombre de structures	Nombre de salariés	Equivalent Temps Plein (ETP)
Associations intermédiaires	4	26	20,2
Entreprises d'insertion	6	24	19,0
Chantiers d'insertion, ateliers, Régies de quartiers	6	40	36,3
Entreprises de travail temporaire d'insertion*	2	3	3
Total	18	93	78,5

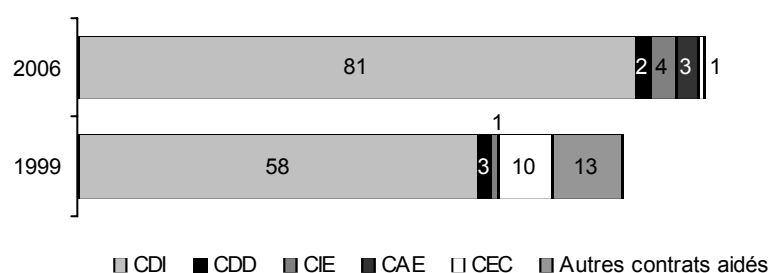
* S'y ajoute un poste permanent à mi-temps, hors agence

Evolution du nombre de salariés permanents de 1995 à 2006



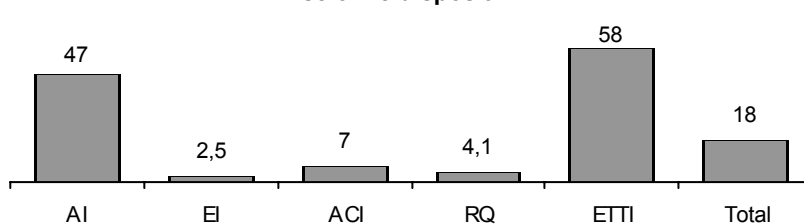
D'après source : Observatoire, Inserco

Répartition comparée des salariés permanents entre 1999 et 2006 selon la nature du contrat de travail

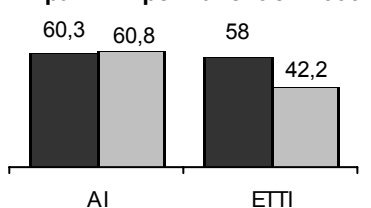


D'après source : Observatoire, Inserco

Nombre de salariés en insertion par permanent en 2006 selon le dispositif

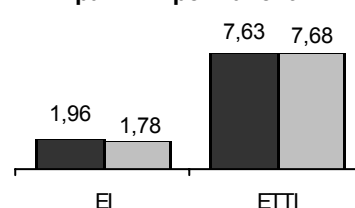


Nombre de salariés en insertion par ETP permanent en 2006



■ Loir-et-Cher 2006 ■ France 2005

Nombre d'ETP d'insertion par ETP permanent



■ Loir-et-Cher 2006 ■ France 2006

D'après source : Observatoire, DARES

D'après source : Observatoire, Comité National des Entreprises d'Insertion

NB : les éléments relatifs au taux d'encadrement ne sont disponibles au niveau national que pour certains dispositifs

Plus de 1 670 salariés en insertion

➤ **1 671 personnes ont travaillé** par l'intermédiaire ou au sein d'une structure d'insertion en 2006.

➤ **Leur nombre s'est nettement réduit** par rapport à la fin des années quatre-vingt-dix, suite notamment à la disparition de deux associations intermédiaires, **mais le temps de travail effectué est en augmentation** sensible (plus de 218 ETP hors chantier d'insertion, 203 en 1999). Une estimation calculée sur la base des effectifs des chantiers porte à environ 280 le nombre d'emplois en équivalent temps plein générés par l'insertion par l'activité économique dans le département.

➤ Les **effectifs ont diminué** dans les **régies de quartiers** (où l'évolution en équivalent temps plein est par contre en nette augmentation), les **chantiers** et les **associations intermédiaires**.

➤ Ils ont plus que doublé en entreprise de travail temporaire (le nombre de postes en équivalents temps plein a été multiplié par 3 par rapport à 1999).

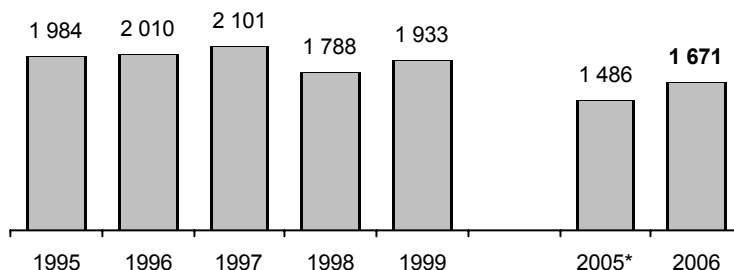
L'insertion génère près de 280 emplois en équivalent temps plein

Nombre de salariés en insertion par dispositif en 2006

Dispositifs	Nombre de personnes ayant travaillé	Equivalent Temps Plein* (ETP)
Associations intermédiaires	1 221	113,3
Chantiers d'insertion	126	ns
Régies de quartiers	90	47,5
Entreprises d'insertion	60	37,3
Entreprises de travail temporaire d'insertion	174	22,9
Total	1 671	218*

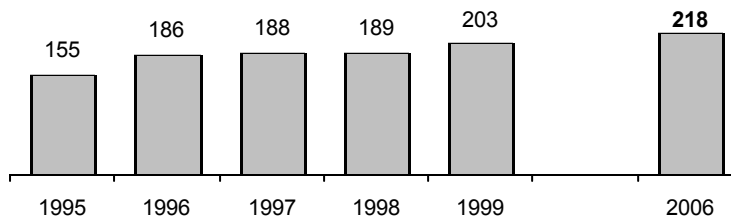
* Données non significatives pour les chantiers d'insertion

Evolution du nombre de salariés en insertion de 1995 à 2006



D'après source : Observatoire, Inserco - * DDTEFP / DRTEFP pour 2005

Evolution du nombre de salariés en insertion en équivalent temps plein (ETP), hors chantiers d'insertion



D'après source : Observatoire, Inserco

La nature des contrats de travail des salariés en insertion s'inscrit dans le cadre juridique des dispositifs (cf p. 2).

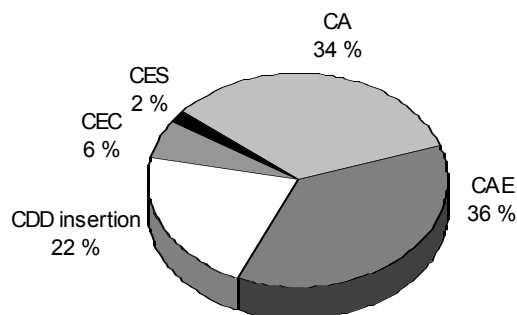
➤ Les associations intermédiaires et entreprises de travail temporaire d'insertion établissent respectivement des contrats d'usage et de mission.

➤ Les entreprises d'insertion génèrent la totalité des CDD insertion.

➤ Les CES et CEC sont progressivement remplacés par les contrats aidés mis en place dans le cadre du Plan de cohésion sociale en 2005. Les chantiers et régies de quartier ont utilisé les deux types de contrat de façon équilibrée : 43 % de contrats d'avenir, 47 % de contrat d'accompagnement dans l'emploi.

Nature des contrats de travail

Répartition des salariés en insertion selon la nature du contrat de travail



CA : Contrat d'Avenir - CAE : Contrat d'Accompagnement dans l'emploi - CES : Contrat Emploi Solidarité - CEC : Contrat Emploi Consolidé

CDD insertion : postes de travail en CDD ouvrant droit à une aide forfaitaire

> Les **femmes** sont globalement majoritaires (**54 %**) parmi les salariés en insertion mais leur proportion est très variable selon les dispositifs et les structures :

- Elles représentent **62 % des personnes mises à disposition des associations intermédiaires** (65 % en Région Centre et 64 % au niveau national en 2005).

- Les **entreprises d'insertion** recrutent davantage un public masculin. Seulement **30 % des postes sont occupés par des femmes** en raison notamment de la nature des activités proposées (38 % au niveau national).

- Les entreprises de travail temporaire d'insertion comptent 8 hommes pour 2 femmes (7 pour 3 en Région Centre en 2005).

> **17 % des salariés en insertion ont moins de 26 ans**. Cette proportion est légèrement inférieure à celles généralement observées entre 1995 et 1999.

> Les **jeunes** sont **davantage embauchés en intérim d'insertion** (le tiers des salariés des ETTI a moins de 26 ans), alors que les **personnes de 50 ans ou plus** sont proportionnellement **plus nombreuses dans les associations intermédiaires, les chantiers et les régies de quartiers**.

> Le **niveau d'études¹** des salariés en insertion est **particulièrement faible** : **54 %** se sont arrêtés en **fin de scolarisation obligatoire** ou ne disposent d'**aucun diplôme**. Cette proportion est très voisine de celle observée en 1999.

> Au moins 15 % n'ont pas suivi de scolarité ou se trouvent en grande difficulté d'écriture et de lecture.

> Un salarié sur 10 déclare avoir atteint le niveau Bac.

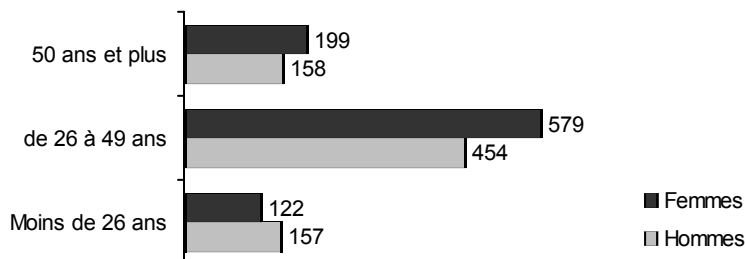
> Plus de **80 %** des salariés en insertion² ont travaillé comme **ouvrier, le plus souvent non qualifié**. Près de **13 %** étaient inactifs.

1. Les données relatives au niveau d'études des salariés en insertion ne sont disponibles que pour 60 % des salariés. La part des personnes sans scolarité est sous-évaluée, certaines structures ne l'isolant pas dans leurs statistiques. C'est également le cas pour les niveaux BEP, CAP : les niveaux V et Vbis ne sont pas toujours distincts.

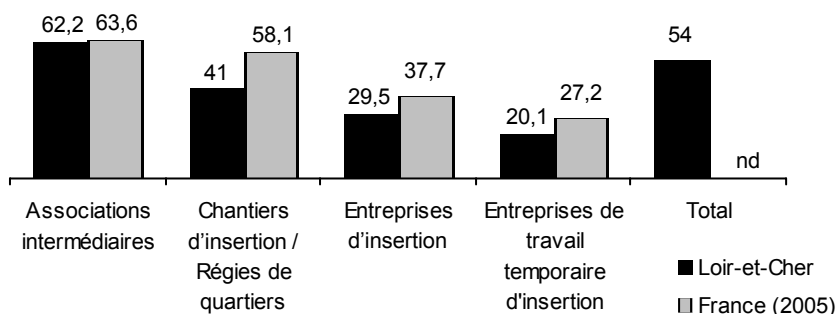
2. parmi ceux pour lesquels l'information est connue (seulement 364 pour les catégories socio-professionnelles)

Profil des personnes en insertion

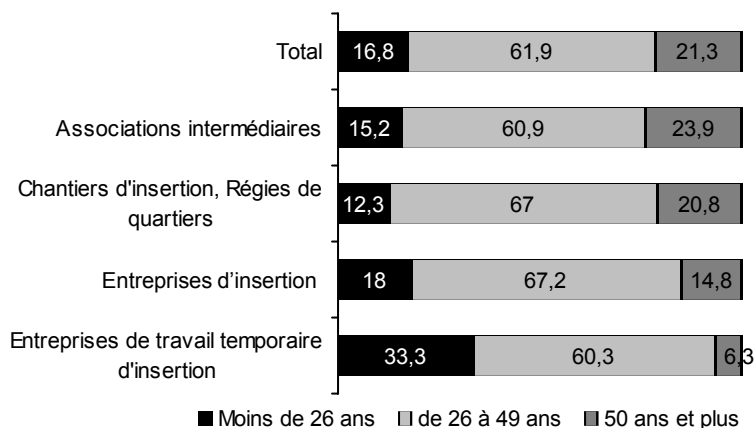
Répartition des salariés en insertion par sexe et âge



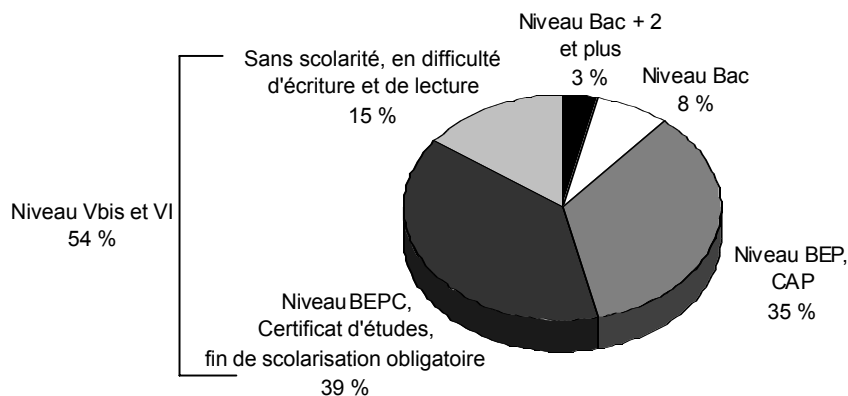
Part des femmes parmi les salariés en insertion selon le dispositif et comparaison avec le niveau national (en %)



Répartition des salariés en insertion par âge selon le dispositif (en %)



Répartition des salariés en insertion selon le niveau d'étude¹



Niveau de formation : I : diplôme de niveau Bac + 4 et au-dessus ; II : diplôme de niveau Bac + 3 ; III : diplôme de niveau Bac + 2 ; IV : diplôme de niveau Bac ; V : diplôme de niveau BEP, CAP ; V bis : diplôme de niveau BEPC, fin de seconde ou de première sans diplôme ; VI : certificat d'études, fin de formation générale ou aucune formation scolaire.

➤ **Près de 23 % des postes** sont occupés par des bénéficiaires du RMI, 1 sur 12 par une personne qui percevait l'ASS avant son embauche. Les bénéficiaires de l'API sont très peu nombreux.

Dans les entreprises d'insertion et les chantiers, les bénéficiaires du RMI sont largement majoritaires en Loir-et-Cher, ce qui semble être moins le cas au niveau national.

➤ En 7 ans, le **nombre de personnes reconnues travailleurs handicapés** accueillies dans les structures a **fortement augmenté** : 146 salariés sont concernés, contre 78 en 1999. Leur part dans l'ensemble du public en insertion a plus que doublé. Ils **occupent 9 % des postes** en 2006.

On peut souligner la part importante de personnes reconnues travailleurs handicapés embauchées **dans les chantiers d'insertion (19 %) et les régies de quartiers (27 %)** du département. Ces embauches se font sans aide de l'AGEFIPH.

➤ Les **associations intermédiaires** évoquent l'accueil de **personnes particulièrement fragilisées**, "les plus démunies" ainsi qu'un **public féminin**, en recherche d'emploi après avoir élevé ses enfants, en situation de rupture ou en grande fragilité financière. On trouve **peu de bénéficiaires du RMI dans les AI**, sans doute pour partie en raison de l'absence de conventionnement entre ces structures et le Conseil général.

Près du **quart des personnes** mises à disposition en 2006 par les **associations intermédiaires** n'étaient **pas inscrites à l'ANPE** avant leur embauche.

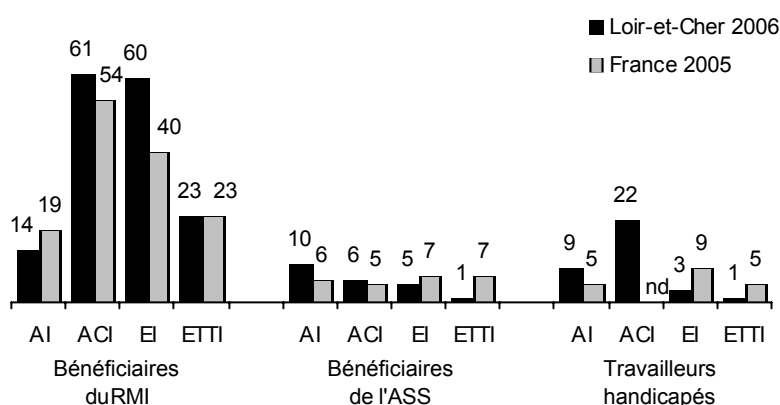
➤ Globalement, **57 % des salariés en insertion** étaient **inscrits à l'ANPE depuis plus d'un an** (70 % dans les chantiers et régies).

Salariés en insertion bénéficiaires de minima sociaux ou reconnus travailleurs handicapés

	Nombre 2006	Part en % 2006	rappel 1999
Bénéficiaires du RMI	380	23	20
Bénéficiaires de l'ASS	135	8	6
Bénéficiaires de l'API	12	1	0
Personnes reconnues travailleurs handicapés	146	9	4

Salariés en insertion bénéficiaires de minima sociaux ou reconnus travailleurs handicapés selon les dispositifs et comparaison avec le niveau national

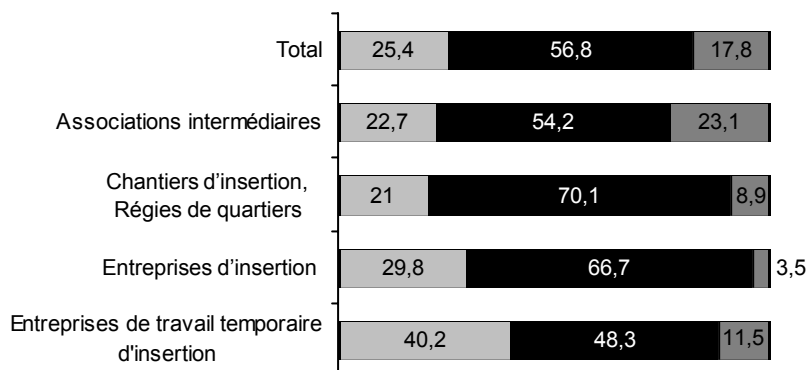
Part des personnes embauchées ou ayant travaillé (en %)



AI : Associations intermédiaires - ACI : Ateliers, Chantiers d'insertion et Régies de quartiers - EI : Entreprises d'insertion - ETTI : Entreprises de travail temporaire d'insertion

D'après sources : Observatoire, DARES

Situation des salariés en insertion au regard de l'emploi avant leur embauche* (en %)



Personnes inscrites à l'ANPE...
 ■ ... depuis moins d'un an ■ ... depuis plus d'un an ■ inscrites à l'ANPE

* Données disponibles pour 70 % des salariés

➤ Il est nécessaire d'être inscrit à l'ANPE pour bénéficier de l'agrément, obligatoire pour l'embauche en EI, ETTI ainsi que pour les mises à disposition supérieures à 16 heures en AI. Selon les responsables des structures, les chiffres ci-dessus sont à analyser avec prudence. La proportion de salariés inscrits depuis moins d'un an intègre les réinscriptions suite aux radiations des fichiers de l'ANPE devenues fréquentes. Dans les faits, les demandeurs d'emploi de longue durée seraient beaucoup plus nombreux.

➤ Plus de **300 salariés** en insertion étaient en **recherche d'emploi depuis plus de 2 ans**, soit 30 % de ceux pour lesquels l'information a été collectée, **les associations intermédiaires en accueillant plus des deux tiers**.

➤ Dans les chantiers d'insertion et Régies de quartiers, 4 salariés sur 10 étaient en recherche d'emploi depuis plus de 2 ans.

➤ Selon les éléments partiels disponibles à l'Observatoire, les structures auraient embauché **une dizaine de personnes relevant de la protection judiciaire de la jeunesse ou ayant achevé une période d'incarcération**. Ce chiffre serait largement sous évalué.

➤ Près de **8 salariés sur 10 résident dans la commune d'implantation de la structure** qui les embauche, majoritairement dans le même quartier (ZUS de Blois notamment).

➤ On constate une **réelle difficulté d'accès** aux structures pour les personnes qui en sont **éloignées géographiquement**, 3 % seulement des salariés en insertion habitant loin de leur structure d'accueil.

➤ Les chiffres relatifs à la mobilité sont incomplets et doivent être interprétés avec prudence. Néanmoins il apparaît que la part des personnes en possession du **permis de conduire** est relativement élevée en **Intérim d'insertion et dans les entreprises d'insertion (plus de 6 personnes sur 10)**. Elle est beaucoup plus faible dans les **régies de quartiers (moins de 2 sur 10)**.

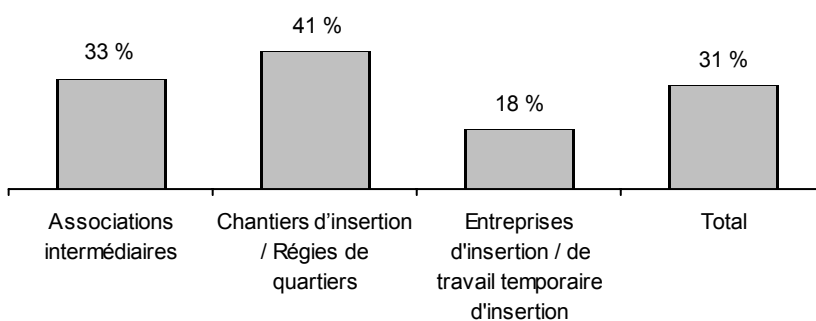
➤ Dans les AI, on compte également près de 6 salariés sur 10 en possession du permis ; la proportion apparaît beaucoup plus faible parmi les personnes inscrites qui n'ont pas pu bénéficier de mission.

➤ En moyenne, **près d'un salarié sur deux rencontre des difficultés de mobilité**⁴.

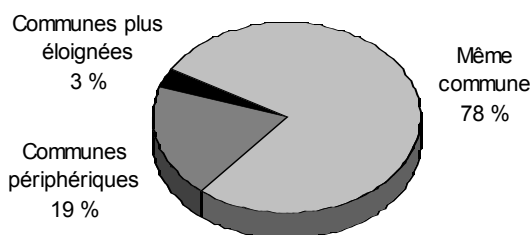
3. Information connue pour seulement 2 structures, soit 40 % des salariés mis à disposition par les Associations Intermédiaires en 2006.

4. Cette difficulté, assez constante, avait d'ailleurs conduit Inseréco à mettre en place en 2003 une association départementale d'aide à la mobilité : "Mobilité 41".

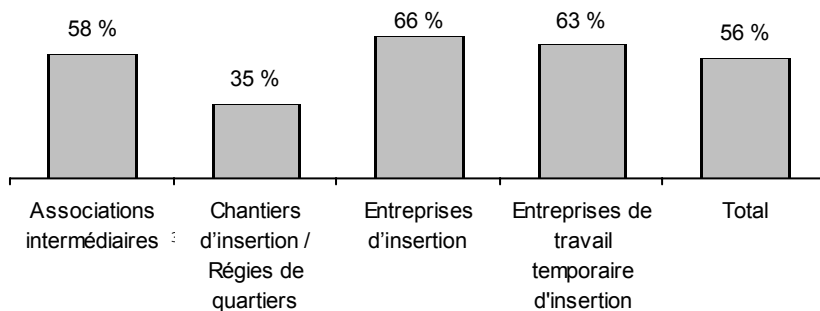
Part des demandeurs d'emploi de plus de 2 ans parmi les salariés en insertion selon le dispositif (situation avant l'embauche des salariés ayant travaillé en 2006)



Répartition des salariés en insertion selon le lieu de résidence par rapport à la commune d'implantation de la structure



Part des salariés en insertion ayant le permis de conduire selon le dispositif



L'évolution des difficultés des publics au cours des dernières années

Au cours des entretiens, les responsables ont été interrogés sur l'évolution ressentie dans les difficultés rencontrées par les publics accueillis depuis quelques années.

➤ Le **sentiment général** qui se dégage oscille entre l'**absence de changement notable et une dégradation des situations des publics** (personnes en plus grande difficulté matérielle, sans aucun lien familial, personnes à la rue, **personnes en grande souffrance psychique**, rencontrant parfois des **difficultés d'ordre psychiatrique**).

➤ **La venue sur le champ de l'insertion d'un public particulièrement jeune (16 à 18 ans)**, résidant en foyer, ou de jeunes majeurs totalement livrés à eux-mêmes, en échec scolaire, parfois enfants de salariés en insertion, semble s'être accentuée. Une partie de ces jeunes a bénéficié auparavant d'un suivi éducatif.

➤ Les structures accueillent **davantage de personnes ayant connu des périodes de chômage particulièrement longues** (parfois 10 ans). Est également croissant, le nombre **des plus de 55 ans, sans droit à la retraite**, trop jeunes pour bénéficier du minimum vieillesse, ainsi que celui des salariés d'origine étrangère **primo-arrivants** de culture très différente (difficultés en lien avec les horaires, les enfants, etc.).

Accueillir les personnes les plus en difficulté mais maintenir le cap sur l'emploi

Le point de vue des financeurs

L'éventail des dispositifs proposés devrait permettre l'accueil de toute personne qui rencontre des difficultés d'insertion sociale et professionnelle, en l'orientant vers le dispositif le mieux adapté à son profil. Dans la pratique, c'est davantage la nature de l'activité des structures qui détermine le public accueilli.

Parallèlement, le **panel d'activités proposé** est sans doute **insuffisamment diversifié** pour permettre l'**accompagnement de tous les publics** susceptibles d'être concernés.

Il conviendrait d'**améliorer la couverture géographique**, ce qui ne peut se faire sans l'implication des élus locaux. (En effet, dans de nombreux secteurs, seules des antennes d'associations intermédiaires sont présentes).

Actuellement, **aucun chantier temporaire** ne fonctionne dans le Loir-et-Cher, ce qui constitue un manque. Des réflexions sont en cours à ce sujet.

Les chiffres indiquent une proportion de jeunes en insertion plutôt faible. Il n'apparaît cependant pas souhaitable, selon la DDTÉFP, d'**augmenter le nombre d'orientations de jeunes vers l'IAE** compte tenu du risque de cloisonnement de ceux-ci dans le secteur non marchand.

Des personnes souvent durablement éloignées de l'emploi, difficiles à insérer

La majorité des responsables évoquent **des difficultés spécifiques pour accueillir certains publics**, parfois en raison de l'activité qui peut leur être proposée (port de charges lourdes, missions davantage masculines ou féminines par exemple), le plus souvent en raison du profil **des personnes**. Certaines, totalement " desinsérées ", " désocialisées ", en errance, en souffrance psychique, qui **n'ont quelque fois pas pour objectif d'accéder à un emploi**.

➤ Les **associations intermédiaires** opèrent sans doute le **recrutement le plus ouvert**. Les **personnes en très grande difficulté sociale** semblent y être orientées très largement. Ces structures prennent le plus souvent en compte l'ensemble des demandes formulées tout en sachant que pour une partie des personnes la mise au travail sera particulièrement délicate. Pour démarrer un parcours d'insertion, il y a nécessité d'avoir " un petit socle au départ ", un " minimum de savoir être " mais cela fait parfois défaut. Elles se heurtent à la difficulté de proposer à un salarié en **manque d'autonomie** des missions au cours desquelles ce dernier devra intervenir seul chez un client.

➤ Des accompagnants évoquent la **perte des repères** du monde du travail, du fonctionnement d'une entreprise, les difficultés des personnes sans autonomie (des hommes seuls vivant chez leur mère à 45 ans par exemple), l'isolement.

➤ Plus globalement, les personnes en **situation de handicap " lourd "**, de déficience mentale ou atteintes de **troubles psychiatriques** posent de réelles difficultés aux structures qui déplorent le **déficit de places en milieu protégé** (sentiment de palier une carence en ateliers protégés). Les responsables regrettent également l'absence de possibilité pour les encadrants ou dirigeants d'émettre un avis sur l'orientation des personnes vers le milieu protégé et l'absence d'aides financières spécifiques de l'AGEFIPH.

➤ Pour les **salariés de plus de 55 ans** (voire 50 ans), les difficultés résident principalement dans l'**absence de perspectives de sortie vers l'emploi** et les **démarches nécessaires pour obtenir l'agrément ANPE** préalable à l'embauche lorsque la personne bénéficie d'une dispense de recherche d'emploi.

➤ Une partie des demandes ne peut aboutir en raison de l'**absence de suite donnée par la personne** ou de son indisponibilité au moment de chacune des propositions de mission.

➤ L'**alcoolisme**, et plus généralement les **addictions**, notamment lorsqu'elles relèvent du soin, constituent de réels obstacles à la mise en emploi (problème de sécurité pour l'utilisation de certaines machines ou d'outillage, ou lorsque le travail s'effectue en hauteur, etc).

➤ Les **responsables** se sentent également **désarmés face aux demandeurs d'asile et réfugiés** : "ce n'est pas notre métier". Les personnes se trouvent le plus souvent en situation d'échec complet. Elles n'ont pas fait le deuil de leur vie antérieure. Elles sont parfois orientées vers l'IAE en vue de faciliter leur accès à un logement par l'obtention de fiches de paye.

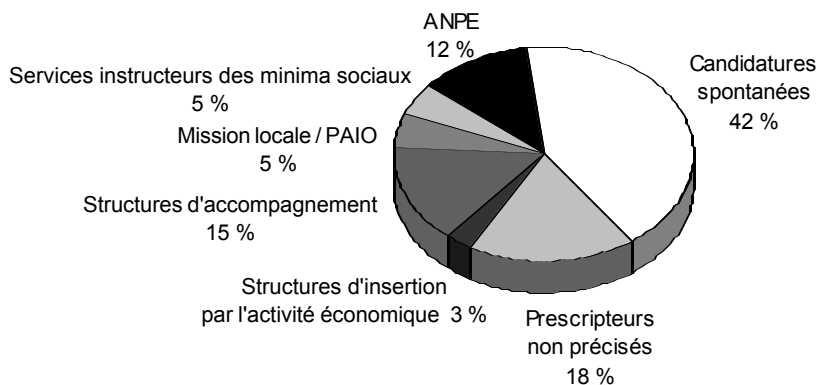
➤ L'**instabilité** est particulièrement **marquée chez les jeunes**. Les responsables soulignent la nécessité pour ces derniers de **renforcer la durée d'accompagnement** ("ils requièrent presque la présence d'un éducateur"), d'avoir un recours plus systématique à la formation. "L'expérience montre que **les jeunes entrés dans une association intermédiaire peinent ensuite à en sortir**. Ils **ne se projettent pas dans l'avenir** et leur embauche au sein de la structure apparaît comme une finalité".

Les métiers proposés dans le cadre de l'insertion les intéressent peu, ils n'apprécient pas de travailler dans leur quartier pour des missions d'entretien, par exemple, qu'ils vivent comme dégradantes. On peut souligner qu'une partie de ces **jeunes manque totalement de repères vis à vis de la sphère de travail**, ayant pour certains toujours vécu dans une famille où les parents ont au chômage.

- On note la **demande croissante de jeunes diplômés** qui ne trouvent pas de travail dans leur domaine (l'environnement, pour reprendre l'exemple cité) et se tournent vers une entreprise d'insertion.
- L'une des difficultés à accueillir certains publics découle du conventionnement pour l'embauche de bénéficiaires du RMI. Sur un territoire peu pourvu en structures d'insertion, l'offre est d'autant plus restreinte pour **les non éré-mistes, placés en liste d'attente**, qui se découragent. Cette situation concerne **notamment les jeunes** qui ne peuvent accéder au dispositif RMI avant l'âge de 25 ans.

Peu de prescriptions formalisées

Répartition des salariés en insertion selon l'origine de l'orientation



- Une **proportion importante de personnes** sont orientées vers les structures **sans prescription formalisée**.

➤ Certains responsables regrettent que les travailleurs sociaux ou les structures d'accompagnement soient parfois insuffisamment informés sur les critères qui permettent de proposer une mission à une personne et les adressent aux structures faute de solution adaptée. Ce serait le cas pour de nombreux jeunes.

➤ Selon le sentiment général qui se dégage, les conseillers de l'ANPE orientent de façon satisfaisante des personnes qui ont "le profil" vers les structures d'insertion par l'activité économique. Toutefois, cette **orientation** est souvent faite là encore **par défaut d'une réponse mieux adaptée**. Parfois la prescription pourrait être plus ciblée au préalable, **l'absence de permanences ANPE dans les chefs lieux de canton** rendant d'ailleurs plus difficile une bonne mise en relation entre le salarié et la structure.

➤ La **diffusion**, auprès des conseillers de l'ANPE comme des travailleurs sociaux, **d'une information relative à un poste vacant** au sein d'une structure ne paraît **pas satisfaisante** : les personnes proposées en retour ont parfois un profil totalement éloigné de celui requis. Le nombre de candidatures est jugé trop restreint. Le **manque de réactivité**, les **délais nécessaires à la diffusion d'une annonce**, la procédure qui nécessite la prise de contact avec un interlocuteur particulier, ralentissent le recrutement. L'ANPE ne relaie pas la recherche d'une personne pour quelques heures de travail.

➤ Enfin est soulignée **l'inadéquation entre les objectifs fixés par les financeurs**, qui pourraient inciter les structures à **l'embauche de personnes plus proches de l'emploi**, et les **orientations faites par les prescripteurs qui concernent des personnes qui en sont très éloignées**.

➤ Plus de **40 %** des demandes correspondent à des **candidatures spontanées** (bouche à oreille dans les quartiers, en zone rurale...). Ce mode est surtout très développé dans les associations intermédiaires et les entreprises de travail temporaire d'insertion.

➤ **L'ANPE et les services instructeurs** (services sociaux) sont à l'origine de moins **d'une orientation sur 5**, le plus souvent vers des chantiers d'insertion ou les régies de quartiers.

➤ On relève une **faible proportion de passages entre les structures d'insertion**.

Le point de vue des financeurs

La nature de l'activité détermine en partie le profil des publics qui peuvent être accueillis, comme cela a été précédemment souligné. Aussi, afin d'améliorer la qualité des orientations, il serait souhaitable que chaque structure identifie clairement les prérequis nécessaires à l'embauche et les fasse connaître aux différents prescripteurs.

Des résultats tangibles malgré une construction de parcours restant à finaliser

Si les structures ont un statut et un mode de fonctionnement différents, il existe un socle commun qui se traduit par l'inscription d'une personne dans un parcours d'insertion. Pour mettre en place les outils d'accompagnement socio-professionnel les mieux adaptés à chaque profil, les structures réalisent au préalable un travail de repérage des acquis et savoir-faire.

Le repérage des acquis et savoir-faire

- Pour déceler dès les premiers contacts la présence de **difficultés de lecture, écriture, compréhension**, le demandeur est le plus souvent invité à renseigner sur place une fiche d'inscription précise. Un ou plusieurs entretiens complètent ensuite ce premier diagnostic.
- Le repérage des savoirs de base s'affine souvent au quotidien à travers le remplissage de différents types de documents d'entreprise (fiches horaires, etc.). Les savoirs de base, l'illettrisme, l'analphabétisme font **rarement l'objet d'une réelle évaluation interne** mais dès lors que des difficultés dans ce domaine sont identifiées, **les structures se tournent vers les partenaires** (Alire, AFPA principalement) pour mettre en place des **actions de formation**.
- Dans la plupart des cas une **mise en situation** est réalisée **afin de mesurer les capacités à travailler**, de disposer d'un aperçu des **savoir faire et savoir être professionnels** du salarié (respect des horaires, assiduité, présentation générale, sécurité, travail en équipe, comportement, etc). Cette mise en situation peut prendre diverses formes : missions de courte durée, suivi sur site, échange avec les clients ou démarrage de l'activité pour les personnes sous contrat, les premiers mois servant de "période d'apprentissage".
- La majorité des structures **évaluent** ensuite **régulièrement les capacités techniques et le savoir être des salariés** en s'appuyant pour la plupart sur un **support : fiche ou grille détaillée**. Parfois, l'ensemble de l'équipe encadrante participe aux bilans, le plus souvent encadrants techniques et accompagnants socioprofessionnels travaillent en binôme. Le salarié en insertion y est en général associé, par la réalisation d'une autoévaluation, par exemple, suivie d'échanges avec l'encadrant.
- Les outils de repérage et de suivi sont amenés à évoluer. Beaucoup ont eu recours à des outils externes qui ont été progressivement adaptés à leurs besoins. Certains les ont abandonnés les jugeant lourds ou peu pertinents et préfèrent multiplier les temps d'échange. Une mutualisation des pratiques s'opère fréquemment entre les structures d'un même réseau, au plan régional ou national.
- Une réflexion sur les **compétences transférables**⁵ a été portée par Inseréo et certaines structures ont axé leur grille d'évaluation de parcours dans cette optique.
- La **fréquence des évaluations** diffère en fonction du type de structure et surtout du nombre de personnes en insertion. Elle est très régulière dans les petites structures. Dans les plus grosses, le manque de temps pour assurer un suivi régulier de l'ensemble des personnes est souvent regretté ainsi que le manque de disponibilité des encadrants techniques pour participer pleinement à ces évaluations. En pratique, deux des associations intermédiaires déclarent accorder au moins deux entretiens approfondis dans l'année à une majorité des personnes en emploi et avoir des moments d'échange plus ponctuels à l'occasion par exemple de la remise des salaires.

➤ On note, dans les AI, une **réticence des personnes** en insertion à consacrer une ou deux heures pour **faire le point sur leur situation** ; elles préféreraient se voir confier une mission sur ce laps de temps.

Les bilans servent de réel support pour la construction de parcours, la mise en place des actions de formation.

5. Chercher, dans les compétences acquises dans le ou les métiers exercés au sein s'une SIAE, celles communes à d'autres métiers.

Des outils pour l'accompagnement des salariés

● Mise en oeuvre de l'accompagnement socio-professionnel

➤ En 2006, la **moitié des structures** a conduit des **actions collectives en lien avec l'accompagnement social**.

➤ Pour 8 des 9 structures concernées, ces actions étaient destinées aux salariés en insertion. 4 structures ont mené des actions auprès de leurs salariés permanents.

➤ Une partie de ces actions a été réalisée au sein de la structure, **le plus souvent avec l'appui de partenaires**.

➤ Les **thématiques abordées pour les permanents** ont été principalement centrées sur la **santé mentale**, le **suicide**, la conduite à tenir par rapport aux personnes rencontrant des problèmes d'**addiction**, l'**accès aux droits**. Certaines ont été menées en lien avec Inseréo.

➤ Concernant les **salariés en insertion**, les thématiques abordées sont diverses : **santé, hygiène, alimentation, "relooking", risques / sécurité au travail, gestion / budget**. Il s'agit parfois de **sorties** (visites d'entreprises) ou "d'opération **vacances**", d'organisation de **fêtes, de moments conviviaux** en vue de favoriser le "droit aux vacances, aux loisirs et à la culture" dont les personnes n'ont parfois jamais bénéficié auparavant.

➤ Le temps nécessaire au montage de ce type de projet constitue à l'évidence un frein à leur développement.

➤ **Certains privilégient les actions individuelles**, considérant que d'autres partenaires sont mieux placés pour intervenir sur des actions collectives.

Pour compléter le bilan cognitif et professionnel un point est fait de façon quasi-systématique pour mesurer les **fragilités sociales et comportementales**. Il a parfois un caractère informel. Il s'agit, selon les problématiques rencontrées, d'**orienter la personne vers les partenaires compétents**.

➤ Sont régulièrement abordées les questions du **logement**, de la **mobilité**, de la **santé**. Une aide peut être apportée pour les formalités administratives, l'accès aux droits (CMU, mutuelle par exemple).

➤ Les salariés sont souvent amenés à évoquer leurs **difficultés financières** (demandes d'acomptes), les situations de **surendettement** le cas échéant (saisie sur salaire). Dans ce cas la personne est orientée vers un travailleur social.

➤ Il est fréquent que les salariés soient hébergés, ou bénéficient d'une domiciliation au CIAS ou CCAS. Une action concertée avec instructeurs et partenaires spécialisés (PACT, FJT, CHRS...) est généralement mise en place.

➤ Une partie des salariés bénéficient des visites médicales de l'APSMT. Parallèlement, les structures **favorisent l'accès aux bilans de santé** proposés par le Centre d'examen de la CPAM, ainsi que **l'accès aux soins dentaires**. La **prise en compte de la santé mentale est beaucoup plus difficile** à gérer, les délais pour obtenir un rendez-vous (au Centre médico-psychologique par exemple) sont particulièrement longs. La souffrance psychique, les troubles du comportement ne sont pas toujours aisés à repérer. Pour les personnes souffrant d'addictions, une mise en relation avec les réseaux spécialisés s'avère nécessaire.

➤ **Les structures ne disposent pas nécessairement d'un outil de suivi des difficultés sociales**, estimant n'avoir ni les compétences ni le temps de proposer un accompagnement social de qualité : "Une SIAE n'a pas pour rôle de prendre en charge des difficultés sociales lourdes". Le bilan social "devrait être réalisé préalablement par les référents". Quand c'est le cas, il y a rarement de transmission des éléments à la structure d'accueil. Les échanges se font plus aisément en cours de parcours : mise en place de réunions avec les partenaires, clarification des rôles de chacun.

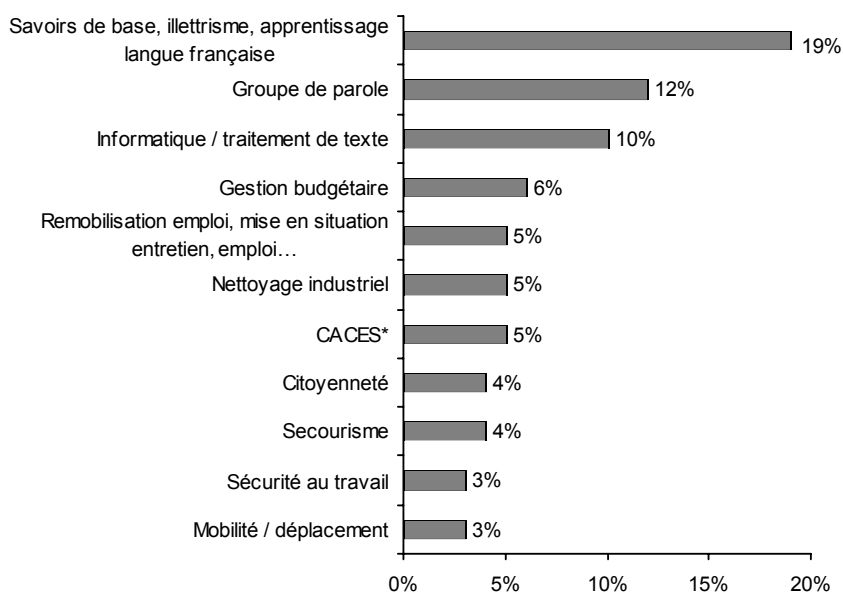
➤ Les responsables ou encadrants peuvent par contre prendre contact avec les travailleurs sociaux mais **ne disposent pas en interne des compétences requises pour réaliser un bon accompagnement social**. Ils peuvent "détecter les problèmes, donner les moyens de les résoudre pour que l'emploi n'en pâtisse pas". Lorsqu'il y a urgence, pour être plus réactif, la structure peut gérer la difficulté.

➤ Les accompagnants réalisent en effet le plus souvent les premières démarches avant de passer le relais aux partenaires. Certains **réactivent les liens avec les travailleurs sociaux dès l'embauche**. Les échanges deviennent fréquents, voire quotidiens. Une partie des salariés, y compris parmi les bénéficiaires du RMI, n'auraient plus de lien avec leur assistante sociale au moment de leur embauche.

➤ Les structures préfèrent se centrer sur leurs missions d'**accompagnement socio-professionnel**, les personnes en insertion bénéficiant **presque toutes** en la matière d'**un accompagnement individualisé**.

● La formation, outil indispensable pour un retour à l'emploi durable

Répartition des principales formations réalisées



➤ Les éléments transmis ne permettent pas de connaître le nombre de bénéficiaires de formation, ni le nombre de formations suivies par les personnes en insertion.

➤ Néanmoins, sur la base des informations disponibles, partielles, on peut mesurer les besoins et l'importance accordée à l'**acquisition des savoirs de base** qui regroupe une formation sur 5 parmi celles identifiées.

➤ La **part du budget consacrée à la formation est souvent faible** (de 1 à 5 %), voire inexistante. **Les structures se tournent le plus possible vers les formations gratuites** ou pour lesquelles elles bénéficient d'un financement, notamment par le biais des fonds de formation via les OPCA ("visa" ou "passeports" de la Région centre, permis "Cobaye").

➤ En complément de la **formation pratique délivrée au quotidien** par les encadrants techniques (apprentissage du métier, travail sur les postures, la sécurité, le savoir être, etc.), presque toutes les structures mettent en place des actions de formation spécifiques ou orientent le public vers des formations externes.

➤ L'**adhésion des salariés** en insertion à des actions de formation n'est **pas toujours aisée**. Le **public**, ayant pour partie connu l'échec scolaire, est **peu enclin à suivre une formation théorique**. C'est pourquoi, certaines structures privilégient dans un premier temps la formation pratique au quotidien et orientent vers des sessions de formation (savoir de base par exemple) en fin de parcours. Comme pour les bilans, certaines personnes ont le sentiment de passer à côté de missions (donc de rentrées financières) lorsque les formations sont dispensées sur un temps qui pourrait être consacré au travail.

➤ La **réduction des aides** à la formation accordées **dans le cadre des nouveaux contrats** contraint les structures à **limiter leur choix** en se tournant vers des **formations proposées gratuitement** "qui ne correspondent pas toujours aux besoins des personnes en recherche d'emploi".

➤ Les **actions de formation** relatives aux savoirs de base, à l'illettrisme doivent, pour en permettre le **financement**, répondre à des **critères** (100 heures réparties sur 4 mois, nous indique-t-on) **qui semblent peu adaptés aux personnes mises à disposition par les AI** (irrégularité des horaires de travail, du volume horaire, etc.).

➤ Certaines formations semblent mal adaptées aux besoins des entreprises (certains CACES* par exemple).

➤ En 2006, une **démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE)** a été **engagée dans cinq structures**, mais principalement pour des salariés permanents. Les rares exemples auprès de personnes en insertion n'ont pas abouti : la **démarche est jugée complexe**, le montage de dossier fastidieux, les personnes ont vécu un **échec**, voire une humiliation. Les personnes interrogées ont le **sentiment que la VAE n'est pas adaptée au public en insertion**. "Avec un mode de fonctionnement entièrement revu, elle pourrait être très positive pour les personnes en insertion".

➤ Enfin, il a été indiqué que pour les personnes qualifiées qui viennent de l'étranger sans équivalence de diplôme, il est difficile de faire reconnaître l'expérience.

* Certificat d'Aptitude à la Conduite En Sécurité

● Préparation de la sortie

➤ En fin de parcours, parfois plusieurs mois avant la sortie, les rendez-vous avec le salarié se multiplient. **Différentes actions sont mises en œuvre** au sein des structures :

- aide aux techniques de recherche d'emploi (rédaction des CV et lettres de motivation, préparation aux entretiens d'embauche, etc),
- affichage ou recherche d'annonces d'offre d'emploi,
- accompagnement psychologique,
- aide au montage de dossiers pour des demandes de formation,
- renforcement des échanges avec l'ANPE,
- visites d'entreprises,
- en l'absence de projet professionnel clair, recherche avec la personne des motivations, des affinités pour une éventuelle orientation vers une formation.

➤ **L'accès aux nouvelles technologies** est favorisé, appuyé par des actions de formation ("visa Internet", formation Alire par exemple).

➤ **Des aménagements d'emploi du temps**, une souplesse dans le déroulement du contrat peuvent être apportés pour permettre une période d'essai et sécuriser le parcours.

➤ Plusieurs structures mettent l'accent sur **la préparation aux entretiens d'embauche** réalisée parfois sous forme de simulation, mais aussi en travaillant avec le salarié à partir des différents bilans. Il s'agit de l'aider à prendre conscience de sa progression, des difficultés persistantes et apprendre à ne pas les évoquer dans ce cadre, travailler sur l'image qu'il a de lui-même. Ces entretiens contribuent à mieux se positionner par rapport aux compétences demandées pour un éventuel emploi. Des expériences de simulation d'entretien en entreprise sont évoquées.

➤ Les structures souhaiteraient voir se développer auprès de l'ANPE des possibilités d'**évaluation en milieu de travail** (EMT), qui ne sont plus possibles au cours des contrats, pour affiner le projet professionnel de la personne mais aussi créer des liens avec les entreprises partenaires.

➤ Pour certains salariés identifiés comme potentiellement employables à un moment de leur parcours, les structures sont **quelquefois** amenées à multiplier les interventions pour les **faire réagir et éviter une "installation dans le milieu** rassurant et sécurisé **de l'IAE"**. Parfois cela se traduit par une rupture volontaire du contrat dans un but pédagogique.

L'impact des parcours sur les sorties

● Un retour progressif à l'employabilité

➤ **La mesure de la progression de la personne au sein des parcours** repose sur les bilans réguliers. Sont notamment examinés :

- l'acquisition de savoir-faire techniques, les compétences transférables,
- le degré d'autonomie de la personne,
- la reprise de confiance, la stabilité personnelle,
- le degré d'aptitude à organiser son travail.

➤ "Le parcours d'insertion a pour finalité de redonner aux personnes la capacité de tenir un poste de travail en entreprise". De **nombreux salariés à l'issue de leur parcours d'insertion sont jugés employables** par l'équipe. Certains responsables indiquent que c'est le cas de l'ensemble de ceux qui ont effectué un parcours dans leur structure. "Ils regagnent la file d'attente des demandeurs d'emploi" mais n'intègrent pas pour autant une entreprise.

Les données relatives aux sorties sont établies sur la base déclarative. Une partie des salariés quittent les structures sans prévenir et sans donner de nouvelles ultérieurement. Lorsqu'ils indiquent avoir trouvé un emploi, il est souvent difficile de vérifier les informations relatives au poste pris (durée du contrat, nombre d'heures hebdomadaires, etc.).

Aussi les éléments recueillis par l'Observatoire ne permettent pas d'indiquer avec précision le nombre de CDD de plus de 6 mois (sans doute un peu surévalué) ni le nombre de contrats de plus de 78 heures hebdomadaires.

➤ Selon les données transmises, qui sont incomplètes, **plus de 780 sorties** sont enregistrées en 2006.

➤ **30 %** des salariés retrouvent un emploi en CDI, CDD de plus de 6 mois ou un contrat aidé à l'issue de leur parcours d'insertion (23 % hors contrats aidés). Selon les éléments disponibles, près d'un poste sur 10 serait cependant à temps partiel.

➤ **8 %** accèdent à une formation (pour la majorité, il s'agit d'une formation qualifiante).

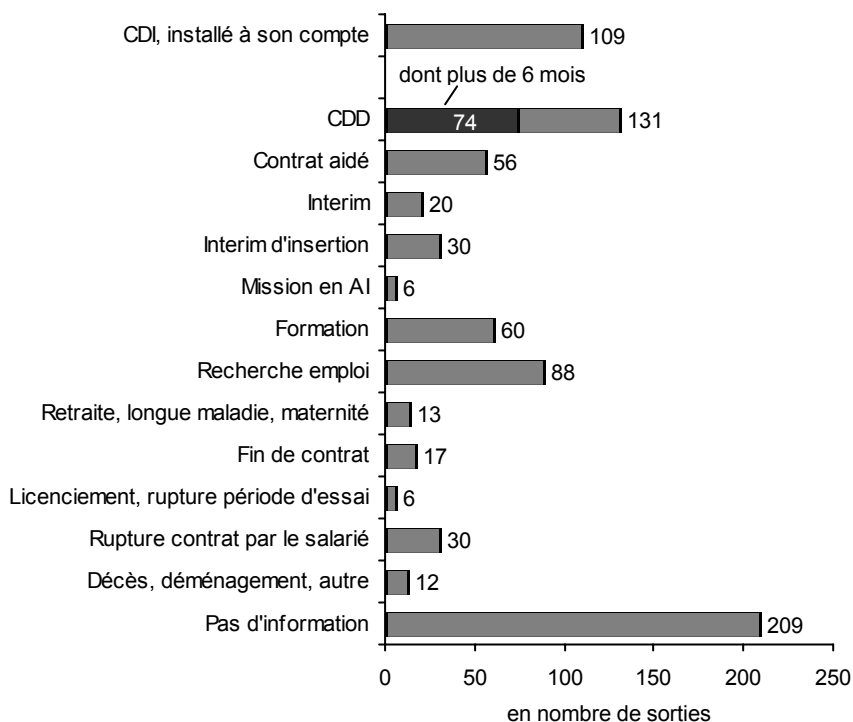
➤ Pour le tiers des salariés, la situation n'est pas connue (perte du contact, etc.). Lorsque la personne est en errance, la structure tente parfois de maintenir un lien. Dans la majorité des cas, elle n'a plus de contact avec les anciens salariés, quelle que soit la nature de la sortie.

➤ Les entreprises d'insertion et de travail temporaire d'insertion, qui accueillent un public plus proche de l'emploi, enregistrent logiquement une proportion plus élevée des salariés accédant à un CDI ou un CDD (plus d'une sortie sur 3 pour les EI, et près de 1 sur 2 pour les ETTI).

➤ Notons que les associations intermédiaires, pour lesquelles les données sont disponibles, ont favorisé plus de **250 sorties vers l'emploi**, soit près des trois quarts des sorties vers l'emploi recensées par l'ensemble des structures. Près d'un tiers des contrats serait à durée indéterminée.

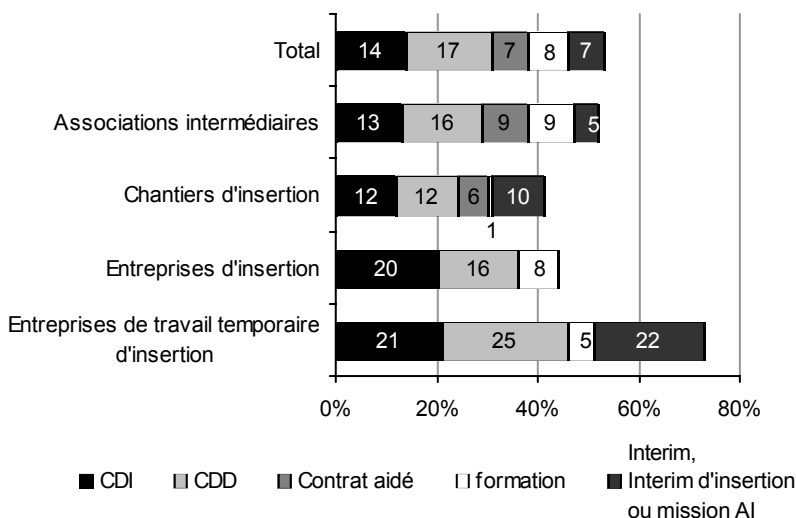
● 5 salariés sur 10 sortent vers l'emploi ou la formation, mais en situation précaire pour au moins 2 d'entre eux

Situation des salariés à la sortie
(selon les informations déclaratives recueillies)



Part des salariés sortis vers l'emploi ou la formation par dispositif (en %)

(selon les informations déclaratives recueillies)



● **Certains freins à la sortie sont inhérents à la personne ou à sa situation...**

➢ Parmi les freins évoqués, on peut souligner l'appréhension des personnes, parfois l'absence de motivation personnelle, la difficulté pour certaines d'élaborer un projet professionnel. Elles ont parfois pour principale perspective d'obtenir ou de garder un emploi en vue d'une rémunération même si elles se maintiennent dans une situation précaire.

➢ Beaucoup d'emplois non qualifiés nécessitent des ports de charge ou une bonne condition physique, et réduisent les possibilités de sortie des salariés qui rencontrent des **problèmes de santé**, des problèmes de dos. Les salariés plus âgés sont également concernés. On peut à cet égard noter la situation particulière des personnes qui ne peuvent travailler en milieu ordinaire en raison de leur handicap (reconnu ou non).

➢ Les **addictions** sont à l'origine d'une partie des abandons de parcours et des sorties sans solution.

➢ Les emplois proposés dans le domaine de l'entretien ou de l'aide à la personne, qui pourraient constituer une voie de sortie accessible aux personnes en fin de parcours d'insertion, proposent des **horaires inadaptés** aux mères de familles et en particulier à celles qui sont isolées.

● **... d'autres au contexte économique et au marché du travail**

➢ Le **décalage entre les besoins des entreprises et les compétences des personnes** va en s'accroissant. Les **exigences de technicité et de savoir être** se sont **élevées**, y compris dans des emplois réputés accessibles comme les services à la personne. "Ce ne sont pas les personnes qui sont de plus en plus éloignées de l'emploi, mais l'emploi qui s'éloigne".

➢ Certains responsables des structures disent manquer de visibilité des besoins des entreprises en terme d'emploi non qualifié.

➢ Retrouver un CDI ne permet pas toujours aux personnes de sortir de la précarité. "Est-on inséré quand on dispose d'un contrat de 78 heures par mois payé au SMIC ? "

● **Les deux tiers des salariés bénéficient d'un contrat de moins d'un an au sein d'une même structure**

Répartition des contrats d'insertion selon la durée (hors associations intermédiaires et entreprises de travail temporaire d'insertion)

6%	9%	18%	35%	22%	10%
Moins d'un mois	de 1 à 3 mois	de 3 à 6 mois	de 6 à 12 mois	de 12 à 24 mois	24 mois et plus

➢ Assez peu de remarques ont été formulées sur la durée des parcours. Les avis apparaissent cependant partagés : "Les meilleures sorties correspondent aux parcours courts (de 6 à 8 mois)" souligne un responsable. D'autres seraient favorables à un allongement de la durée des parcours dans certaines situations. "Travailler sur les difficultés sociales demande du temps" ; "beaucoup ont eu besoin de temps au sein de la structure avant de pouvoir redémarrer".

➢ Un responsable indique que les salariés les plus âgés restent souvent plus longtemps dans les dispositifs.

➢ La **durée des contrats** est mesurée pour les personnes sorties dans l'année.

➢ La **majorité** d'entre eux se déroulent sur une période **de 3 mois à un an**.

➢ **15 % des salariés restent moins de 3 mois** dans la structure, le plus souvent en raison d'une **inadéquation entre le poste proposé et le profil de la personne** (fin de période d'essai, rupture de contrat à l'initiative du salarié ou de la structure).

➢ Id'ées Interim, seule entreprise de **travail temporaire d'insertion** ayant concrétisé des embauches courant 2006 (la seconde ETTI étant en phase de démarrage), indique que la **moitié des personnes inscrites** au fichier a été suivie **moins de 3 mois**. La plupart ne sont pas joignables ou ne donnent pas suite aux relances téléphoniques mensuelles. 15 % ont bénéficié d'un accompagnement pendant plus d'un an.

Les structures acceptent assez mal l'évolution des exigences des financeurs. Les institutions étaient perçues comme des guichets où les structures venaient chercher les subventions auxquelles elles pouvaient prétendre. Actuellement, certains financeurs attendent une plus grande professionnalisation qu'ils considèrent comme indispensable.

L'apport de l'IAE pour sortir des personnes de l'isolement social est totalement reconnu, mais les efforts doivent converger vers une augmentation du nombre de sorties vers l'emploi, jugé comme plutôt faible actuellement.

Si les objectifs fixés au plan national ne sont pas atteints, les structures doivent être en capacité d'expliquer les écarts, notamment en terme d'indicateurs.

Elles ont encore une approche "très sociale" des publics en raison notamment de la présence au sein de leurs équipes d'anciens travailleurs sociaux. Il semble logique qu'elles ne disposent pas d'outil de suivi social, étant donné que cela ne correspond pas à leurs missions. En outre, leur rôle de l'IAE n'est pas de proposer une activité occupationnelle.

Il paraîtrait préférable qu'elles travaillent davantage les compétences acquises au cours des parcours, qu'elles renforcent leur connaissance des métiers en tension dans leur bassin d'emploi et qu'elles renforcent leurs liens avec le monde économique.

Les structures ne peuvent consacrer qu'une très faible part de leur budget à la formation, ce qui constitue un réel problème.

● Des interrogations sur les objectifs de sortie

La notion de **taux de sortie** est très controversée. Certains responsables préfèrent ne pas s'y attarder, jugeant les **objectifs fixés au plan national inadaptés**, voire en totale **inadéquation avec le travail** que leurs équipes réalisent au **quotidien**. "Les structures ont avant tout des obligations de moyens". "Comment mesurer le retour à l'emploi sans mesurer le **marché de l'emploi** ?".

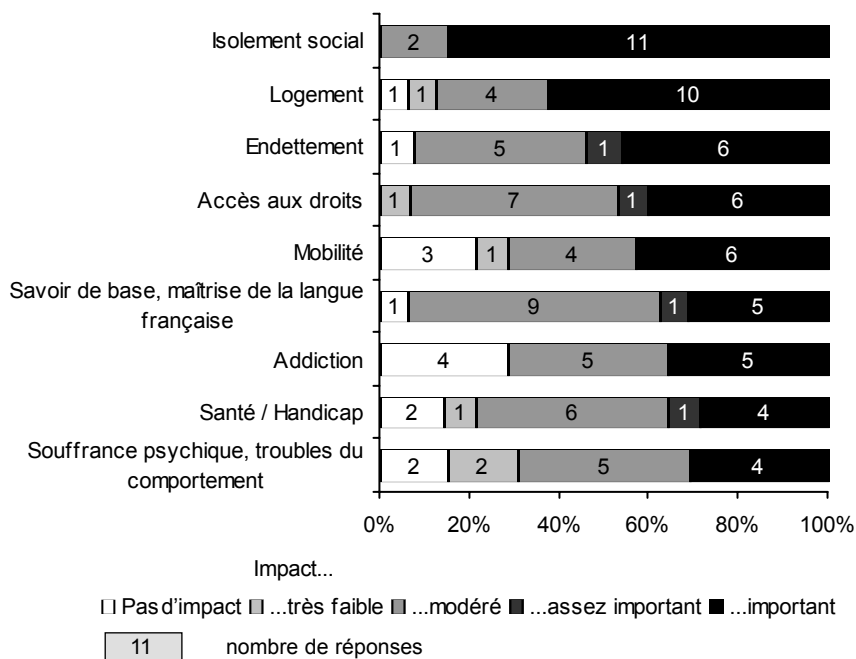
➤ "Comment mesurer l'impact du passage dans la structure **sur la réinsertion sociale** ?". "La **situation immédiate à la sortie** est-elle l'unique indicateur à prendre en compte ?" Une partie des salariés quittent l'IAE sans emploi mais retravaillent 6 mois ou 1 an après. C'est notamment le cas des jeunes qui seraient plus nombreux à ne réagir qu'après avoir quitté la structure. Les personnes en insertion n'ont pas toutes la mesure du marché du travail ; certaines reviennent chercher conseil et appui après leur départ.

L'impact sur la réinsertion sociale

L'impact des parcours d'insertion sur les problématiques sociales ne fait l'objet d'aucune mesure. Les structures s'appuient ici encore sur les bilans réguliers et le suivi quotidien mais aucune ne dispose d'un outil spécifique pour mesurer la progression dans ce domaine.

Néanmoins, dans le cadre de cette étude, il a été demandé aux responsables d'évaluer, pour chacune des problématiques identifiées, l'impact du passage au sein de leur structure pour les salariés concernés (en graduant de l'absence d'impact à un impact important).

Effet des parcours sur les problématiques sociales
(en nombre de réponses des responsables interrogés)



➤ La **reprise d'un emploi** et donc l'apport de **revenus réguliers**⁶ favorisent **l'accès ou le maintien dans un logement** et la **régularisation** de certaines **situations financières** (dettes en cours, notamment). Les possibilités d'intervention des structures dans le domaine de l'endettement restent cependant très limitées. Avec un contrat de travail, la personne retrouve les "droits sociaux communs".

➤ La prise de poste s'accompagne pour beaucoup d'une **reprise de confiance en soi**. **Valorisés par le travail**, les salariés en insertion évaluent mieux leurs capacités personnelles. "Le travail leur permet d'exister". Ils (re)découvrent la "fierté de travailler" et changent de statut : "ils ne se classent plus dans la catégorie des pauvres, ils deviennent des salariés". Leur regard sur eux-mêmes et le regard des autres évoluent. Ils **retrouvent une "estime de soi"**.

➤ Les équipes veillent à la responsabilisation des salariés à travers les différentes tâches assignées en vue de les rendre "acteurs de leurs démarches". "Ils sortent ainsi de l'assistanat". Les effets du parcours sur l'**autonomie**, item non proposé dans le cadre des entretiens, ont été plusieurs fois mentionnés.

➤ On note un "**retour du lien social**", des relations se mettent en place, entre les salariés, avec l'entourage professionnel (lien avec les membres d'autres équipes sur les chantiers, avec les salariés d'établissements situés dans les mêmes locaux, par exemple). Des perspectives nouvelles s'ouvrent à travers les déplacements organisés soit dans le cadre de missions, soit de week-ends ou de vacances, certains salariés n'ayant jamais quitté leur ville de résidence.

➤ Parfois sont pointées les **déficiences en matière de suivi social lié au logement**. Les mesures mises en place dans le cadre du FSL (Fonds de solidarité pour le logement) ne durent que 6 mois.

➤ L'**impact sur les addictions** est très variable. Des **expériences positives** sont évoquées, souvent sur un suivi de longue durée. Dans certains cas, un effet négatif à contre temps est redouté. Tant que la personne bénéficie d'un accompagnement individualisé, qu'elle se trouve occupée par un emploi une partie de sa journée, elle réduit sa consommation, modifie son comportement. Si cette démarche ne s'inscrit pas dans un parcours de soins avec des appuis extérieurs, un retour en arrière, voire une aggravation, risque de se produire au moment où le salarié quitte la structure. Certains responsables ont connu un ou plusieurs échecs en ce domaine et se sentent très "démunis" ou jugent que le passage au sein de la structure est trop court pour permettre une réelle amélioration.

➤ Dans les entreprises d'insertion et les entreprises de travail temporaire d'insertion peu de situations de **souffrance psychique ou de troubles du comportement** sont repérées. Dans les autres structures ces difficultés paraissent plus fréquentes mais l'**impact des parcours** sur cette problématique est ressenti **comme faible ou modéré en association intermédiaire et régie de quartiers** ; à l'inverse les **effets du parcours** sont **jugés très positifs** au sein de certains **chantiers d'insertion**.

Pour être totalement objectif, sans doute faudrait-il pouvoir connaître la situation des personnes plusieurs années après leur sortie. Si le travail des équipes permet indéniablement une amélioration des situations personnelles en levant ou atténuant certaines difficultés, la fragilité demeure néanmoins dans de nombreux cas et risque de ressurgir dès lors qu'un nouvel accident de parcours se produit.

6. en dehors des associations intermédiaires et entreprises de travail temporaire d'insertion où les revenus sont irréguliers.

Une partie du questionnaire concernait la fréquence des retours dans les dispositifs d'insertion et l'impact des passages précédents sur l'insertion sociale et professionnelle. Ces questions n'ont été abordées qu'auprès de 10 des 18 représentants de structures rencontrés. Il était en effet nécessaire d'être en poste depuis plusieurs années pour y répondre. D'autre part, cette partie n'a parfois pas été traitée afin d'adapter la durée des entretiens à la disponibilité des interlocuteurs.

Le point de vue des financeurs

Le sentiment qu'une **proportion non négligeable de personnes reste captive de l'IAE** a été évoqué ; dans certains cas, les structures auraient tendance à garder quelques temps des personnes performantes, ce qui favoriserait une certaine dynamique au sein des équipes.

Le **manque de fluidité des publics entre les structures** est souligné. On constate cependant davantage de passages au sein du réseau Inseréco.

Le **manque d'information** concernant la **durée totale des parcours** est regretté (on ne dispose en effet que de la durée des contrats dans les entreprises d'insertion, les chantiers et les régies).

Une faible part des salariés n'arrive pas à quitter le champ de l'insertion

- Selon les éléments transmis à l'Observatoire, partiels et insuffisamment précis pour faire l'objet d'une analyse statistique, la **proportion de personnes accueillies ayant déjà bénéficié de contrats ou de missions d'insertion resterait faible** (hormis le passage d'une structure à l'autre dans le cadre de la construction de parcours). La plupart des structures indiquent n'avoir parmi leurs salariés que "2 ou 3 personnes" dans cette situation. Cette proportion semble un peu plus importante en entreprise de travail temporaire d'insertion et dans les associations intermédiaires où des retours après des missions de courte durée peuvent être observés.
- Généralement, les responsables évitent de proposer un nouveau contrat à une personne qui a déjà été salarié au sein de la structure.

Evolution de la fréquence des retours dans un dispositif d'insertion (en nombre de réponses des responsables interrogés)



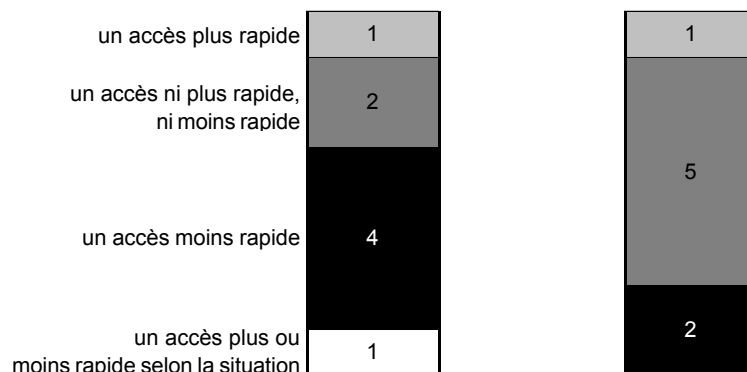
- Une augmentation des allées-venues est évoquée, ainsi que des retours dans l'insertion après les périodes d'embellie économique.
- La durée moyenne observée entre deux passages dans une structure d'insertion évolue peu. Elle aurait tendance à se raccourcir selon quelques responsables en raison de la plus grande précarité des situations des personnes (situation dégradée au plan financier, du logement, de la mobilité, de la santé, du psychisme, de l'autonomie, etc.) et non de leur niveau d'employabilité.
- **Les retours se font rarement après une période d'emploi stable.** Ils sont plus fréquents après des emplois de courte durée, qui se sont multipliés depuis plusieurs années (travaux saisonniers, intérim, "petits boulots"), ou suite à une grossesse, une hospitalisation (en psychiatrie, par exemple), une période en détention ou pour les personnes en errance. Des salariés **alternent périodes de chômage et périodes d'insertion.**
- **8 des 10 responsables** ayant répondu sur cette thématique **déclarent avoir repéré des salariés qui passent de structure en structure sans parvenir à quitter le champ de l'insertion.** "Certains sont passés à côté du marché du travail. Ils n'ont connu que des emplois d'insertion". "Certains ont bénéficié de tous les types de contrats aidés qui se sont succédés". "Ce sont un peu toujours les mêmes qui reviennent". Il s'agit parfois de personnes dont les entreprises locales du secteur d'activité recherché ne veulent plus en raison de leur comportement au travail. D'autres personnes reviennent dans l'insertion "avec de réelles perspectives professionnelles mais se trouvent bloquées par le marché du travail".
- Il s'agit **le plus souvent** semble-t-il de **personnes très éloignées du marché du travail** au départ (cumul des difficultés telles que la garde des enfants et la mobilité, ou des personnes qui relèveraient du milieu protégé). La lenteur ou le manque d'autonomie ne permettent pas à certains salariés de s'adapter au monde du travail ordinaire.

Comparées aux personnes qui entrent pour la première fois dans un parcours d'insertion...

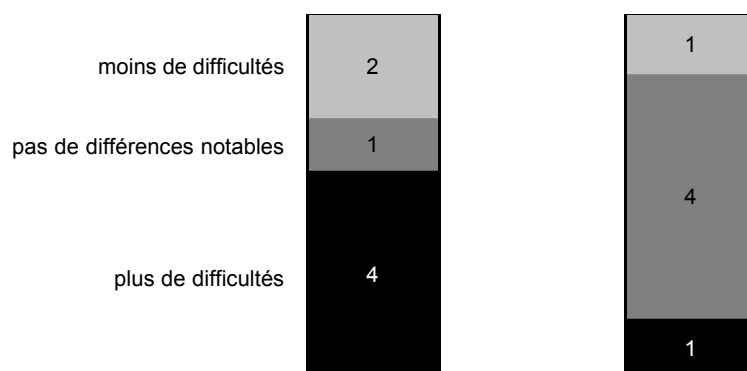
...celles qui reviennent dans l'insertion après un emploi ou une formation de courte durée...

...celles qui proviennent d'une autre structure d'insertion...

...ont sur le plan de l'emploi



...ont sur le plan de l'insertion sociale



➤ Les personnes qui viennent d'une autre structure d'insertion ont déjà bénéficié d'un accompagnement qui leur a permis de régler certaines difficultés sociales d'une part, et d'acquérir un rythme de travail favorable à une reprise d'emploi dans des délais plus courts d'autre part.

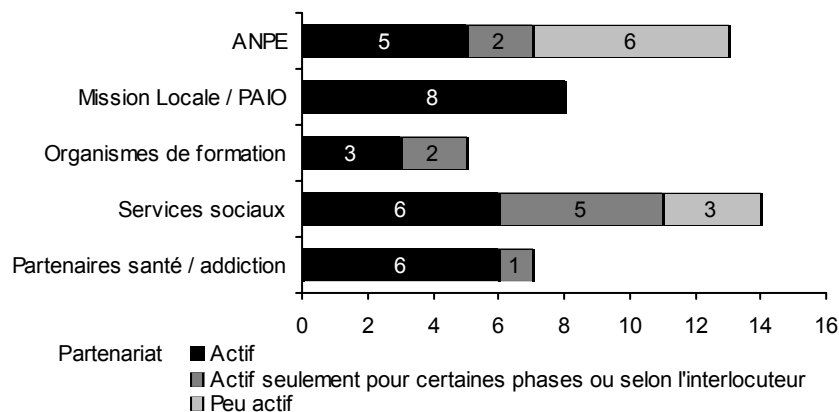
➤ L'allongement des parcours, et donc le **passage d'une structure à l'autre est parfois envisagé pour poursuivre l'accompagnement** et augmenter les chances pour la personne de s'insérer ensuite durablement dans l'emploi. Il s'agit alors "d'un temps de consolidation".

➤ **Les salariés qui reviennent après un contrat de travail ou une formation de courte durée sont souvent ceux qui rencontrent les plus grandes difficultés** d'adaptation au monde du travail ordinaire et pour lesquels certaines problématiques sociales persistent. Dans quelques cas, les personnes reviennent dans l'insertion pour tenter de résoudre les difficultés qu'elles n'ont pas réussi à lever auparavant. Un responsable s'interroge "les aide-t-on vraiment en les reprenant ?" lorsqu'il y a alternance emplois de courte durée / insertion.

Le partenariat tout au long des parcours

Il semble que **peu de règles** soient **clairement définies au plan partenarial**. Des **relations** se sont développées **sur la base d'initiatives individuelles** et font rarement l'objet d'un partenariat clairement affiché entre les organismes. Elles restent de ce fait fragiles. En effet les liens se tissent entre les responsables et encadrants des SIAE d'une part et les directions, référents de l'ANPE ou des structures d'accompagnement, travailleurs sociaux, formateurs d'autre part. Les habitudes de travail et le développement de relations de confiance donnent un sentiment de partenariat plus actif. Il reste étroitement lié à la personnalité des individus en poste.

Qualité du partenariat selon le sentiment des responsables de SIAE (en nombre de réponses des responsables interrogés)



● Les principaux partenaires de l'insertion professionnelle

L'**ANPE** apparaît comme le **partenaire incontournable** (cité par l'ensemble des répondants à ces questions), mais un **appui plus soutenu pendant les différentes phases des parcours est attendu**.

➤ Les échanges avec l'ANPE au moment de l'embauche ne sont systématiquement que pour les entreprises d'insertion ou de travail temporaire d'insertion en raison de l'agrément pour les contrats. Dans les chantiers d'insertion, avec la mise en place des contrats d'avenir ciblés sur les bénéficiaires du RMI, les salariés bénéficient rarement d'un agrément et ne sont plus connus des services de l'ANPE.

➤ Parmi les souhaits ou attentes les plus fréquemment soulignés :

- **raccourcir les délais administratifs** dans le cadre des conventions
- **maintenir, tout au long du parcours d'insertion, l'inscription des salariés comme demandeurs d'emploi** non immédiatement disponibles afin de faciliter leur sortie
- multiplier les échanges avec l'ANPE pour **préparer la sortie**
- **développer les évaluations en milieu de travail**.

➤ La mise en place d'un service au sein de l'ANPE dédié à l'IAE à l'exemple de celui dédié aux cadres est suggérée.

➤ On enregistre une réelle **satisfaction** à l'égard des échanges avec la **Mission locale** de Blois (un référent clairement identifié est souvent nommé), ainsi qu'avec les **PAIO**, tant sur le plan professionnel que dans d'autres domaines (le logement par exemple).

➤ L'**absence de lien avec le service insertion du Conseil général** est regrettée, les échanges avec la **DDTEFP** sont évoqués par un seul responsable.

➤ Les avis sont assez partagés à l'égard des **organismes de formation**. Globalement, les liens existants avec Alire ou Retravailler sont jugés satisfaisants. Ils sont parfois jugés moins favorables avec l'AFPA ou le Greta.

➤ **Peu de liens** se sont tissés **avec Prométhée**. Pour certains une clarification de son rôle, notamment auprès des personnes en situation de handicap, est souhaitée. Les structures se trouvent régulièrement confrontées à des **difficultés pour orienter une personne en milieu protégé** et ne se sentent pas épaulées dans ce domaine.

● Un partenariat diversifié dans le domaine de l'insertion sociale

➤ Compte tenu de la **diversité des problématiques** rencontrées par les salariés en insertion, les structures sont amenées à solliciter un **vaste panel d'intervenants**, notamment dans le **domaine social et de la santé**.

➤ La **quasi totalité des personnes** sont **suivies par un travailleur social** du Conseil général (UPAS) ou des centres communaux ou intercommunaux d'action sociale (CCAS / CIAS). Lorsqu'elles n'ont plus de "réfèrent" dans ce domaine, un lien est généralement rapidement établi. Les **échanges** sont **parfois presque quotidiens**. Cependant, ce partenariat n'est pas toujours qualifié d'actif ou de satisfaisant et ce pour plusieurs raisons :

- **problème de réactivité** lié notamment à la lourdeur administrative,
- **rotation importante du personnel**, parfois changements d'interlocuteur au cours d'un parcours,
- **manque d'outils communs de suivi**,
- difficulté de passer le relais,
- suivi des personnes très inégal, selon le travailleur social.

Le partenariat est jugé plus actif avec le CIAS du Blaisois qu'avec l'UPAS où les échanges, après orientation de la personne vers l'IAE, seraient davantage d'ordre administratif.

➤ Outre les visites médicales réalisées par l'APSMT, les bilans de santé et les interventions de la CPAM, quand les salariés en bénéficient, le **réseau associatif** tient un rôle important par rapport aux questions de **santé** (ONS, VRS, le CCAA ou l'ADES par exemple) ainsi que le centre hospitalier.

➤ Avec les centres d'hébergement (CHRS, CADA), rarement évoqués, peu d'échanges s'effectuent.

➤ L'information relative aux actions de formation ou actions collectives mises en place par des partenaires (sur la santé, l'accès aux droits, etc.) est parfois reçue trop tardivement.

➤ Globalement, le **souhait de formaliser davantage les échanges avec les différents partenaires** est vivement exprimé. On relève le "manque de coordination entre les acteurs, l'absence de fédérateur".

➤ **Localement** certaines structures ont **mis en place des outils d'évaluation partagés** avec un ensemble de partenaires (dans le Romorantinais) ou des **fiches de liaison** qui renforcent les échanges, telles que la fiche de positionnement instaurée par la Régie de quartier de Vendôme avec le PLIE, l'ANPE, la PAIO, les services sociaux, etc.

➤ Le partenariat est parfois entravé par un travail fait dans l'urgence.

➤ Certains répondants évoquent les **difficultés de reconnaissance** du professionnalisme **des structures**, du travail de suivi effectué, "difficulté de faire comprendre ce qu'est une association intermédiaire".

➤ Au total en 2006, **une cinquantaine de salariés** en insertion (soit 3 %) **provenaient d'une autre structure** d'insertion par l'activité économique, parfois extérieure au département.

● **Des échanges entre structures de l'insertion par l'activité économique qui s'inscrivent assez peu dans la notion de parcours**

Globalement, les **échanges entre certaines structures** s'avèrent **assez riches, favorisés pour partie par l'existence du collectif Inseréco** ou dans le cadre de partenariats locaux.

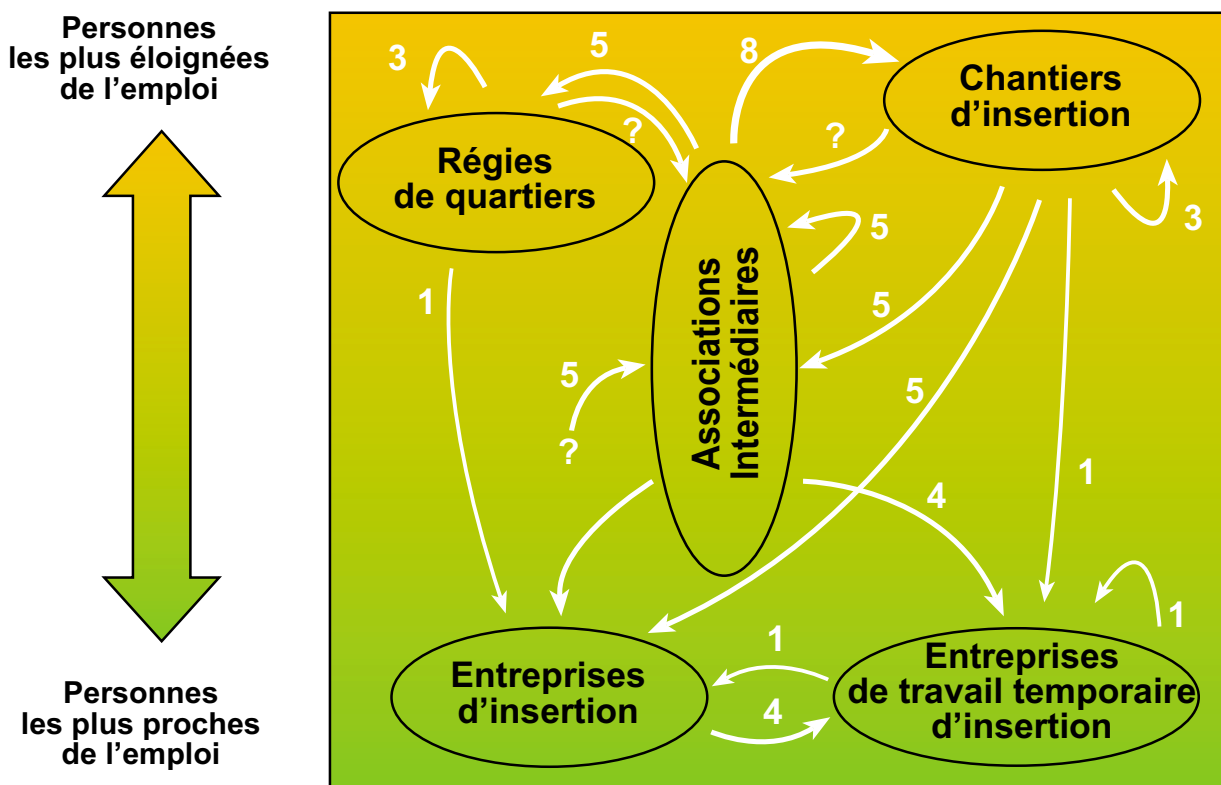
➤ Les associations intermédiaires et entreprises de travail temporaire d'insertion sont sollicitées pour faire face au surcroît de travail des SIAE. Elles sont également sollicitées pour orienter des salariés lorsqu'un poste se libère dans une autre structure. Dans le cadre de la construction de parcours d'insertion, elles effectuent des repérages sous forme de "missions d'essai" préalables à des embauches au sein des autres structures.

➤ Des salariés jonglent entre plusieurs associations intermédiaires ou entreprises de travail temporaire, classiques ou d'insertion, sans nécessairement en informer les responsables.

➤ On constate que la **construction de parcours d'insertion est plus couramment envisagée au sein d'une association qui a développé plusieurs dispositifs**. C'est le cas par exemple des salariés embauchés par l'entreprise d'insertion des Jardins de Cocagne à l'issue d'un contrat au sein des chantiers gérés par la même association, ou encore des passages de l'association intermédiaire la Petite Ruche des Restos du Coeur vers les Jardins du Coeur. Ces **flux portent néanmoins sur de très faibles effectifs**.

➤ La représentation schématique des flux de passage entre les dispositifs montre la diversité des situations. Les associations intermédiaires, qui accueillent le public le plus vaste, apparaissent bien au coeur des échanges. Les entreprises d'insertion et entreprises de travail temporaire d'insertion se placent quant à elles logiquement en fin de parcours.

Les flux de passages des salariés entre les dispositifs
en nombre de personnes
(selon les éléments disponibles)



Le point de vue des financeurs

Les structures semblent souvent en position d'attente à l'égard des autres partenaires. Les financeurs ont le sentiment qu'elles ne recherchent pas toujours le partenariat ou qu'elles n'en prennent pas l'initiative.

On constate une méconnaissance de l'IAE par le monde de l'entreprise. Des difficultés de compréhension sont parfois perçues.

Toutefois, les structures ne prennent sans doute pas suffisamment l'initiative d'un rapprochement avec les organisations patronales.

Il serait souhaitable qu'elles travaillent sur le discours à tenir auprès des dirigeants d'entreprise en valorisant davantage les compétences acquises par les salariés à l'issue de leur parcours. Ce qui nécessite, pour pouvoir communiquer sur les compétences, de les définir clairement au préalable.

Les outils d'évaluation financés dans la période récente devraient les y aider.

➤ Dans la pratique, des relais informels sont mis en place le plus souvent lorsqu'un salarié passe d'une structure à l'autre. Ils ne sont pas toujours soutenus par les responsables.

➤ Actuellement, **aucun outil commun** n'existe pour favoriser le **suivi des parcours**. Parallèlement aux travaux menés pour la mise en place d'un livret d'accueil, les adhérents à Inseréco ont travaillé courant 2006 sur la création d'un livret de parcours. Celui-ci n'a jamais été finalisé.

● Mettre en place des passerelles avec le monde des entreprises

➤ La majorité des responsables interrogés regrettent la **rareté des échanges et des passations de relais avec les entreprises du secteur marchand**. Il apparaît très difficile en effet d'intégrer ces dernières dans la construction des parcours d'insertion.

➤ Le **décalage entre les besoins des entreprises et les compétences des personnes** est fortement ressenti : "les entreprises recherchent de la main d'œuvre qualifiée", des personnes autonomes. "Les écarts se creusent entre les prérequis des personnes et les besoins et exigences des entreprises". Ce décalage est désormais ressenti également entre les ETTI et les autres structures de l'insertion ; les entreprises seraient de plus en plus exigeantes dans le cadre des mises à disposition.

➤ "Il serait nécessaire de renforcer la formation au sein des parcours, développer la formation qualifiante, créer des unités capitalisables afin que la formation puisse être poursuivie au sein des entreprises".

Le rôle économique des structures et leur place dans le paysage local

➤ En 2006, les structures d'insertion tirent plus des deux tiers de leurs ressources de leur activité économique : **68 % du total des ressources** (71 % en 1999). Le montant de leurs prestations atteint **plus de 6,35 millions d'euros**.

➤ Elles bénéficient de plus de **2,8 millions d'euros de subventions** provenant **majoritairement de l'Etat** (financement d'une partie des contrats aidés par le CNASEA, aide au poste d'insertion dans les EI, aide à l'accompagnement dans les AI et ACI, aide au poste d'accompagnement dans les ETTI notamment), **et pour près de 30 % du Conseil général** (financement des contrats aidés pour les bénéficiaires du RMI, aide au fonctionnement des structures).

➤ Leur **budget global** avoisine **9,35 millions d'euros**.

➤ Les modalités de financement sont définies de façon légale, selon le dispositif et le secteur d'intervention de la structure (marchand, non marchand), ce qui explique la part très variable des subventions dans le total des ressources.

➤ Les associations intermédiaires sont quasi-autonomes, avec seulement 4,5 % de leur budget correspondant aux subventions.

➤ La part de ces dernières est de 25 % pour les entreprises d'insertion et de 16 % en entreprise de travail temporaire d'insertion. Ces valeurs sont similaires à celles observées en moyenne nationale (respectivement 22,9 % et 15,8 % selon le Comité National des Entreprises d'Insertion).

➤ Les chantiers d'insertion, dont les prestations étaient plafonnées⁷ en 2006 à hauteur de 30 % en raison de leurs activités d'utilité sociale et collective, comptent en moyenne 71 % de subventions.

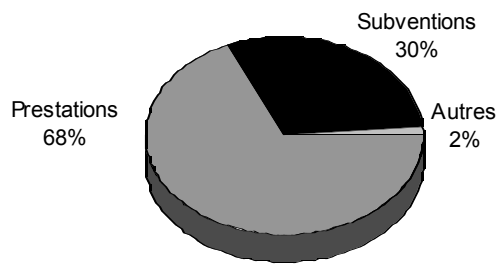
➤ Le **niveau d'activité des associations intermédiaires**, bien qu'en recul de 10 % par rapport à 1999, reste **élevé**. **Près de 200 000 heures de travail ont été collectées**.

➤ Les **particuliers** en sont les **principaux clients** : les **900** donneurs d'ordre ont **généré 58 % des heures travaillées**. Le **nombre** de particuliers faisant appel aux associations intermédiaires a été **divisé par 2** depuis 1999 mais le nombre d'heures correspondantes a augmenté de 13 % au cours de la même période. Le **nombre moyen d'heures travaillées par particulier a donc nettement progressé** : 128 contre 46 en 1999.

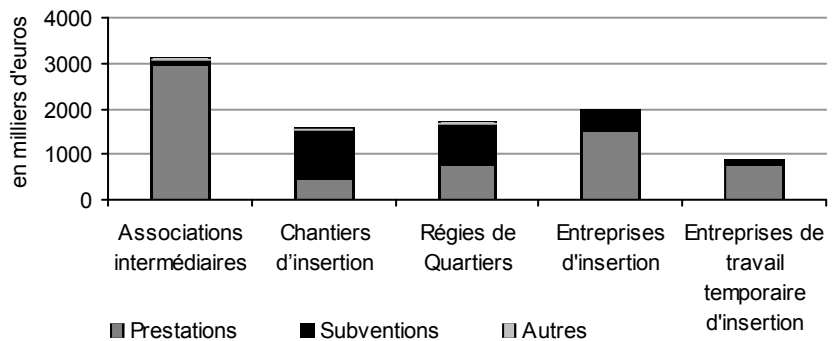
7. Ce plafond peut désormais être porté à 49,9 % sous réserve de l'accord du CDIAE. En 2006, une dérogation avait été accordée à un chantier devenu entreprise d'insertion au 1/01/2007.

Un chiffre d'affaires de plus de 6 millions d'euros

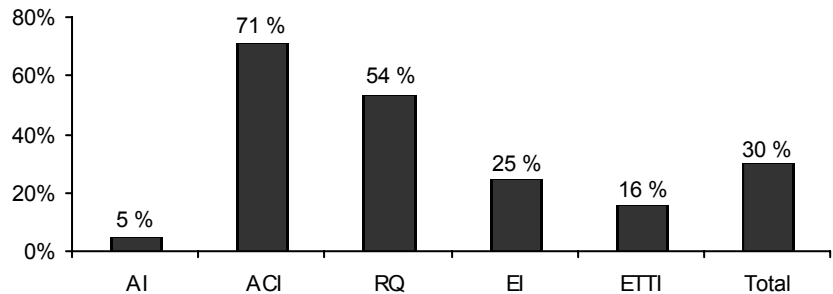
Répartition des ressources en 2006



Répartition des ressources en 2006 selon les dispositifs



Part des subventions dans le total des ressources en 2006 selon les dispositifs



Près de 200 000 heures de travail collectées par les associations intermédiaires

Répartition des heures collectées par les associations intermédiaires et nombre de clients par type en 2006

Type de clients	Nombre d'heures	Nombre de clients
Particuliers	114 923	898
Associations	37 777	89
Collectivités et administrations	30 477	51
Entreprises	9 450	54
Commerçants, artisans, exploitants agricoles	3 725	50
Autres	2 356	18
Total	199 371*	1 160

* Pour 663 heures travaillées le client n'est pas identifié dans les données transmises

➤ Un tiers de l'activité provient des associations, collectivités et administrations. Le volume d'heures qui leur est consacré s'est accru de 60 % en 7 ans.

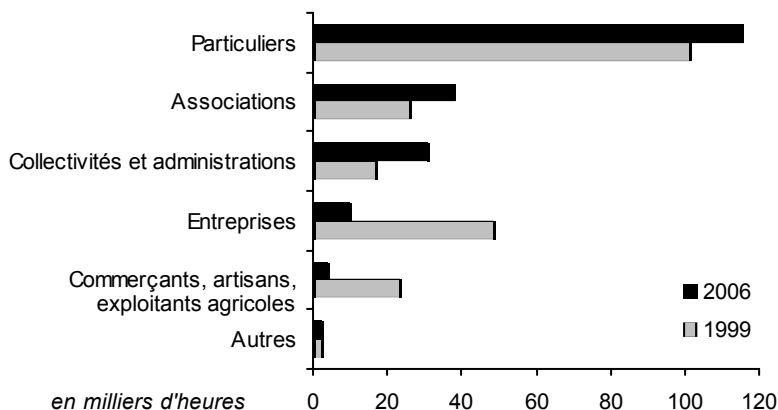
➤ Au cours de la même période, les interventions dans le monde marchand se sont fortement réduites (- 82 % en volume horaire, une centaine de donneurs d'ordre en 2006 contre près de 300 en 1999) suite aux nouvelles dispositions réglementaires.

➤ Les données relatives à la répartition des heures par type d'emploi sont incomplètes. Il apparaît néanmoins que, outre les emplois de maison (ménages, garde d'enfants, aide à domicile, etc.), l'entretien et le nettoyage représentent le quart du volume d'heures réalisées (14 % en 1999).

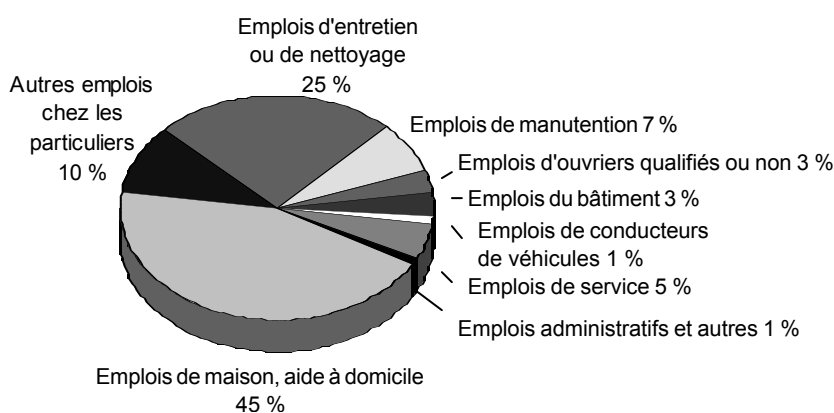
➤ Les heures effectuées pour des emplois de manutention et de service restent en proportion identiques à celles enregistrées en 1999.

➤ La part d'activité consacrée aux emplois d'ouvriers, de conducteurs de véhicules ou dans le domaine du bâtiment s'est sensiblement réduite.

Répartition des heures de travail des associations intermédiaires par type de clients en 2006 et comparaison avec 1999



Répartition par type d'emploi des heures de travail collectées par les associations intermédiaires en 2006



➤ Aucune des associations intermédiaires ne prévoit à très court terme le développement d'activités nouvelles en leur sein. Elles ont davantage, dans la période récente, porté des projets donnant naissance à de nouvelles entités, dans le domaine de l'insertion par l'activité économique ou non.

➤ L'une de leurs préoccupations actuelles est de **préserv**er leur activité dans le contexte particulier de la venue des entreprises du privé dans le champ des services à la personne en lien avec la loi du 26 juillet 2005 relative au développement des services à la personne. Depuis cette date, ce sont surtout des petites entreprises qui se sont installées en Loir-et-Cher. La concurrence semble pour l'instant contenue et **les associations intermédiaires maintiennent leur niveau d'activité**.

➤ Le développement de ces nouvelles structures privées **pourrait favoriser la pérennisation des emplois des salariés provenant de l'insertion**. Cela ne semble pas être le cas actuellement ; les embauches seraient quasi inexistantes malgré la mise en place de formations spécifiques. Les **contraintes** que représente un emploi d'auxiliaire de vie, notamment concernant les **horaires** (le soir, le week-end) **constituent un réel frein** pour une partie des salariés en insertion. Les associations intermédiaires offrent une plus grande flexibilité (beaucoup de missions peuvent être effectuées sur le temps scolaire) et un encadrement qui correspond d'avantage aux besoins d'un certain public. "Les salariés s'organisent autour des heures proposées par l'AI, faute d'autres alternatives et s'installent dans une situation dans laquelle ils ne devraient pas s'installer".

➤ Notons que les exigences des particuliers se sont parfois renforcées suite aux actions de communication faites autour des services à la personne, creusant ici encore l'écart entre les pré-requis des salariés et les besoins des clients.

Conforter l'existant plutôt que développer des activités nouvelles

- Interrogés sur les **spécificités de leur structure**, les responsables ont pour beaucoup mis en avant le **côté valorisant, pour le public accueilli, des activités proposées ou du mode de fonctionnement** : “activité stabilisante au niveau psychique”, “les salariés ont le retour immédiat du client”, “ils apportent quelque chose à la collectivité”, “produire pour donner aux personnes plus démunies qu’eux”, “travailler au contact du vivant”, “travailler en plein air”...
- **Très peu** de responsables ont évoqué des **projets de développement** qui s’inscrivent **dans une démarche novatrice** : “le développement d’activités novatrices n’est pas toujours créateur d’emplois à court terme”. **L’objectif est généralement de se professionnaliser** dans le domaine retenu, de conforter sa position ou d’adapter des projets conduits par d’autres structures du même réseau. Dans certains cas, les compétences d’un permanent (encadrant technique par exemple) peuvent orienter le développement de projets.
- Les chantiers d’insertion (4 sur 6) et l’une des 2 régies se positionnent davantage sur des créneaux novateurs : “rechercher des niches porteuses offrant des perspectives pérennisables et ne faisant pas concurrence au secteur marchand”.
- Les **principaux obstacles** dans la mise en oeuvre d’activités nouvelles sont d’abord **d’ordre financier** ou liés au **temps** nécessaire pour construire un projet ; celui-ci est en effet limité par les impératifs de gestion de la structure. Sont également cités la difficulté de trouver des **locaux** supplémentaires. La création d’activités nouvelles nécessiterait dans certains cas le **recrutement d’encadrants supplémentaires**. Un responsable évoque les difficultés liées à **l’image de l’IAE** (“amateurisme”), au manque de perception de sa valeur ajoutée.
- De nombreuses structures ont étendu leur territoire d’intervention au fil des années. Les entreprises d’insertion sont parfois amenées à intervenir pour des clients éloignés. L’aire de recrutement de leurs salariés reste par contre plutôt locale⁸.
- Généralement une **extension géographique des activités n’est pas envisagée actuellement**, faute de moyens ou “parce qu’il est difficile de faire de l’insertion à distance même avec un permanent décentralisé”. “Si les aides à l’accompagnement devaient se réduire, indique le responsable d’une association intermédiaire, une extension du secteur d’intervention devrait sans doute être envisagée”.
- Les entreprises de travail temporaire d’insertion soulignent les difficultés rencontrées pour prospecter auprès des entreprises et pour suivre leur public lorsque la structure n’est pas physiquement présente sur le territoire.

Une représentation dans les instances et groupes de travail locaux pas toujours adaptée aux attentes

Les avis sur la représentation de l’insertion par l’activité économique dans les différentes instances sont partagés :

- Les structures adhèrent généralement aux fédérations ou réseaux professionnels de leur secteur d’activité économique et du dispositif d’insertion auquel elles appartiennent le cas échéant.
- Localement, certains responsables ont le sentiment d’être peu associés aux différentes instances, mais faute de temps et de disponibilité, ne souhaitent pas tous être plus présents. Pour d’autres, les structures sont **largement associées aux différents groupes de travail relatifs aux difficultés périphériques** des salariés mais **plus rarement consultées sur les questions d’emploi et de développement économique**.

8. Cf. le profil des salariés en insertion p.8

Le point de vue des financeurs

Il est difficile d'avoir une représentation satisfaisante dans les différentes instances, compte tenu du nombre et de l'hétérogénéité des structures.

Néanmoins, les trois organisations qui siègent au CDIAE (FNARS, URAI et un représentant de Régie de quartiers) couvrent l'ensemble des dispositifs présents sur le département. L'absentéisme fréquent de certains membres est d'ailleurs contradictoire avec le souhait exprimé d'une participation plus importante.

Cette Commission a été **réactivée** et la fréquence des réunions a augmenté. Les **élus** y sont de nouveau **régulièrement présents**. L'**absence quasi-systématique de représentants des organisations patronales** est par contre regrettée.

Les structures n'ont pas été associées aux SPE locaux. Il sera difficile de toutes les y convier mais une réflexion est en cours à ce sujet.

L'IAE a sans doute été insuffisamment mobilisée lors de la mise en place de plans de recrutement.

On peut souligner le **rapprochement récent des politiques des financeurs** au niveau local. Les échanges se sont intensifiés, un travail est réalisé pour **donner plus de cohérence** au domaine de l'insertion par l'activité économique. Dans cette perspective, le **Conseil général** et la **DDTEFP** ont instauré un **dossier commun de demande de financement**. Les structures n'ont désormais qu'un dossier à renseigner, même si les calendriers des financeurs ne concordent pas.

L'IAE n'a par exemple pas de représentant au sein des maisons de l'emploi, n'a pas été associée aux travaux sur le RSA, ne participe pas ou plus aux Commissions locales d'insertion (CLI), ni au SPE⁹ local.

➤ Une représentation plus importante au sein du CDIAE (Conseil départemental de l'insertion par l'activité économique) est suggérée.

➤ Un réel **travail avec les organisations patronales et les chambres consulaires est vivement souhaité**.

Des freins dans la mise en place d'actions

➤ "Il est difficile de se situer à la fois sur le champ économique et sur le champ social (travail fait conjointement sur la problématique emploi et les difficultés sociales tout en développant l'activité de la structure).

➤ Le **manque d'appui des élus locaux**, la faible implication de certaines collectivités (en tant que clients) est parfois regrettée.

➤ La mise en place d'actions et le fonctionnement des structures sont soumis aux aléas des subventions. La suppression de l'exonération des cotisations d'accident du travail pour les contrats aidés, à compter de janvier 2008, suscite de nouvelles inquiétudes. "Beaucoup de temps est consacré à la recherche de moyens financiers".

➤ Une **difficulté de dialogue avec les institutionnels** est ressentie (rapport entre les financeurs et les financés) alors que l'objectif d'insertion est commun à tous. L'Etat et le Conseil général semblent davantage perçus comme "des organismes de contrôle que comme des partenaires".

➤ La "**reconnaissance de la place de l'IAE**" reste un combat quotidien.

Quelle pourrait être l'incidence des nouveaux objectifs de résultats définis au niveau national ?

La loi de programmation de cohésion sociale du 18 janvier 2005 a réaffirmé le rôle de l'insertion par l'activité économique et renforcé ses moyens d'action. Parallèlement, ce texte s'est accompagné de **nouvelles exigences de résultats**, à travers la **définition d'objectifs**, et la mise en place d'indicateurs visant à **mesurer le taux de retour à l'emploi**.

➤ Ces **objectifs** sont le plus souvent **jugés inadaptés** en raison de l'**inadéquation entre le public orienté** dans les structures **et le marché du travail**, comme déjà souligné précédemment.

➤ "Les objectifs doivent-ils être uniquement centrés sur l'emploi ? Certaines personnes sont sorties durablement de l'exclusion après leur passage dans une structure sans retourner vers l'emploi".

➤ L'un des **risques** liés à ces objectifs pourrait être d'induire le recrutement plus systématique de demandeurs d'emploi de longue durée qui ne se trouvent pas nécessairement en situation d'exclusion, et n'ont donc pas besoin d'insertion. Mais **globalement, les responsables n'envisagent pas de modifier leurs critères d'embauche** en vue de multiplier les sorties vers l'emploi. Ils réaffirment leurs convictions de devoir accueillir les personnes les plus éloignées de l'emploi et certains pensent qu'ils prendront en charge les salariés qui ne pourront être accompagnés par d'autres structures. La démarche sociale correspond à "la philosophie de la maison". "Il ne s'agit pas de faire du quantitatif mais bien un accompagnement de qualité dans le but d'insérer durablement les personnes".

9. SPE : Service public de l'emploi

Le point de vue des financeurs

La DDTEFP indique qu'elle a toute possibilité d'utiliser l'outil de suivi statistique mis en place par le CNASEA. Il est cependant nécessaire que l'ensemble des structures y saisissent les données régulièrement et de façon fiable.

➤ "Si les moyens attribués à l'accompagnement devaient se réduire, les structures ne pourraient plus se consacrer autant à l'accompagnement pour palier les difficultés sociales", ou devraient "déléguer davantage aux partenaires" le traitement de certaines difficultés. "Les **pratiques d'accompagnement social devront sans doute être revues**, comme l'ensemble du projet social de la structure".

➤ Il paraîtrait "préférable de mesurer à travers l'absence éventuelle de résultats positifs, l'absence de moyens mis en oeuvre pour accompagner les publics".

➤ La définition d'objectifs impose de "se remettre en question, de mettre les bons outils en place, mais la globalité des difficultés de la personne (sur le plan de l'emploi et du social) est à prendre en compte. Il faudra donc toujours concilier les deux".

➤ La mise en place d'un nouvel outil de suivi statistique national par le CNASEA, via Internet, inquiète par rapport à "l'absence d'appréciation des sorties au plan local. La DDTEFP se trouve dépossédée de l'analyse des résultats. Comment les données seront-elles exploitées ?"

Le souhait largement exprimé de disposer d'un réel pilotage institutionnel

➤ Les nouvelles orientations favoriseront peut-être le **renforcement des parcours**. Certains responsables suggèrent "la mise en place de **parcours raisonnés**" ; il conviendrait de systématiser les prescriptions, d'effectuer une évaluation préalable pour vérifier que l'entrée dans la structure correspond à la réponse la mieux adaptée à la personne et de développer la formation au sein des parcours. "Il faudrait dans le département une instance qui travaille cette notion, en associant les prescripteurs, tel que le Comité technique d'animation (CTA) qui s'était réuni il y a quelques années".

➤ Il est suggéré de travailler sur une évaluation commune aux différentes structures, y compris aux prescripteurs, de mener une réflexion commune sur les sorties positives et de coordonner la recherche d'emploi en partant du projet des salariés en insertion.

Les structures d'insertion par dispositif et leurs activités en 2008

DISPOSITIFS	ORGANISMES	ACTIVITÉS AU 01/01/2008
ASSOCIATIONS INTERMÉDIAIRES	AVADE 14 av Georges Clémenceau - 41100 Vendôme tel 02 54 80 25 34 - fax : 02 54 72 21 06 avade@wanadoo.fr	Petites réparations, bricolage à domicile, autres services rendus aux personnes Travaux ménagers Manutention
	ECLAIR AU SERVICE DU QUOTIDIEN 4 rue Bourseuil - BP 813 - 41008 Blois cedex tel 02 54 42 46 30 - fax 02 54 43 19 46 eclair41@gmail.com - www.eclair41.com	Emplois de maison Travaux de bricolage et de jardinage Emplois d'entretien et nettoyage Emplois de manutention et de magasinage
	EURÉKA SERVICES 19 rue Roland Garros - BP 71018 - 41010 Blois cedex tel 02 54 51 35 13 - fax 02 54 51 35 19 contact@eureka-online.org - www.eureka-online.org	Petites réparations, bricolage à domicile Autres services ou aides rendus aux personnes Travaux de manutention
	LA PETITE RUCHE DES RESTOS DU COEUR 80 rue Duguesclin - 41000 Blois tel 02 54 42 03 42 - fax 02 54 52 09 24 lapetiteruche@wanadoo.fr	Travaux de jardinage Rénovations intérieures d'appartements dégradés

Les structures d'insertion par dispositif et leurs activités en 2008 (suite)

DISPOSITIFS	ORGANISMES	ACTIVITÉS AU 01/01/2008
ATELIERS ET CHANTIERS D'INSERTION	BIO-SOLIDAIRE 112 rue de Bas Rivière - 41000 Blois tel 02 54 74 88 31 - fax 02 54 55 03 89 cocagne.blois@wanadoo.fr	2 chantiers : production légumière biologique préparation, conditionnement et distribution des légumes
	EFI 41 54 rue Jean Jaurès - 41100 VENDOME tel 02 54 73 90 04 - fax 02 54 77 09 26	1 chantier : Récupération, réparation et vente d'objets divers, brocante, ramassage de cartons
	E&S SOLOGNE 5 route de Pruniers - BP 8 - 41201 Romorantin-Lanthenay Cedex tel 02 54 95 14 00 - fax 02 54 95 14 04 contact@e-s-sologne.fr	1 seul chantier regroupant les activités suivantes : animation vie locale (appui technique à l'organisation de manifestations), préservation du patrimoine (activités d'entretien du patrimoine, restauration véhicules), services de proximité (nettoyage de locaux)
	RESTAURANT DU CŒUR DE LOIR ET CHER 80 rue Duguesclin - 41000 Blois tel / fax 02 54 45 12 96 411p1.restosducoeur@wanadoo.fr	1 chantier : Les Jardins du Coeur Cultures essentiellement maraîchères destinées à l'approvisionnement direct des centres de distribution hivernaux Rénovation intérieure d'appartements dégradés
	INTERVAL 41 2b rue des Ecoles - 41140 Noyers-sur-Cher tel 02 54 75 44 69 interval41@orange.fr	1 chantier Entretien des espaces naturels, rénovation et entretien du petit patrimoine pour les communes, associations et offices d'HLM
RÉGIES DE QUARTIERS	RQ BLOIS 10 rue la Pérouse - 41000 Blois - tel 02 54 42 25 52 - fax 02 54 42 28 69 régie.blois@cnlrq.org	2 chantiers : nettoyage des cages d'escaliers, atelier " R2C2 " Vêtements
	RQ VENDÔME 18 rue Aristide Briand - 41100 Vendôme tel 02 54 77 44 65 - fax 02 54 77 83 14 régie-de-quartier2@wanadoo.fr	2 chantiers : activités générales : peinture, ménage, entretien d'espaces verts et Frip'art, Valorisation des encombrants
ENTREPRISES D'INSERTION	ARC 41 (EURL) 5 rue de la Hutterie - 41400 Vallières les Grandes tel 02 54 20 91 59 arc41@orange.fr	Second œuvre bâtiment
	BIO-SOLIDAIRE 7 rue de la Vacquerie - 41000 Blois - tel 02 54 74 88 31 - fax 02 54 74 05 46 cocagne.blois@wanadoo.fr	Prestation de services pour le Groupement de Producteurs Val Bio Centre et autres prestations de services
	ENVIRONNEMENT 41 (SARL) 75 bis, rue de Bas Rivière - 41000 Blois - tel 02 54 55 08 65 - fax 02 54 74 47 25 environnement41.bl@wanadoo.fr	Aménagement et entretien des espaces naturels
	PARADOXE 3 av Gambetta - 41000 Blois - tel 02 54 55 06 21 - fax 02 54 78 96 21	Restauration (restaurant "La Tablette")
	PRÉSENCE 22 boulevard Daniel Dupuis - 41000 Blois - tel 02 54 58 83 25 - fax 02 54 58 86 07 presence_blois@voila.fr	Ramassage d'animaux errants Nettoyage des sites " points propreté "
	SNR 41 Rue de la Creusille - 41000 Blois - tel/fax 02 54 56 06 45 snr@wanadoo.fr	Nettoyage. Recyclage
ENTREPRISE DE TRAVAIL TEMPORAIRE D'INSERTION	ID'ÉES INTERIM 2 rue de la Garenne - 41000 Blois tel 02 54 58 82 07 interim.blois@groupeidees.fr	Entreprise d'Intérim d'Insertion
	A2I - ACTUAL INTERIM INSERTION 6 - 8 rue de la Garenne - 41000 Blois tel 02 54 46 28 90 - fax 02 54 46 28 94 a2i.blois@groupeactual.fr	

