



**DÉPARTEMENT  
DE LA MEUSE**

# **PROGRAMME DÉPARTEMENTAL D'INSERTION 2017-2021**

**TOME 2**

Ce document présente les différents travaux conduits dans le cadre de l'évaluation du Programme Départemental d'Insertion 2012 – 2016 et de la phase de diagnostic qui ont permis de construire les propositions du présent programme 2017-2021.

3 grands volets composent cette partie et présentent les travaux dans leur intégralité :

- **L'état des lieux de l'emploi et de la précarité en Meuse**
- **La synthèse du diagnostic concernant l'offre d'insertion sociale**
- **Le diagnostic des structures de l'Insertion par l'Activité Economique**



DÉPARTEMENT  
DE LA MEUSE

# PROGRAMME DÉPARTEMENTAL D'INSERTION 2017-2021

**Etat des lieux  
de l'emploi et de la précarité  
en Meuse**

# Sommaire

---

**Préambule ..... - 2 -**

**I. UN TERRITOIRE RURAL, PEU PEUPLE ET DIFFUS MAIS OUVERT VERS L'EXTERIEUR ..... - 3 -**

1.1 UNE BAISSSE ET UN VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION QUI SE POURSUIVENT ..... - 3 -

1.2 UN CLIVAGE EST/OUEST CONFIRME, ASSOCIE A UNE DESAFFECTION MARQUEE POUR LES CENTRES URBAINS ..... - 4 -

1.3 UNE SOLIDARITE TERRITORIALE A DEVELOPPER POUR FAIRE FACE A L'ELOIGNEMENT DES SERVICES ET DES EQUIPEMENTS . - 5 -

**II. UNE FORTE MONTEE DU CHOMAGE ET UN TISSU ECONOMIQUE EN EVOLUTION..... - 7 -**

2.1 UNE PERTE CONSIDERABLE D'EMPLOIS DANS CERTAINS SECTEURS D'ACTIVITE... ..... - 7 -

2.2 ...QUI ENTRAINE UNE FORTE MONTEE DU CHOMAGE SUR L'ENSEMBLE DU TERRITOIRE..... - 12 -

**III. FAIRE FACE AUX INEGALITES SOCIALES ET TERRITORIALES ACCENTUEES PAR LA CRISE .... - 27 -**

3.1 UNE ACCENTUATION DE LA PRECARITE DE LA POPULATION MEUSIENNE..... - 27 -

3.2 LES PUBLICS BENEFICIAIRES DU REVENU DE SOLIDARITE ACTIVE EN MEUSE..... - 32 -

**Synthèse et perspectives ..... - 42 -**

## Préambule

---

L'état des lieux de l'emploi et de la précarité se veut être un outil au service des territoires et des meusiens. Il a pour objectif d'éclairer les différents acteurs du champ de l'insertion, de l'emploi et de la formation mais également le public sur les évolutions qu'a pu connaître le Département de la Meuse sur les 5 dernières années.

Les évolutions démographiques notables, le développement économique, les chiffres clés sur la situation de l'emploi, et les principaux points de vigilance en matière d'insertion, de précarité et de risque d'exclusion sont autant de champs prioritaires investigués dans la continuité de l'état des lieux établi avec l'ensemble des partenaires lors du précédent Programme Départemental d'Insertion 2012-2016.

L'enjeu est bien de pouvoir observer, mesurer et comprendre les différentes évolutions constatées au sein de la population meusienne en s'attachant, d'une part, à actualiser les données recueillies en 2011 et d'autre part, à recentrer ces analyses sur les territoires pour mieux évaluer l'impact des politiques publiques au regard des besoins et des problématiques rencontrées par les publics.

Pour ce faire, l'échelle territoriale choisie pour analyser ces données correspond aux périmètres des Etablissements Publics de Coopération Intercommunale (EPCI) effectifs au 31 décembre 2016. Au regard de la disponibilité des données sur les différents thèmes investigués, il n'était en effet pas possible de traiter et de consolider l'ensemble des informations sur les nouveaux périmètres applicables au 1er janvier 2017. Néanmoins, cette approche territorialisée permet de mettre en exergue un certain nombre de spécificités locales, de dégager des tendances et d'établir certaines priorités.

Ce choix est d'ailleurs justifié par d'autres partis-pris méthodologiques consistant à poursuivre l'analyse engagée il y a plus de cinq ans sur un certain nombre d'indicateurs clés liés à la demande d'emploi ou encore la population allocataire du RSA. Il conviendra cependant d'entreprendre des études complémentaires sur ces bases afin d'apporter aux élus locaux et notamment aux Présidents des nouvelles intercommunalités des éléments pertinents favorisant leur engagement au profit d'une politique d'insertion concertée en direction des publics fragilisés.

En parallèle, ces travaux peuvent nourrir mais également s'enrichir des études qualitatives menées tout au long de l'année 2016 aussi bien sur les actions conduites dans le champ de l'insertion sociale que sur le secteur de l'Insertion par l'Activité Economique (IAE). Il s'agit en effet, de par ces outils, ces différents diagnostics d'être en mesure d'interroger l'efficacité des réponses apportées au regard des besoins des publics.

Au-delà et dans une approche prospective, cet état des lieux a pour vocation de servir de base aux réflexions à conduire sur les prochaines années. C'est pourquoi, une synthèse a pu être partagée avec les partenaires lors des premières réunions des Comités Locaux pour l'Insertion et l'Emploi (CLIE) organisées en janvier 2017.

Les différents constats et enjeux ont permis d'établir un certain nombre de préconisations qui, là encore, ont pour ambition d'instituer un cadre et des priorités afin de mener des actions ciblées au profit des publics vulnérables aussi bien à l'échelle locale que départementale.

Enfin, afin que ce document puisse représenter un véritable outil d'aide à la décision, il a vocation à être diffusé largement aussi bien auprès des partenaires institutionnels, des acteurs du monde économique et associatif qu'à l'ensemble des meusiens souhaitant compléter leur connaissance sur leur environnement socioéconomique ou même s'investir et s'impliquer dans la conduite des politiques menées sur les territoires.

## I. UN TERRITOIRE RURAL, PEU PEUPLE ET DIFFUS MAIS OUVERT VERS L'EXTERIEUR

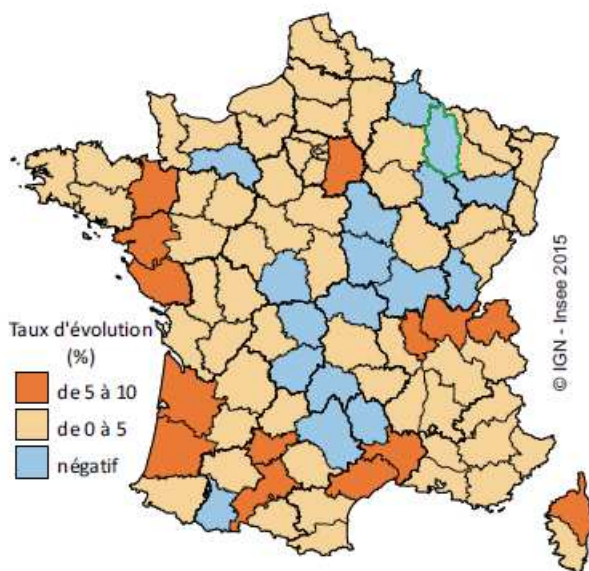
Cette première partie renvoie directement aux conclusions des études conduites par l'INSEE dans le cadre de l'Ecoscopie de la Meuse 2015. Ces éléments ont pu être étayés par des requêtes complémentaires effectuées par les services du Département de la Meuse et ses partenaires locaux (CAF, Pôle Emploi Meuse,...).

### 1.1 Une baisse et un vieillissement de la population qui se poursuivent

Au 1er janvier 2014, la population de la Meuse est estimée à 191 700 habitants. La densité moyenne du département est de 31 habitants par km<sup>2</sup>, trois fois inférieure à celle observée en Lorraine.

Sur le Département, les années 2000 ont été synonymes d'un certain rebond démographique. Ainsi, en 2008 et 2009, la population départementale dépassait 194 000 habitants. Ce mouvement est aujourd'hui inversé.

#### Evolution de la population entre 2009 et 2014



Source : INSEE – Ecoscopie : Recensement Population

Meuse : - 1,2 %  
Lorraine : - 0,2 %  
France métropolitaine : + 2,3 %

Entre 2009 et 2014, la Meuse a en effet perdu 2 300 habitants (soit - 1,2 %), renouant avec la tendance historique à la baisse de sa population. La Meuse partage le même sort que trois des cinq départements limitrophes : les Ardennes (- 0,5 %) et surtout les Vosges (- 1,5 %) et la Haute-Marne (- 2,9 %).

La perte, sur la même période, de plus de 3 000 emplois, dont 1 200 emplois industriels et presque autant de départs de militaires explique en partie la dégradation du marché de l'emploi.

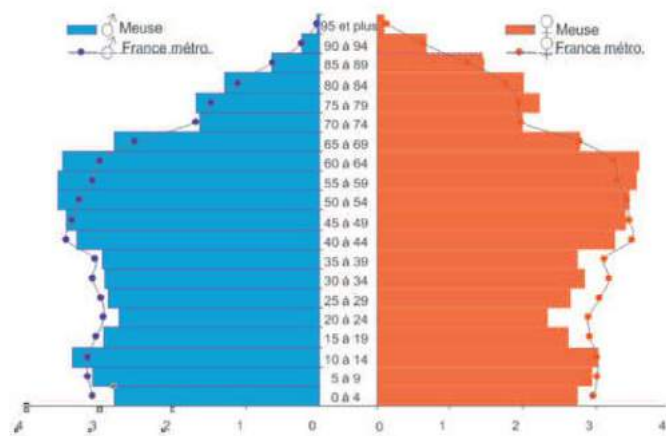
Le solde naturel se dégrade de façon lente mais régulière. Pour l'année 2014, les estimations le situent même en dessous de zéro.

Pour la première fois, le nombre de décès serait supérieur à celui des naissances.

Cette situation concerne tout particulièrement l'arrondissement de Bar-le-Duc qui, depuis plusieurs années, flirte avec un solde naturel nul.

Si les chiffres de l'état civil 2014 sont confirmés, la Meuse rejoindrait alors la Haute-Marne et les Vosges, dont le solde naturel est négatif depuis 2008 et 2011.

Le constat d'une diminution du nombre de naissances couplé à une faible présence de jeunes couples avec enfants sur les territoires tend à confirmer le vieillissement de la population observé depuis maintenant plusieurs années. En témoigne la pyramide des âges, ci-dessous, où il est possible de noter que la population meusienne est constituée de 3,6 % d'hommes âgés de 55 à 59 ans. Cette tranche d'âge accuse un des plus forts décalages vis-à-vis de la moyenne nationale ; cette part n'excédant pas les 3,1 % en France métropolitaine.



Source : INSEE – Ecoscopie : Estimation Population au 1er Janvier 2014

Début 2014, la Meuse compte 37 500 personnes âgées de 65 ans ou plus contre moins de 34 400 en 2008 et 34 500 en 2004.

En dix ans, leur part est passée de 17,8 % à 19,6 % de la population (18,1 % en Lorraine et en France Métropolitaine), signe que le vieillissement de la population meusienne est amorcé.

Face à ce constat, dirigeants et décideurs doivent raisonnablement anticiper ce vieillissement inéluctable pour mieux l'accompagner. Il nécessite en effet de répondre à des besoins en termes d'équipements et structures d'accueil pour les aînés (notamment les personnes âgées dépendantes), mais ouvre aussi des opportunités d'emplois dans les métiers de la Service A la Personne (SAP) notamment.

Le vieillissement touchera également la population active. Les retraités pourraient être près de 47 000 en 2025 et 54 000 en 2035.



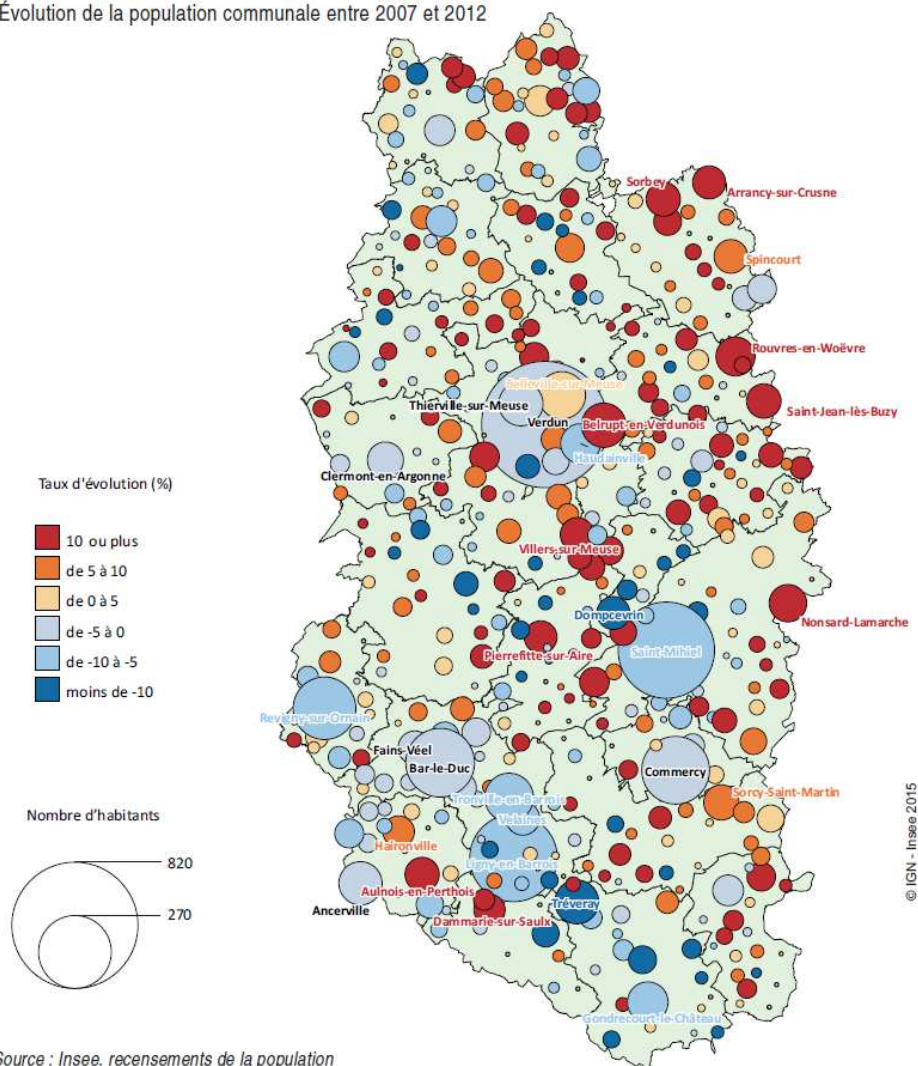
En Argonne jusqu'à Stenay ainsi que sur les territoires de la vallée de la Saulx et de la Meuse, les retraités représentent déjà plus d'un habitant sur cinq (un sur quatre au sein de la Communauté de Communes de Montfaucon-Varenne-en-Argonne).

Plus largement, ce seront plus d'un tiers des Meusiens en activité en 2009 qui quitteront le marché du travail d'ici 2020, ce qui représente plus de 21 500 cessations d'activité. Cela nécessite là aussi d'anticiper le mouvement, via la formation des jeunes par exemple.

## **1.2 Un clivage Est/Ouest confirmé, associé à une désaffection marquée pour les centres urbains**

L'évolution démographique récente caractérisée par une baisse de la population n'est pas homogène sur l'ensemble du département. Entre 2007 et 2012, la population continue d'augmenter dans les intercommunalités (EPCI) de la façade est, portées par la dynamique du Sillon mosellan (Metz, Thionville, Nancy, Epinal, etc.) et des pays frontaliers (Belgique et Luxembourg).

Évolution de la population communale entre 2007 et 2012



Inversement, la population baisse dans, les EPCI situés dans le sud-ouest, excentrés et en marge des zones de croissance, mais aussi dans la communauté d'agglomération (CA) du Grand Verdun et la communauté de communes (CC) du Pays de Commercy. Cette situation va de pair avec une désaffection marquée pour les centres urbains les plus peuplés, quand le périurbain demeure attractif.

Entre 2007 et 2012, les pôles urbains de Bar-le-Duc et de Verdun continuent ainsi de perdre des habitants, tout comme d'autres communes moins peuplées telles que Gondrecourt-le-Château, Ligny-en-Barrois, Revigny-sur-Ornain, Tronville-en-Barrois, etc. Ces dernières ne bénéficiant pas de la même attractivité que le groupe « Est » puisqu'ils sont attirés par des Départements qui poursuivent leur perte de vitesse (Haute-Marne, Ardennes et Vosges).

Ces constats confirment assez nettement les premières observations issues de l'état des lieux Emploi et Précarité du précédent Programme Départemental d'Insertion 2012-2016.

### **Des migrations de population moins favorables qui viennent contredire les projections démographiques <sup>1</sup>**

Selon le scénario envisagé par l'INSEE, la population de la Meuse aurait dû être de 197 000 habitants en 2014. Or, les estimations tirées des derniers recensements fixent celle-ci à seulement 191 700 habitants, soit 5 300 de moins.

Bien que la fécondité et la mortalité aient évolué de façon conforme à ce que prévoyaient les projections, la surestimation de la population meusienne dans le système de projection provient surtout d'une mauvaise prise en compte du troisième et dernier indicateur : les migrations.

Le déficit migratoire qui était de seulement 160 personnes par an entre 2004 et 2009 a plongé à 640 personnes par an entre 2009 et 2014. La perte de 3 100 emplois entre 2008 et 2013, difficile à anticiper, n'est sans doute pas étrangère à ce retournement de tendance.

Des écarts importants s'observent également selon les groupes d'âges : le nombre de jeunes de moins de 20 ans est surestimé de 2 000 individus ; le nombre d'adultes de 20 à 39 ans est surestimé de 2 500 personnes.

Les projections de population se révèlent en revanche plus conformes à la réalité pour les personnes de 65 ans et plus dont les effectifs projetés sont proches des effectifs estimés à partir du recensement de 2014. Cette situation résulte de la moindre mobilité des retraités et surtout du fait que celle-ci n'est plus liée à l'évolution locale du marché du travail.

Toutefois, le nombre de personnes âgées projeté pour 2014 dans l'arrondissement de Bar-le-Duc a été atteint dès 2011, signe que le vieillissement de la population y est plus rapide qu'envisagé.

### **1.3 Une solidarité territoriale à développer pour faire face à l'éloignement des services et des équipements**

En 2015, la Meuse compte 24 établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre, dont deux communautés d'agglomération (Meuse Grand Sud et Grand Verdun).

Le renforcement des solidarités territoriales contenu dans le projet de loi portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe), et la création des Pôles d'équilibre territorial et rural (PETR), induisent la poursuite du mouvement de regroupement des communes pour une organisation et une gestion rationalisées du territoire. Ces dispositifs feront des intercommunalités des structures incontournables en faveur d'un aménagement cohérent du territoire et de la conduite de l'action publique locale. <sup>2</sup>

Au 1<sup>er</sup> janvier 2017, le département s'est ainsi restructuré autour de 16 intercommunalités. La plupart des mouvements opérés consistaient à voir des EPCI existants fusionner. La définition de ces nouvelles limites géographiques avait pour double objectifs de maintenir une identité locale tout en garantissant une proximité des services. Néanmoins, dans le cadre de cet état des lieux de l'emploi et de la précarité, il a été choisi d'étudier les données disponibles à l'échelle des 24 anciennes intercommunalités pour pouvoir observer les évolutions de quelques indicateurs clés sur plusieurs années et dégager ainsi des spécificités locales, des tendances permettant d'établir certaines priorités.

En Meuse, 36 communes assurent le rôle de pôles de services, pour l'accès de la population aux équipements de proximité, intermédiaires ou supérieurs. La présence d'équipements, gage d'attractivité, précède et accompagne la vocation résidentielle de certains espaces périurbains, permet à d'autres de continuer à séduire les jeunes ménages, de lutter contre le départ de la population ou de compenser la faible mobilité des actifs. Toutefois, ce maillage n'empêche pas que près de 8 000 habitants demeurent à plus de 10 minutes des équipements utiles au quotidien.

La faible densité de peuplement de la Meuse et l'extrême émiettement de ses communes ne favorisent pas l'implantation de commerces et services, hors de quelques pôles urbains. De fait, neuf EPCI sont concernés par un relatif éloignement aux équipements de proximité ou intermédiaires, mais le maintien ou le développement de ceux-ci répond à des logiques différentes. Toujours est-il que ces constats font naître le besoin d'une organisation et d'une gestion rationalisée du territoire.

Dans les Communautés de Communes de Triaucourt-Vaubécourt et d'Entre Aire et Meuse et surtout dans celle de Meuse-Voie Sacrée, les équipements précèdent et accompagnent la vocation résidentielle de ces espaces prisés par les actifs travaillant à Bar-le-Duc ou à Verdun. Dans les Communautés de Communes de la Région de Damvillers et de Void et plus encore dans celles de la Haute-Saulx et de Montfaucon - Varennes-

<sup>1</sup> L'observation des comportements démographiques en matière de fécondité, mortalité et migration permet, à l'aide d'un modèle mathématique, de projeter dans le futur la population d'un territoire. Il y a quelques années, l'Insee a appliqué cet exercice à la Meuse, en retenant un scénario prudent : le simple prolongement des tendances récentes concernant ces trois indicateurs.

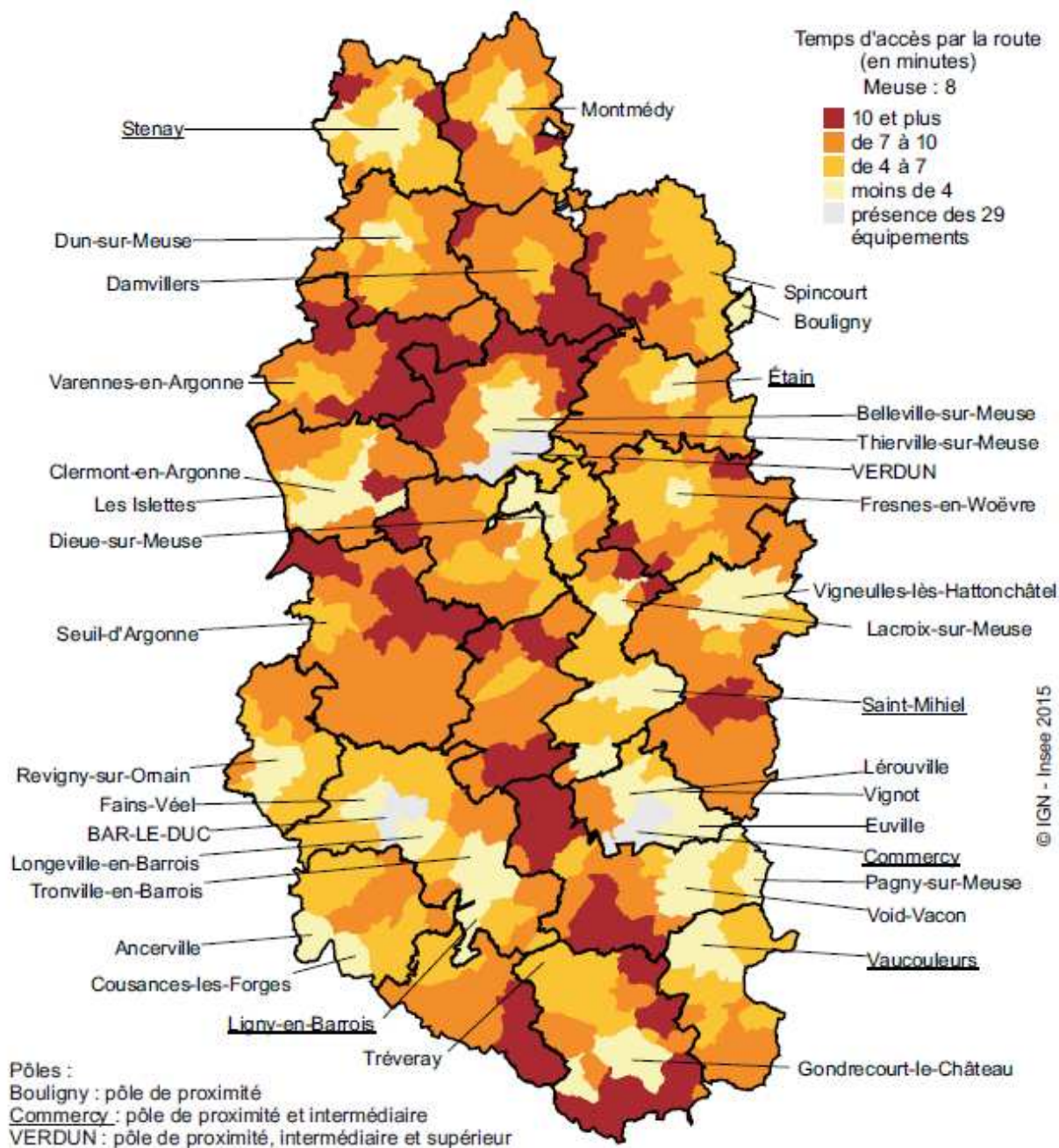
<sup>2</sup> Dominique DIDIER, Préfecture de la Meuse, responsable de la Cellule finances locales



en-Argonne, les équipements s'avèrent nécessaires pour rester attractif auprès des jeunes ménages, mais aussi répondre aux besoins d'une population déjà très âgée et vieillissante.

Enfin, dans les Communautés de Communes du Sammiellois et du Val d'Ornois, où près d'un ménage sur sept est sans voiture, où moins d'un actif sur deux travaille hors de sa Communauté de Communes de résidence, le maintien de commerces et de services y est une manière de lutter contre le départ de la population et permet de compenser la faible mobilité des actifs.

Pôles de services et durée moyenne d'accès aux équipements de la gamme de proximité, en 2013



Le besoin d'une organisation et d'une gestion rationalisée du territoire est un enjeu essentiel pour les 24 EPCI à fiscalité propre dans lesquels vit aujourd'hui la quasi-totalité de la population meusienne (Boulogny fait partie d'un EPCI en Meurthe-et-Moselle). Avec les 105 syndicats intercommunaux et mixtes, ils exercent des compétences dans de nombreux domaines : aménagement de l'espace, développement économique, assainissement et distribution en eau potable, gestion des déchets ménagers, scolaire, développement et aménagement d'équipements sportifs ou culturels, etc.

S'agissant de l'insertion, il apparaît nécessaire de travailler sur les complémentarités et mutualisations en lien, d'une part avec les EPCI et d'autre part avec la Région Grand Est sur les questions de formation, qualification et montée en compétences des publics autour de l'axe central de l'accompagnement des parcours d'insertion ou de réinsertion.

## II. UNE FORTE MONTEE DU CHOMAGE ET UN TISSU ECONOMIQUE EN EVOLUTION

### 2.1 Une perte considérable d'emplois dans certains secteurs d'activité...

Le département de la Meuse compte 64 000 emplois dont 56 100 emplois salariés et 7 900 emplois non salarié (indépendants) en 2013.

Depuis 2008, près de 3 100 emplois ont disparu, notamment dans l'industrie où seul l'agro-alimentaire parvient à conserver ses effectifs. Le poids du tertiaire marchand demeure à un niveau parmi les plus faibles de France métropolitaine. Le tertiaire non marchand voit les effectifs de l'action sociale progresser mais surtout l'emploi dans l'enseignement se réduire, en lien avec une population vieillissante et une démographie peu dynamique, et reste tributaire d'un financement public amené sans doute à se réduire.

La crise a propulsé le nombre de demandeurs d'emploi à un niveau très élevé. Le chômage touche particulièrement les jeunes et les seniors. Plus encore que leurs cadets, ces derniers sont fortement exposés au chômage de longue durée.<sup>3</sup>

Point de situation sur l'emploi salarié en Meuse :

	2013	Poids (%)	Evolution 2008/2013
Industrie	9 925	17,7	- 1 236
Construction	3 428	6,1	- 520
Tertiaire Marchand	17 344	30,9	- 1 749
Tertiaire Non Marchand	24 227	43,2	

Comme le présente le tableau ci-contre, la baisse considérable d'emplois depuis 2008 se concentre sur les effectifs salariés issus des quatre principaux secteurs d'activité.

L'industrie est le secteur qui enregistre la plus forte baisse ; l'implantation de l'usine SAFRAN-ALBANY sur le territoire de Commercy ne permettant pas d'inverser cette tendance nationale.

Source : INSEE, Estimations annuelles d'emploi 2008 (définitives)- 2013 (Estimations)

#### L'industrie subit un recul comme ailleurs en France mais ouvre certaines perspectives d'emplois futurs

L'industrie avec ses 10 400 emplois, dont 9 900 salariés, représente 16 % des emplois meusiens. Cette part se situe juste un point au-dessus de celle observée dans la région (15 %), mais assez nettement en deçà de celle des départements voisins que sont la Haute-Marne, les Vosges et les Ardennes (19 % à 21 %).

La métallurgie et l'industrie agro-alimentaire (plus de 2 400 salariés chacune) sont les secteurs dominants de l'industrie meusienne. La métallurgie y est proportionnellement 2,2 fois plus représentée que dans la France de province, ce qui en fait une spécificité du département.

Entre 2008 et 2013, l'industrie meusienne a perdu au total 1 200 postes, soit une baisse de 10 %, comprise entre celles observées en France et en Lorraine (respectivement - 9%et - 15 %). La Meuse n'échappe donc pas au recul général de l'emploi industriel (338 000 emplois perdus en France métropolitaine entre 2008 et 2013).

#### L'artisanat, métier d'avenir et place essentielle dans l'économie départementale.

Au 1er janvier 2014, l'artisanat meusien compte 2 619 entreprises, soit 10 700 personnes actives, réparties entre 1 550 travailleurs indépendants, 8 000 salariés, 550 apprentis, 600 conjoints collaborateurs et auxiliaires familiaux. Ainsi une personne sur sept de la population active travaille dans l'artisanat.

#### L'agriculture meusienne, actrice d'une croissance durable

10,7 % des emplois du département sont représentés par l'agriculture meusienne. En 2013, l'agriculture recouvrait 335 278 hectares (ha) et participait à l'identité du territoire meusien.

En 2013, la Mutualité Social Agricole dénombre 6 125 contrats de travail de salariés, dont 3 445 sur les exploitations agricole. Les Contrats à Durée Déterminée sont devenus majoritaires, ils concernent 54 % des contrats de travail. Alors que le nombre de chefs d'exploitations agricoles a reculé de 17 % entre 2000 et 2010

#### La fonction publique : vectrice d'emploi

En 2014 ; 3,3 % de l'emploi total du département soit 2 075 postes touchent le domaine de la défense. Le Nord meusien est principalement composé des unités militaires qui composent la base de Défense de Verdun avec la présence du 3e Régiment d'Hélicoptères de Combat d'Etain (790 personnels) et du 1er Régiment de Chasseurs de Thierville-sur-Meuse (710 personnels).

Au-delà, la Meuse compte 17 700 fonctionnaires, représentant près d'un emploi sur quatre, répartis dans les 3 entités que sont la fonction publique d'Etat (46,8% des effectifs), la Fonction Publique Territoriale (25,2%) et la Fonction Publique Hospitalière (28%).

<sup>3</sup> Philippe DEBARD, Insee Lorraine

## **Le tourisme de mémoire**

Le territoire Meusien recense 82 sites de mémorations dont 4 musées, 50 nécropoles et 28 sites témoins. L'année 2014 est particulièrement marquée par les commémorations autour du centenaire, ce qui permet de valoriser le tourisme de mémoire avec notamment l'engagement de la Meuse à mener des actions permettant d'optimiser l'accueil sur la thématique de la Première Guerre Mondiale.

Un contrat ayant pour objectif d'accroître les flux touristiques et les retombées économiques sur les territoires concernés est ainsi mis en place. Le nombre d'entrées global des sites de mémoire a atteint le chiffre de 866 000 visiteurs, soit 280 000 de plus qu'en 2013.

## **Vers un marché transfrontalier et transdépartemental**

Depuis quelques années déjà, Bar-le-Duc et Verdun sont les premières zones d'emplois, mais les agglomérations du Sillon lorrain, Saint-Dizier, la Belgique et le Luxembourg attirent de plus en plus d'actifs meusiens. En effet une forte baisse de la population active est à prévoir dans l'Arrondissement de Bar-le-Duc avec une perte d'un actif sur huit entre 2011 et 2030 soit 3 500 actifs. L'éloignement géographique de Bar-le-Duc ne lui permettra pas de profiter du travail frontalier, contrairement à Verdun qui à l'inverse risque de voir sa population active augmenter de 5 %.

A noter qu'au total, ce sont près d'un actif occupé sur cinq qui exerce son activité hors du territoire. Cette proportion atteint 23 % dans l'arrondissement de Commercy qui bénéficie de l'attraction des grands pôles d'emploi de Nancy et de Toul. Au-delà, ce sont 3 150 meusiens qui franchissent la frontière de la Belgique ou du Luxembourg (dont la moitié vivent sur la Communauté de Communes du Pays de Montmédy) et 2 900 travaillent en Haute-Marne. A l'inverse, 6 700 personnes résidant dans un autre département viennent travailler en Meuse, ce qui ne suffit pas à combler un déficit de 9 600 personnes en termes d'échange d'actifs.

## **Un enjeu fort autour des métiers du Secteur Sanitaire et Social (SaSo) et des Services à la Personne (SAP)**

En Meuse, le vieillissement de la population s'accélère, avec près de 20 % des meusiens âgés de 65 ans ou plus en 2014 et environ 30 % en 2035. Il s'agit d'anticiper ces évolutions démographique en accompagnant le développement de ces deux secteurs clés de l'économie de par leur capacité à recruter sur des emplois locaux, non délocalisables, y compris en période de crise économique.

Les prochaines vagues de départs à la retraite des salariés vont accroître les besoins en personnels. Paradoxalement, alors que les besoins en emplois et la demande de services se développent, les employeurs peinent à recruter, en raison notamment de l'image véhiculée et perçue de ces secteurs d'activité.

D'une part, le secteur du Sanitaire et du Social qui occupe une place importante dans l'économie régionale et meusienne. Avec 265 800 actifs comptabilisés, il représente 12.5 % de l'ensemble des emplois de la Région Grand Est en 2012. En Meuse, ce sont 10 600 individus qui exercent leur activité dans ce secteur en 2013.

L'enjeu majeur se centre sur le renouvellement des effectifs puisque près de 3 professionnels sur 10 ont 50 ans ou plus (28.9 %). A contrario, les jeunes de moins de 25 ans n'occupent que 7.8 % de ces emplois. A noter que ce secteur recherche principalement des professionnels diplômés du sanitaire. Des besoins qui vont donc fortement s'accroître, notamment dans les domaines d'activités liés au grand âge et à la petite enfance, alors même que ceux-ci souffrent actuellement d'un défaut d'attractivité.

D'autre part, le secteur des Services à la Personne (SAP) qui emploie dans une vingtaine d'activités très diverses, de la garde d'enfant au soutien scolaire, en passant par le jardinage, l'entretien de la maison et l'assistance aux personnes âgées et dépendantes. Ce secteur englobe également des services de confort et des activités d'assistance auprès de personnes dépendantes notamment. En Meuse, plus de 70 organismes de services à la personne sont présents et représentent plus de 1 000 salariés.

Là encore, ce secteur se développe et les besoins en recrutement vont s'accroître, notamment avec les départs en retraite des salariés mais aussi l'évolution des modes de vie qui amplifie les demandes de services à la population, en particulier pour l'aide à domicile. Aujourd'hui, les métiers des SAP restent socialement dévalorisés ou du moins mal appréciés y compris en termes de qualifications requises. Pourtant, il s'agit de métiers complexes qui requièrent des compétences techniques et spécifiques, ainsi que des qualifications.

## **L'Economie Sociale et Solidaire (ESS), bien présente sur le territoire meusien <sup>4</sup>**

Au 31 décembre 2012, l'emploi de l'ESS en région Lorraine atteignait presque 80 000 salariés soit une légère baisse de 18 emplois par rapport à 2009 mais une augmentation de 796 postes en équivalents temps plein. Globalement, l'ESS a bien résisté à la crise de 2008. Il est possible de souligner que les emplois de l'ESS sont des emplois ancrés dans les territoires et moins exposés aux délocalisations qui touchent le secteur privé marchand. Avec 11,5% de l'emploi régional (privé et public confondus), la Lorraine fait partie des régions où l'emploi dans l'ESS est le mieux implanté.

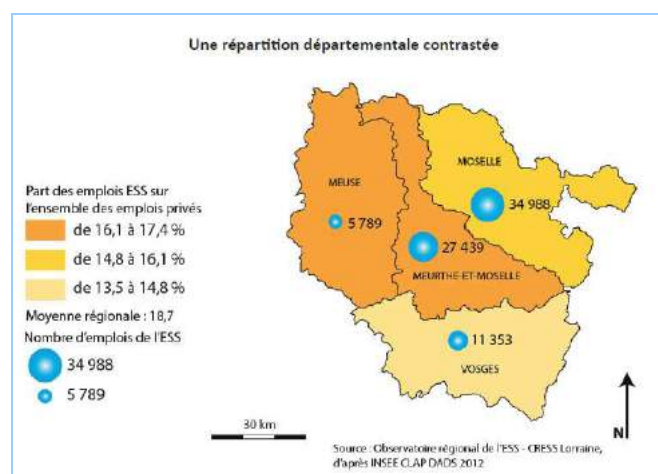
L'ESS investit tous les secteurs d'activités et plus spécifiquement les champs d'activités dit d'utilité sociale. Cette diversité s'exprime également en innovant pour proposer des modes de productions et d'échanges plus justes et solidaires.

<sup>4</sup> Eléments issus de la Note Politique Publique ESS & Département (Déc. 2016) et du Panorama de l'ESS (Sept.2015) publiés par la CRESS



Le recours au CDI est plus fréquent dans l'ESS que dans le reste de l'économie régionale (privé hors ESS et public confondus). Près de 8 contrats de travail sur 10 sont des CDI signés principalement sur des métiers liés à l'action sociale, aux sports et loisirs, aux activités financières et d'assurances, aux arts et spectacles ou à l'enseignement.

Les entreprises de l'ESS offrent de réelles possibilités de carrières pour les jeunes au travers d'une grande diversité de métiers (animation socio-culturelle, banque, intervention sociale...). A noter que 100 000 départs à la retraite sont à prévoir dès 2017, et plus de 700 000 d'ici 2025 au niveau national, selon la dernière étude de l'Observatoire national de l'ESS.



Malgré le volume d'emploi ESS le plus faible de la région (5 789), la Meuse est le deuxième département derrière la Meurthe-et-Moselle concernant le poids de l'emploi ESS avec 11,6 %. Ramené sur l'ensemble des emplois privés, ce taux atteint 17,2%.

A l'instar des Vosges, la Meuse se distingue par une forte proportion de salariés dans le secteur des coopératives (17,7 % d'emploi).

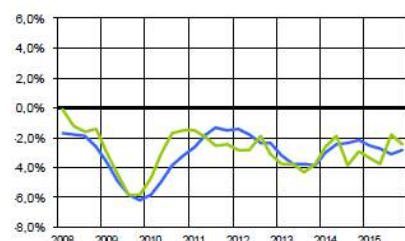
Il est le premier département Lorrain dans ce secteur particulier, cela s'explique par l'importance de l'agriculture dans l'économie meusienne et par la présence de nombreuses coopératives agricoles.

### Zoom sur l'emploi salarié dans le secteur marchand

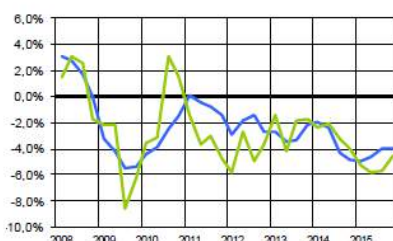
En ce qui concerne plus spécifiquement l'emploi salarié, le Département de la Meuse compte 31 500 personnes exerçant leur activité dans le secteur marchand à la fin du quatrième trimestre de l'année 2015. Il reste le territoire de la région lorraine qui perd le plus d'emplois en un an.<sup>5</sup>

### Evolution annuelle de l'emploi par grands secteurs

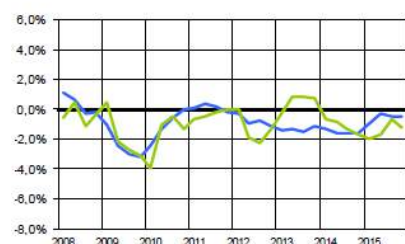
#### Industrie



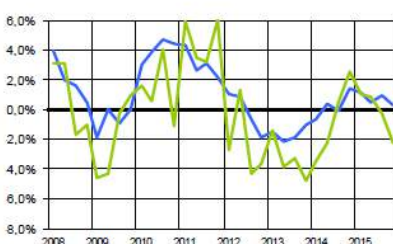
#### Construction



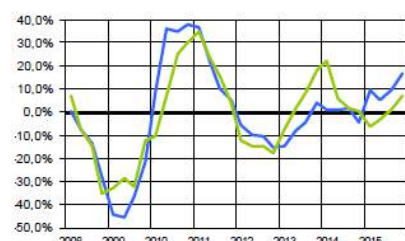
#### Commerce



#### Hôtellerie - Restauration



#### Intérim



#### Autres services



Source : URSSAF - StatUR 55 - 4<sup>ème</sup> Trimestre 2015

<sup>5</sup> Analyse issue des données publiées par l'URSSAF dans StatUR Lorraine - 4<sup>ème</sup> Trimestre 2015

La construction perd 4,5 % de ses emplois en un an, soit 140 postes tandis que l'industrie enregistre une baisse de 2,4 % de son effectif, soit 220 emplois. Parmi les deux secteurs industriels qui emploient 2 000 salariés, la métallurgie et la fabrication de produits métalliques continue de perdre des emplois (70 postes soit une baisse de 3,1 %) alors que dans le même temps les emplois sont en très légère hausse dans l'industrie agroalimentaire (0,4 %).

Enfin, l'emploi salarié dans le secteur de l'Hôtellerie-Restauration diminue légèrement de 2,2 %. Le secteur du Commerce chute de 1,2 %, soit 70 postes en moins et le secteur des transports et de l'entreposage continuent de baisser (-2,7 %)

Dans le secteur du travail temporaire, la tendance est positive mais l'évolution de l'emploi intérimaire sur l'année est plus faible (6,7 %) par rapport aux autres départements lorrains.

Les secteurs de l'action sociale, de l'hébergement médico-social (3 140 salariés) augmentent de 1,2 % ainsi que les emplois dans les activités de services administratifs et de soutien hors intérim (+ 3,4 %)

Les caractéristiques de l'emploi salarié au sein des trois zones d'emploi (ZE) meusiennes :

	ZE Bar le Duc	Poids du Secteur	ZE Commercy	Poids du Secteur	ZE Verdun	Poids du Secteur	Meuse	Poids du Secteur
Industrie (et Agriculture)	3 736	29.13%	2 194	35.18%	2 635	22.90%	8 566	28.02%
Construction	1 120	8.73%	770	12.35%	1 118	9.72%	3 008	9.84%
Commerce	1 850	14.42%	925	14.83%	2 549	22.16%	5 324	17.42%
Hébergement et Restauration	348	2.71%	154	2.47%	568	4.94%	1 070	3.50%
Autres Services Hors Intérim	5 771	45.00%	2 194	35.18%	4 635	40.29%	12 601	41.22%
<b>Total Emplois Salariés</b>	<b>12 825</b>	100.00%	<b>6 237</b>	100.00%	<b>11 505</b>	100.00%	<b>30 569</b>	100.00%

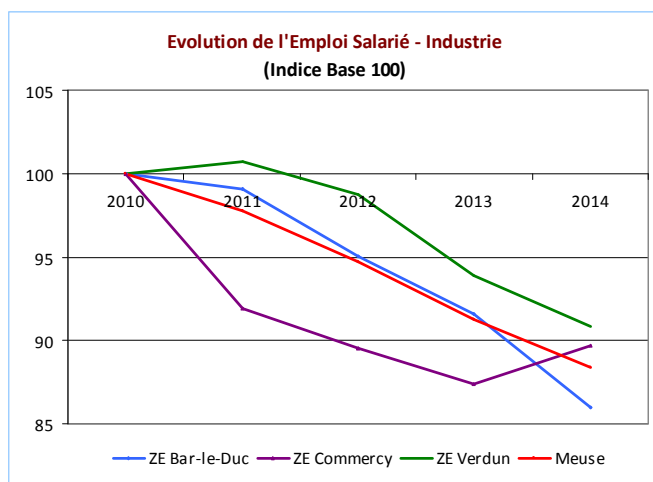
Source : ACOSS - Données Emploi Salariés Décembre 2014

En observant le tableau, ci-dessus, il est possible de mettre en évidence les principales caractéristiques des trois zones d'emploi en comparaison des données à l'échelle départementale.

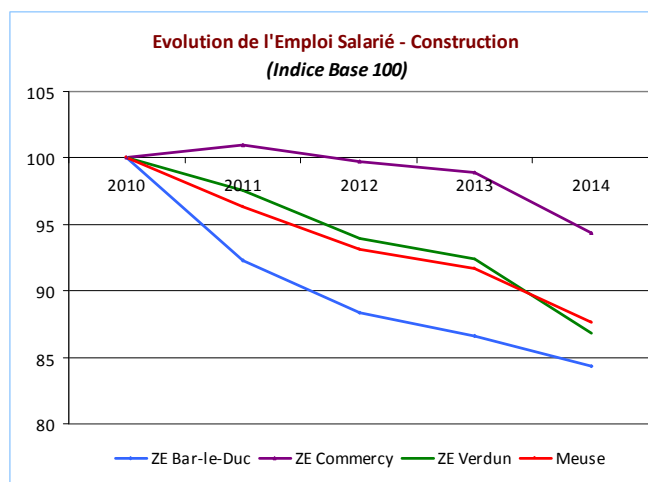
Ainsi, la zone d'emploi de Bar-le-Duc compte traditionnellement une proportion plus forte d'emplois salariés dans le secteur des autres services hors intérim (45 %) tandis que la zone d'emploi du nord meusien se démarque par un nombre nettement plus élevé d'emplois dans le secteur de l'Hébergement et de la Restauration (4,94 %) et du Commerce (22,16 %).

En ce qui concerne la zone d'emploi de Commercy, il est possible de noter que le poids de l'emploi salarié dans l'industrie et une partie du secteur de l'agriculture est là aussi nettement plus élevé que la moyenne meusienne (12,35 %), tout comme le nombre d'emploi dans le secteur de la construction, qui, en 2014 représente 12,35 % des emplois salariés.

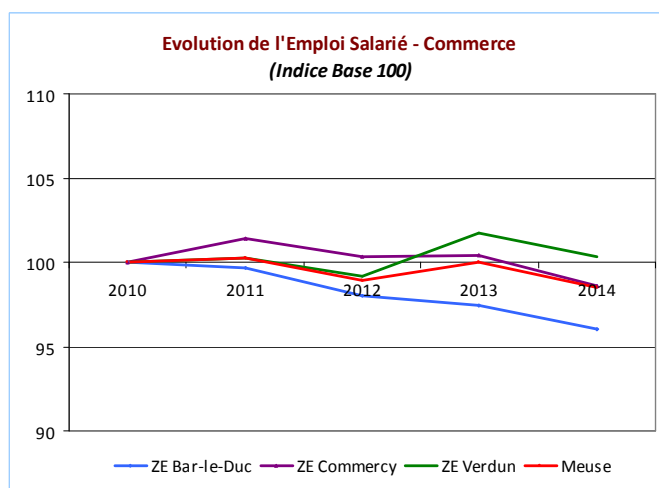
Les évolutions de l'emploi salarié par secteur enregistrées sur les trois zones d'emploi (ZE) entre 2010 et 2014 :



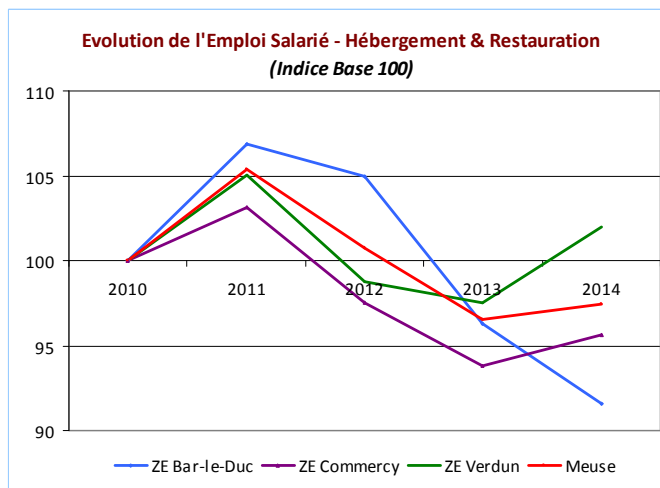
Source : ACOSS - Données Emploi Salariés Décembre 2014



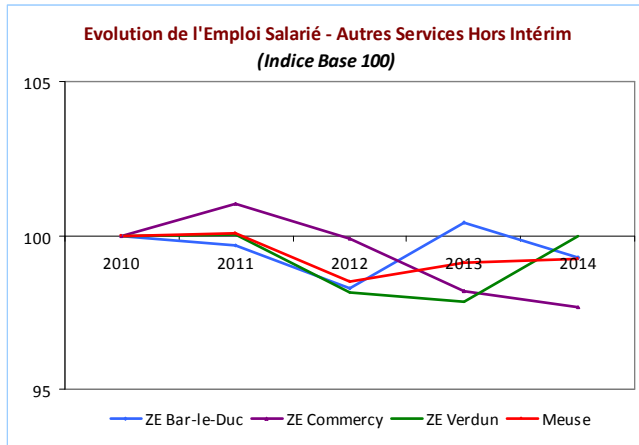
Source : ACOSS - Données Emploi Salariés Décembre 2014



Source : ACOSS - Données Emploi Salariés Décembre 2014



Source : ACOSS - Données Emploi Salariés Décembre 2014



Source : ACOSS - Données Emploi Salariés Décembre 2014

Les différents graphiques proposés plus haut permettent de dégager des tendances très claires sur certains territoires en matière d'emplois salariés.

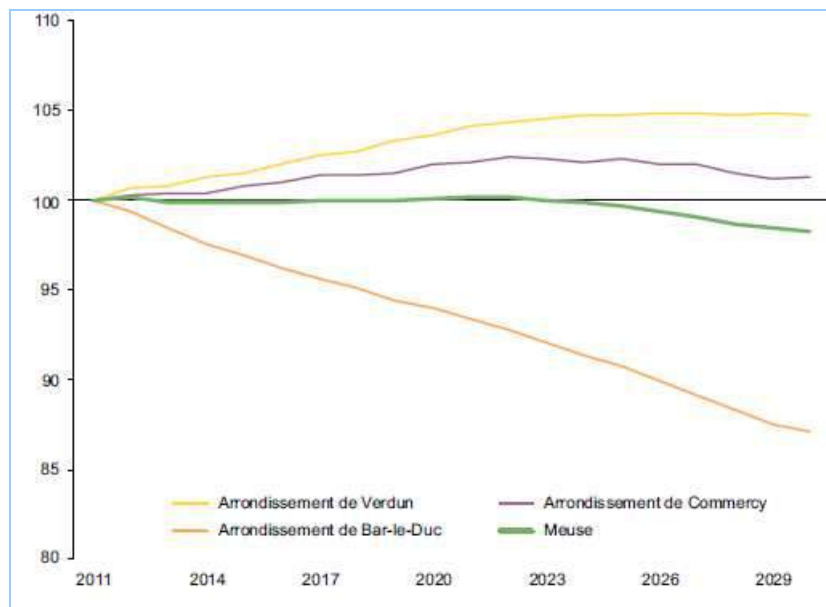
En effet, alors que l'emploi dans l'industrie semble être en chute libre sur les zones d'emploi de Bar-le-Duc et Verdun, il est possible de constater un net rebond sur Commercy en 2014.

Le secteur de la Construction poursuit, quant à lui, son déclin amorcé en 2010 sur les trois zones d'emploi tout comme les emplois comptabilisés sur dans le Commerce et ce malgré une légère hausse constatée dans le nord meusien en 2013.

Par ailleurs, en ce qui concerne les emplois salariés occupés dans les autres services hors intérim, il est possible de noter des évolutions moins homogènes sur les différentes zones.

La zone d'emploi de Bar-le-Duc connaît une évolution très fluctuante marquée par une forte baisse en 2014, à l'inverse de Verdun qui enregistre une augmentation de ces effectifs sur la même période. En revanche, la zone d'emploi de Commercy enregistre une baisse continue depuis 2011.

#### Projections sur l'évolution de la population active par arrondissement (indice base 100 en 2011) :



Source : Insee, modèle Omphale, projections de population active

Le prolongement des tendances démographiques et des comportements d'activité observés au cours des dernières années permettent de simuler l'évolution future de la population active meusienne durant les deux prochaines décennies. Entre 2011 et 2030, celle-ci pourrait diminuer de 1,3 %, ce qui correspond à une baisse d'environ 1 100 personnes.

La baisse effective ne débiterait qu'aux alentours des années 2020, période à partir de laquelle les sorties massives du marché du travail des baby-boomers commencent à surpasser les entrées. L'arrondissement de Bar-le-Duc serait le plus touché. Il perdrait environ 3 500 actifs entre 2011 et 2030, soit plus d'un actif sur huit.

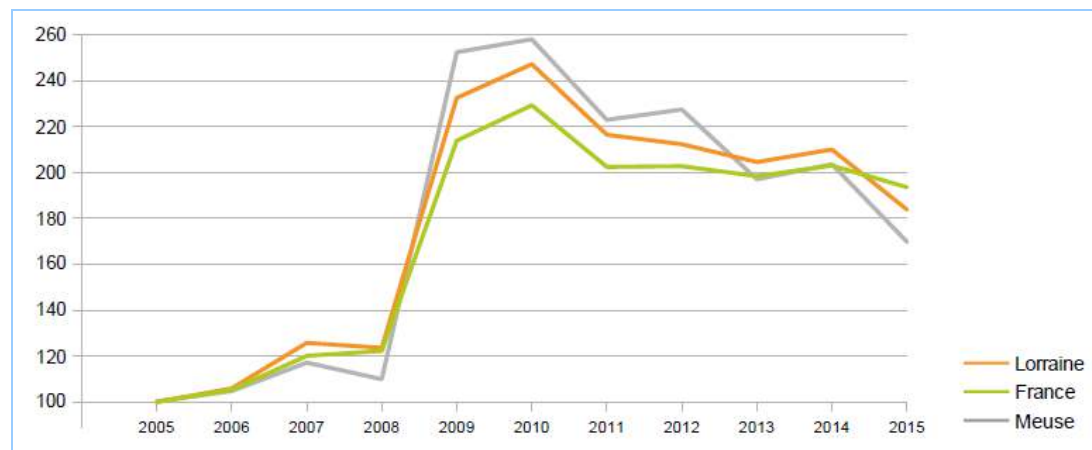
Dans ces projections qui tiennent compte des réformes récentes concernant le régime des retraites et du contexte législatif, les taux d'activité par âge sont de fait supérieurs à ceux observés actuellement, notamment pour les seniors. Toutefois, le surplus du nombre d'actifs généré par ces réformes ne pourrait en aucun cas enrayer la chute du nombre d'actifs, due au vieillissement des baby-boomers (même en élaborant des scénarios beaucoup plus optimistes).

#### La création/reprise d'entreprise en Meuse

En 2015, la Meuse connaît également une baisse des créations d'entreprises de 16,6 % avec 754 entreprises (904 en 2014) nouvelles sur les territoires. La part des autoentrepreneurs est de 42 %, soit 317 entités, ce qui correspond à la moyenne régionale (42,26 %) et nationale (42,55 %).

Ces nouvelles entreprises viennent compléter un effectif de 7 789 structures implantées sur le territoire et portent le taux de création à 9,68 % sur une année.

Une décennie de création d'entreprise (Indice Base 100 en 2005) :



Source : Chaîne Lorraine d'Appui à la Création d'Entreprises – Tableau de Bord 2015

En ce qui concerne les secteurs d'activité liés à ces 754 nouvelles entreprises meusiennes, il est possible de constater que la majorité renvoie au commerce (Réparation automobile, motorcycle) à hauteur de 23,6 %, soit 178 entreprises créées malgré une baisse de 19,1 % sur an ; 112 entreprises, soit 14,9 % des créations, dans le secteur de la construction (- 13,2 % sur un an) ou encore 66 entreprises lancées sur des activités spécialisées, scientifiques et techniques (- 9,6 % de création en un an dans ce secteur).

A noter également la baisse des créations sur les autres activités de services à hauteur de 21,8 % (61 créations, soit 8,1 % des nouvelles entreprises) ainsi que dans le domaine de l'industrie qui connaît une baisse de 10,3 % en un an (52 créations).

Enfin, il est possible de constater une hausse dans un autre secteur important au sein du territoire à savoir celui de la santé humaine et de l'action sociale, puisque 61 structures sont nées en 2015, soit une hausse de 3,4 %.

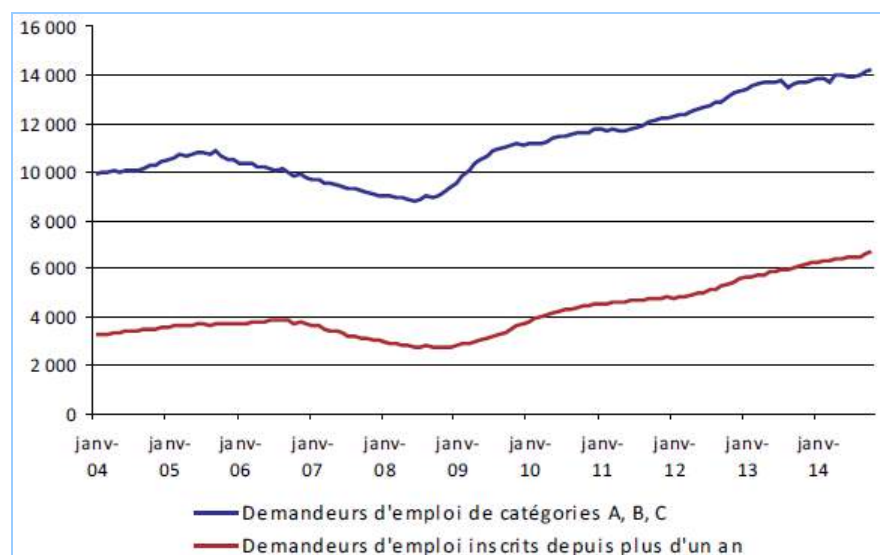
## **2.2 ...qui entraîne une forte montée du chômage sur l'ensemble du territoire**

Entre 2004 et 2014, le nombre de demandeurs d'emploi en fin de mois (DEFM) a augmenté de 43 % passant de 9 900 à 14 200 personnes. Cette hausse considérable peut être en partie expliquée par la crise financière de 2008.

Toutes les catégories d'âges semblent touchées par cette montée considérable du chômage avec une hausse de 38 % des demandeurs d'emplois de moins de 25 ans (18% de la DEFM), de 132 % pour les demandeurs d'emplois de plus de 50 ans (24% de la DEFM).

Bar-le-Duc est le deuxième secteur le moins touché en Lorraine avec 8,7 % de chômage. Ceci s'explique notamment par la structure de l'emploi dans un arrondissement où se concentre une forte proportion d'administration et d'établissement publics. Sur le reste du territoire les taux avoisinent les 11 % avec 11,4 % sur la zone d'emploi de Verdun et 11,7 % sur la zone d'emploi de Commercy.

Evolution du nombre de demandeurs d'emploi (A, B, C) de 2004 à 2014



Source : Pôle Emploi - DARES, Données corrigées des variations saisonnières

Entre 2008 et 2014, le nombre de demandeurs d'emploi meusiens de catégorie A, B, C inscrits à Pôle emploi depuis plus d'un an est passé de 2 800 à 6 700 (+ 139 %). 47 % des demandeurs d'emploi ont une ancienneté d'inscription supérieure à un, et pour 26 % elle est de plus de deux ans.

En mars 2016, le nombre de demandeurs de catégorie A enregistre une baisse de 1,8 % sur un an, pour s'établir à 9 670 tandis que les demandeurs d'emploi de catégorie A, B, C augmentent de 0,8 % sur la même période pour atteindre le nombre de 14 680.



## Demandeurs d'emploi en catégories A, B, C par sexe et par âge

	Mars 2011	Mars 2015	Mars 2016	Evolution sur un an en %	Evolution sur 5 ans en %
Hommes	5 717	7 330	7 330	0,0	28.21%
Femmes	6 027	7 240	7 350	+ 1,5	21.95%
Moins de 25 ans	2 065	2 520	2 430	- 3,6	17.68%
Entre 25 et 49 ans	7 155	8 410	8 450	+ 0,5	18.10%
50 ans ou plus	2 524	3 640	3 800	+ 4,4	50.55%
<b>Meuse</b>	<b>11 740</b>	<b>14 570</b>	<b>14 680</b>	<b>+ 0,8</b>	<b>25.04%</b>

Source : Pôle Emploi - DARES, STMT, traitements DR Pôle emploi-Direccte Alsace Champagne-Ardenne Lorraine.

Sur une année, la demande d'emploi a enregistré une légère hausse de 0,8 %. Depuis mars 2011, l'augmentation s'élève à 25 %. Globalement, on remarque une augmentation du taux de chômage plus forte chez les femmes (+ 1,5 %) tandis que le nombre de demandeurs d'emploi hommes se stabilise sur une année.

### Une évolution inégale des demandeurs d'emploi de moins de 25 ans qui questionne l'impact réel des politiques publiques sur les territoires

La demande d'emploi chez les jeunes de moins de 25 ans diminue très nettement de 3,6 % en un an et connaît la plus faible augmentation sur les cinq dernières années (+17.68 %).

Ces premiers constats tendent à démontrer les impacts relativement positifs des politiques publiques en faveur de l'emploi, de l'insertion et de la formation, mises en œuvre par l'Etat et les Collectivité Locales (Politiques de la Ville, Programme Départemental d'Insertion,...). Les Emplois d'Avenir, l'apprentissage et à moindre mesure les contrats de génération et ou encore le dispositif Service Civique, qui permet à des jeunes de s'engager en tant que volontaires sur des missions de service public, ont ainsi permis de réduire la demande d'emploi chez les moins de 25 ans, notamment sur les deux dernières années.

Mais alors que l'on pourrait s'attendre à une diminution plus marquée sur les territoires urbains des deux Communauté d'Agglomération (CA) meusiennes, là où des moyens complémentaires sont déployés par les pouvoirs publics, il est possible de constater que les plus fortes baisses sont en réalité enregistrées sur des territoires ruraux allant de la CC de Triaucourt-Vaubécourt à celle de d'Entre Aire et Meuse, en passant également par la CC des Côtes de Meuse et de la Woëvre.

En effet, la représentation de cette tranche de demandeurs d'emploi a pu diminuer de 35 % à 42 % en cinq ans sur ces territoires tandis que ces chiffres se rapprochent de la tendance départementale (- 14 %) sur les CA Bar-le-Duc Sud Meuse (- 14 %) et Grand Verdun (- 17 %).

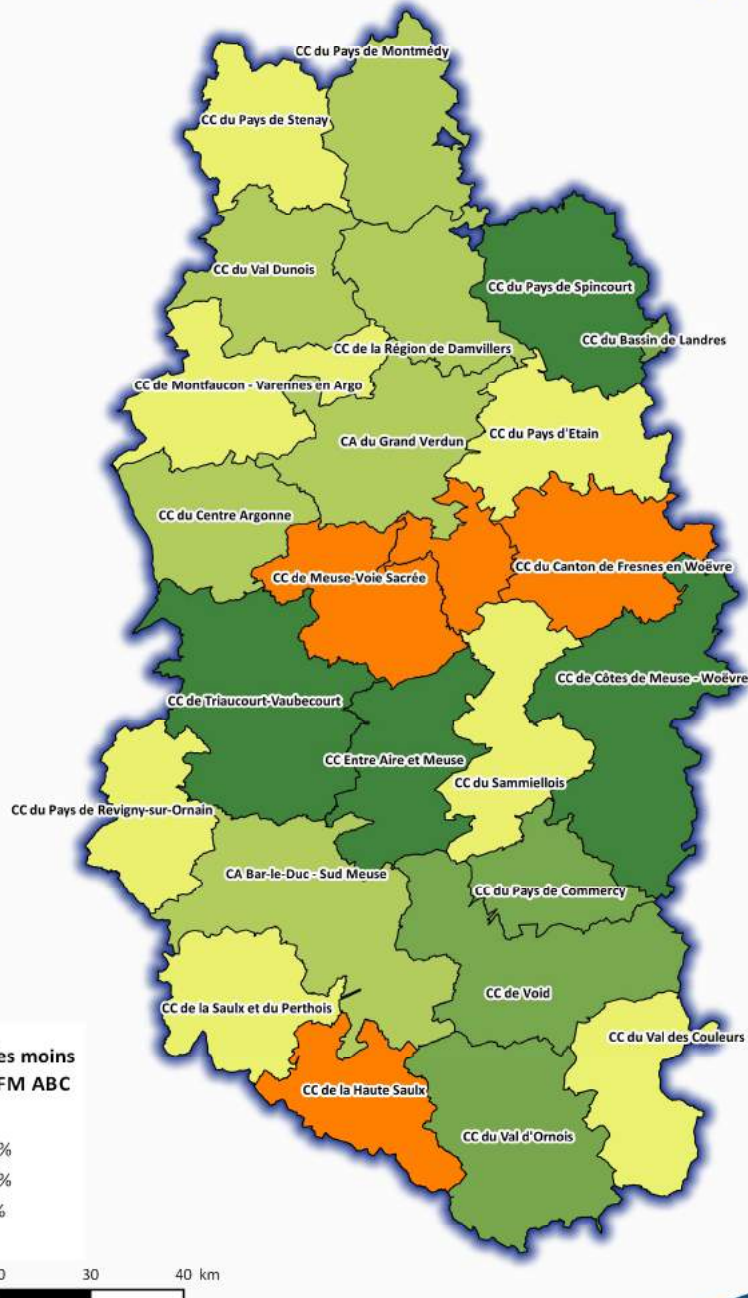
Enfin, c'est sur les territoires situées au cœur de la Meuse, à savoir les CC Meuse-Voie Sacrée, Val de Meuse et Vallée de la Dieue ou encore celle du Canton de Fresnes-en-Woëvre que l'on constate une forte augmentation (de 10 à 22 %) du poids des moins de 25 ans au sein de la DEFM ABC globale. La CC de la Haute Saulx partage également cette tendance avec une hausse du poids de cette tranche d'âge à hauteur de 18 %.

Il appartient d'être relativement prudent avant de formuler des conclusions puisque la baisse des moins de 25 ans sur ces territoires peut être également la conséquence du déficit migratoire croissant observé sur les zones rurales.

En témoigne par exemple la forte baisse de cette population sur le territoire de la CC du Pays de Commercy (- 22 %) qui ramène le poids des jeunes dans la demande d'emploi ABC (15,8 %) en dessous de la moyenne départementale (17,6 %). Là encore, cette tendance peut vraisemblablement s'expliquer par l'attraction de l'agglomération de Nancy en termes d'emploi et d'offre de formation.

Néanmoins, il est tout de même possible d'en déduire que la baisse des demandeurs d'emploi de moins de 25 ans est davantage due à ce phénomène de « fuite » des populations jeunes qu'à une réelle efficacité des dispositifs en faveur de l'emploi et de l'insertion.

Par ailleurs, le tableau précédent permet également de mettre en lumière une augmentation importante du nombre de demandeurs d'emploi de 50 ans ou plus (4,6 %) sur une année et de plus de 50 % en cinq ans.



Réalisation : Observatoire Départemental des Territoires - Novembre 2016  
Sources : Pôle Emploi / CAF / Direction de l'Insertion CD55

IGN - BD Cartho

### Une demande d'emploi chez les plus de 50 ans en forte hausse

Au regard des évolutions constatées ces dernières années, la situation des demandeurs d'emploi âgés de plus de 50 ans apparaît préoccupante : 2 524 personnes en mars 2011 (21,4 % de la DEFM ABC) pour 3 800 en mars 2016 (25 % de la DEFM ABC). Cette catégorie de publics qu'il est possible de qualifier de « Séniors » est une tranche de la demande d'emploi à étudier particulièrement car ses perspectives de retour à l'emploi sont plus faibles que pour le reste des demandeurs d'emploi.

Il convient donc d'observer plus précisément cette population entre décembre 2010 et décembre 2015, sur les différents territoires meusiens. En effet, certaines Communautés de Communes constatent une croissance plus importante de la part des demandeurs d'emploi « séniors » au sein de la Demande d'Emploi globale ABC.

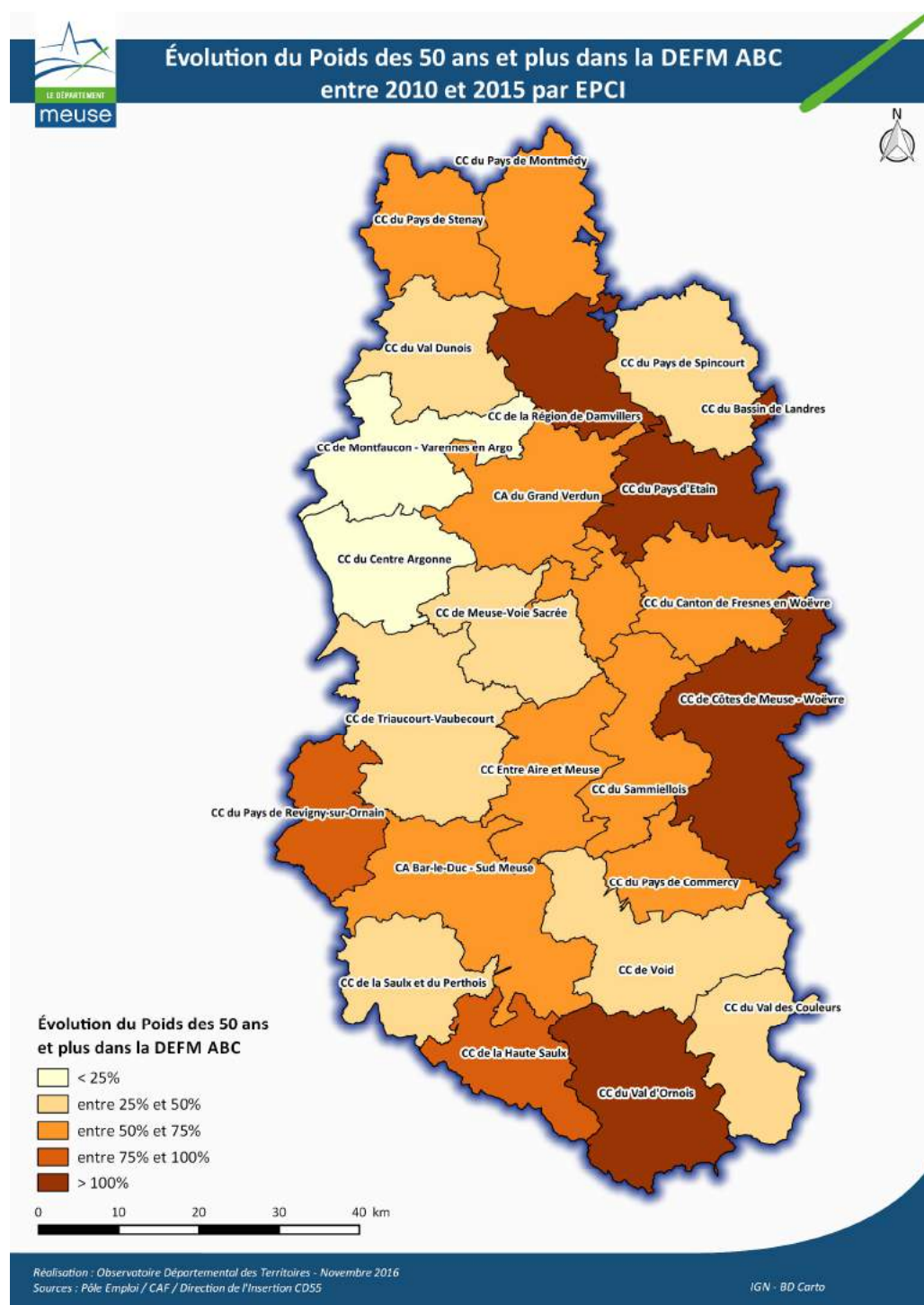
En décembre 2015, les territoires qui comptent le plus de demandeurs d'emploi de 50 ans et plus sont les CC de la Région de Damvillers (31 %), du Sammiellois (28 %) ainsi que les CC voisines du Val d'Ornois (31 %) de la Haute Saulx (29 %).

A contrario, la CC Meuse-Voie Sacrée (20 %) mais également le nord-est du Département avec les CC du Bassin de Landres (21 %) et du Pays d'Etain (21 %) sont les territoires qui comptent le moins de seniors parmi l'ensemble des demandeurs d'emploi.

Ces constats sur le poids des demandeurs d'emploi de plus de 50 ans au sein des territoires ne permettent cependant pas d'établir une corrélation claire avec le vieillissement de la population évoqué plus haut dans ce document.

En effet, même si la CC de Montfaucon-Varenne-en-Argonne voit sa population de demandeurs d'emploi « vieillir » au même rythme que sa population active (25 % de retraités et 25 % d'individus de plus de 50 ans dans la Demande d'emploi ABC) ; les territoires du nord meusien comme Stenay, la Région Damvillers ou encore ceux de la vallée de la Saulx enregistrent un plus forte hausse des seniors parmi la demande d'emploi que celle constatée sur la population globale.

Ces éléments reviennent donc à supposer qu'il n'existe pas de liens systématiques entre vieillissement de la population et hausse du poids des seniors dans la demande d'emploi. Ces évolutions en matière d'emploi renvoient davantage à un facteur économique qui vient ici compléter des phénomènes démographiques propres à chacun des territoires.



En termes d'évolution, c'est dans la vallée de l'Argonne (CC de Montfaucon-Varenne en Argonne et du Centre Argonne) où le poids des Demandeurs d'Emploi de plus de 50 ans dépassait les 23 %, en 2010 (19 % à l'échelle du Département), qu'il est possible de constater la plus faible progression enregistrée sur cinq ans. Le taux de séniors dans la demande d'emploi ABC se rapproche désormais de la moyenne départementale (25 %) sur ces deux zones géographiques.

Enfin, comme en témoigne la carte présentée, ci-dessus, il est possible de constater une forte augmentation de la représentation des quinquagénaires et plus dans la demande d'emploi sur les territoires des CC du Bassin de Landres ou du Pays d'Étain, même si le taux reste faible. En effet, ces deux territoires ainsi que les CC des Côtes de Meuse-Woëvre, du Val d'Ornois ou de la Région de Damvillers ont vu la part de la population des 50 ans et plus, doubler en cinq ans.

Dès lors, la présentation de ces quelques constats implique de questionner l'offre d'insertion et l'accompagnement proposés à cette catégorie de public. Les réponses apportées par les politiques publiques en faveur de l'emploi ne semblent pas toujours suffisantes pour permettre à cette population de retrouver une activité.

### **La nécessaire prise en compte des publics en situation de handicap**

Dans l'objectif d'apporter aux publics un soutien et un accompagnement adaptés à leurs besoins, il convient d'être en mesure d'étudier de manière précise leur situation. En cela, les publics meusiens en situation de handicap doivent bénéficier d'une attention particulière en vue de favoriser leur insertion sociale et leur accès à l'emploi.

Au mois mai 2016, le Département compte 5 861 personnes reconnues comme travailleurs handicapés, soit près de 5 % de la population âgée de 15 à 64 ans (4,86 %).

La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) a pour objectifs :

- *de vous faire bénéficier de dispositifs dédiés à l'insertion professionnelle (stages de réadaptation, de rééducation, contrat d'apprentissage...),*
- *de vous permettre d'accéder plus facilement à la Fonction publique, soit par concours aménagé, soit par recrutement contractuel spécifique,*
- *de vous faire bénéficier d'aménagement de vos horaires et poste de travail,*
- *de vous faire bénéficier de soutiens spécialisés pour la recherche d'emploi au sein, par exemple, des services du réseau Cap Emploi.*

Malgré cette reconnaissance, les personnes en situation de handicap peuvent rencontrer des difficultés pour trouver un emploi et doivent être accompagnées selon leurs besoins socioprofessionnels.

Au sein des territoires, les constats ne sont cependant pas homogènes. En effet, en ce qui concerne la population ayant une RQTH, il est possible de constater que les EPCI autour de deux des principales villes meusiennes de Bar-le-Duc et Commercy affichent un taux supérieur à 6 % de personnes ayant une RQTH parmi les 15-64 ans. La CC du Val d'Ornois et celle du Centre Argonne présentent un taux légèrement supérieur à 5 % tandis que la CC d'Entre Aire et Meuse affiche un taux de 8,89 %, soit quasiment le double de la moyenne départementale.

Par ailleurs, les CC du nord meusien telles que la CC du Val Dunois, de la Région de Damvillers, du Pays de Spincourt affichent des taux nettement inférieurs, situés entre 3 et 4 %. Le territoire qui compte le moins de personnes possédant une reconnaissance de la qualité de Travailleurs Handicapés parmi sa population en âge de travailler est la CC du Pays de Montmédy avec un taux à 2,7 %. Néanmoins, ces quelques chiffres ne veulent pas nécessairement dire que les habitants du nord meusien présentent moins de personnes en situation de handicap dans leurs effectifs. En effet, il se peut que certaines personnes n'aient simplement pas entrepris des démarches pour bénéficier de la RQTH. Se pose ainsi la question de l'accès aux droits.

### Les travailleurs handicapés davantage touchés par le chômage :

Entre décembre 2010 et décembre 2015, le nombre de Demandeurs d'Emploi Travailleurs Handicapés (TH) en catégorie ABC a augmenté de 52 % alors que la Demande d'Emploi ABC globale a connu une augmentation deux fois moins conséquente (24,5 %) sur la même période. Le poids des demandeurs d'emploi TH dans la demande d'emploi ABC est ainsi passé de 8,6 % en 2010 à 10,5 % en 2015.

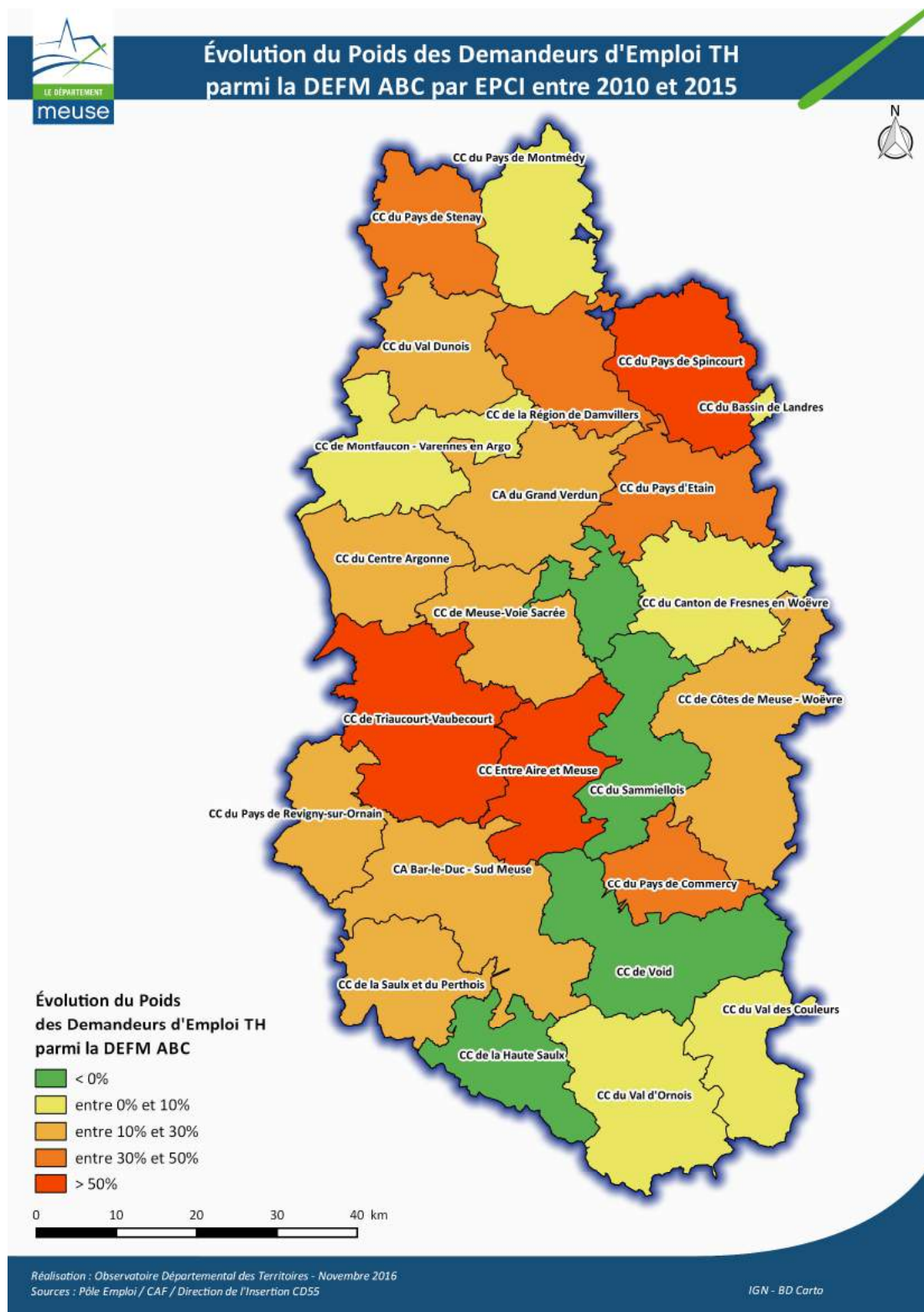
Là encore, il est possible de distinguer certaines disparités suivant les EPCI observés. Pour exemple, la carte ci-après permet de constater que la CC du Val de Meuse et de la Vallée de la Dieue ainsi que ma CC de la Région de Montmédy sont les deux territoires qui comptent le moins de travailleurs handicapés inscrits sur les listes de demandeurs d'emploi.



En effet, le taux de demandeurs d'emploi travailleurs handicapés, déjà en dessous des tendances départementales en décembre 2010 est près de deux fois moins important sur ces deux territoires, à savoir 6,8% pour la CC du Val de Meuse et de la Vallée de la Dieue et seulement 4,7 % pour la CC de la Région de Montmédy.

A contrario, la CC de la Région Damvillers, limitrophe à celle de Montmédy affiche le taux le plus élevé du Département (13,64 %) suite à une très forte augmentation du nombre de demandeurs d'emploi TH, qui a quasiment doublé en 5 ans.

A noter enfin que les CC du Pays de Revigny (13,4 %), du Pays de Commercy (13 %) et notamment celle d'Entre Aire et Meuse (13,4 %) qui, elle aussi, double ses effectifs de TH dans la Demande d'Emploi ABC, affichent des taux également très importants au regard de la moyenne départementale.



Les 30 communes comptabilisant la plus forte Demande d'Emploi en Catégorie ABC en fin de mois :

	Décembre 2010	Décembre 2015	Mars 2016	Evolution sur 3 mois	Evolution sur 5 ans	Part DELD Mars 2016
Verdun	1 496	1 793	1 829	2.0%	19.9%	47.8%
Bar-le-Duc	1 279	1 446	1 462	1.1%	13.1%	46.8%
Commercy	562	689	683	-0.9%	22.6%	46.7%
Saint-Mihiel	337	419	410	-2.1%	24.3%	57.8%
Ligny-en-Barrois	324	383	404	5.5%	18.2%	50.5%
Etain	273	321	303	-5.6%	17.6%	47.9%
Revigny-sur-Ornain	259	295	274	-7.1%	13.9%	52.6%
Stenay	224	269	267	-0.7%	20.1%	54.3%
Belleville-sur-Meuse	209	246	241	-2.0%	17.7%	46.9%
Boulogny	162	225	232	3.1%	38.9%	46.1%
Ancerville	138	194	202	4.1%	40.6%	48.5%
Thierville-sur-Meuse	135	165	171	3.6%	22.2%	41.5%
Vaucouleurs	137	160	168	5.0%	16.8%	53.0%
Montmédy	151	156	161	3.2%	3.3%	44.7%
Tronville-en-Barrois	128	157	159	1.3%	22.7%	46.5%
Euville	121	140	147	5.0%	15.7%	42.2%
Cousances-les-Forges	126	154	139	-9.7%	22.2%	49.6%
Lérouville	114	133	128	-3.8%	16.7%	50.8%
Void-Vacon	93	115	125	8.7%	23.7%	44.8%
Vigneulles-Lès-Hattonchâtel	90	116	112	-3.4%	28.9%	53.6%
Fains-Véel	88	108	106	-1.9%	22.7%	45.3%
Vignot	70	106	102	-3.8%	51.4%	45.1%
Clermont-en-Argonne	84	101	101	0.0%	20.2%	53.5%
Gondrecourt-le-Château	85	86	90	4.7%	1.2%	57.8%
Dieue-sur-Meuse	61	86	85	-1.2%	41.0%	51.8%
Pagny-sur-Meuse	70	85	84	-1.2%	21.4%	51.2%
Dugny-sur-Meuse	56	82	84	2.4%	46.4%	50.0%
Longeville-en-Barrois	65	86	79	-8.1%	32.3%	44.3%
Sommedieue	52	70	73	4.3%	34.6%	45.2%
Dommary-Baroncourt	39	67	70	4.5%	71.8%	42.9%

Source : Source : Service Etudes et Statistiques Direction Régionale Pôle Emploi – Zoom Territorial Mars 2016

A la lumière du tableau ci-dessus, il est possible de constater qu'aucun secteur géographique n'est véritablement épargné par le chômage. En effet, bien que certaines communes telles que Gondrecourt-le-Château ou Vaucouleurs connaissent des baisses importantes sur une année, le nombre de demandeurs d'emploi reste élevé, tout comme la part de ceux en recherche d'emploi depuis plus d'un an.

A noter également que les principales communes de la Communauté d'Agglomération Meuse Grand Sud enregistrent des hausses importantes allant de 3 pour Bar-le-Duc à 11,3 % pour Longeville-en-Barrois ou encore 10.4 % pour la commune de Fains-Véel.

Ancienneté en catégories A, B, C des demandeurs d'emploi

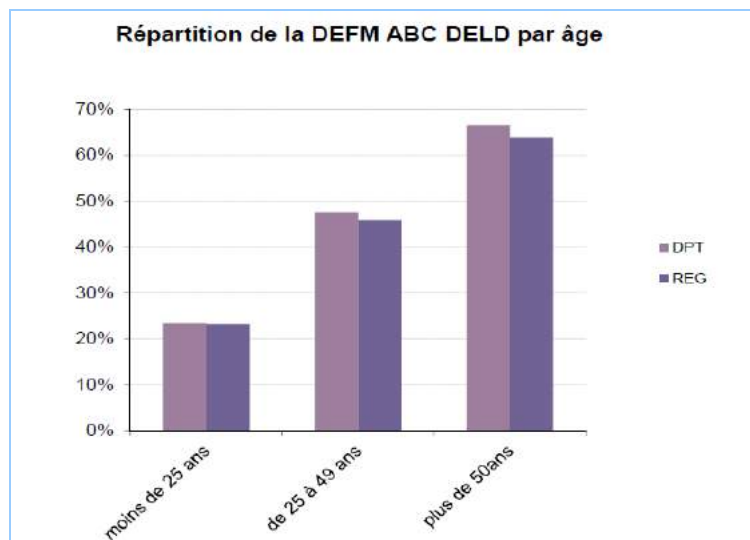
	Mars 2011	Mars 2015	Mars 2016	Evolution sur un an en %	Evolution sur 5 ans en %
Inscrits depuis moins de 1 an	7 136	7 830	7 540	- 3,7	5,66%
Moins de 3 mois	ND	2 920	2 830	- 3,1	ND
De 3 mois à moins de 6 mois	ND	2 150	2 070	- 3,7	ND
De 6 mois à 12 mois	ND	2 760	2 640	- 4,3	ND
Inscrits depuis 1 an ou plus	4 604	6 740	7 140	+ 5,9	55,08%
De 1 an à moins de 2 ans	2 518	2 960	3 090	+ 4,4	22,72%
De 2 ans à moins de 3 ans	1 108	1 520	1 560	+ 2,6	40,79%
3 ans ou plus	978	2 260	2 490	+ 10,2	154,60%

Source : Pôle Emploi - DARES, STMT, traitements DR Pôle emploi-Directe Alsace Champagne-Ardenne Lorraine.

Sur un an, il est possible de remarquer que le nombre de demandeurs d'emploi inscrits depuis moins de un an baisse de 3,7 %. Cependant, cette diminution se répercute sur le nombre d'inscrits depuis 1 an ou plus (+ 5,9 %) mais surtout sur le nombre d'inscrits depuis plus de 3 ans en augmentation de 10,2 %.

## Un chômage de longue et de très longue durée qui ne cesse de s'accroître

En observant ces évolutions depuis 2011, il est possible de noter que le nombre de demandeurs d'emploi inscrits depuis un an ou plus a augmenté de 55 %, tandis que ceux inscrits depuis 3 ans ou plus comptabilisent une très forte hausse de 154 %. Ces quelques chiffres témoignent des difficultés d'accès à l'emploi ou à la formation.



Au regard du graphique, ci-contre, il est possible de constater que le Département compte, en moyenne, plus de demandeurs d'emploi de longue durée (DELD) en catégorie ABC qu'en Région.

Au-delà, la part des DELD parmi les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans atteint les 65 %. Ce chiffre est, là encore, au-dessus de la moyenne constatée au niveau régional et semble confirmer les difficultés de retour à l'emploi pour les publics dite de séniors.

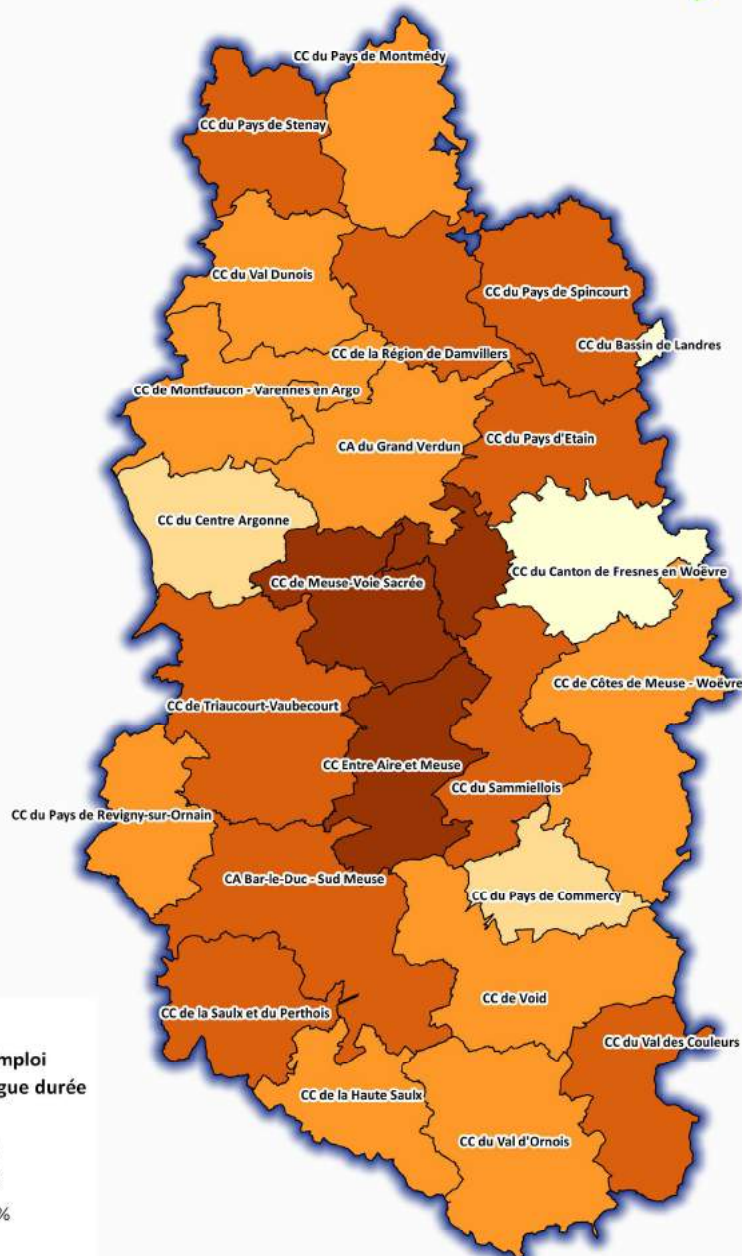
Il apparaît donc nécessaire de s'intéresser de manière spécifique à cette catégorie de public qui, pour bon nombre d'entre eux, doivent entreprendre une démarche de reconversion professionnelle.

Source : Service Etudes et Statistiques Direction Régionale Pôle Emploi – Mars 2016

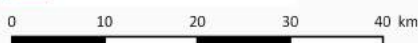
Entre décembre 2010 et décembre 2015, le nombre des demandeurs d'emploi inscrit à Pôle Emploi depuis 24 mois ou plus, a plus de doublé (+ 108 %) sur le territoire meusien. Alors que cette partie des demandeurs d'emploi représentait 16,4 % de l'ensemble de la Demande d'Emploi (Catégories ABC), ils sont désormais plus de 27 % (27,4 %). Le départ des jeunes ressentis et clairement constaté sur un certain nombre de territoire, y compris au sein de la demande d'emploi, peu influencer sur cette proportion de demandeur d'emploi de longue durée qui touche plus particulièrement les séniors.

Comme en témoigne la carte proposée ci-après, même si les tendances sont systématiquement à la hausse sur l'ensemble des territoires, ces évolutions ne sont cependant pas totalement homogènes. En effet, certains EPCI tels que les CC du Sammiellois, du Val d'Ornois, du Val Dunois ou de la Haute-Saulx, déjà au-dessus des moyennes départementales en 2010 (Taux entre 16,9 % et 19,8 %), voient la part des chômeurs de longue durée continuer d'augmenter sensiblement sur cinq ans, pour atteindre plus de 30 % de la DEFM ABC.





### Évolution du Poids des Demandeurs d'Emploi de longue et très longue durée



Réalisation : Observatoire Départemental des Territoires - Novembre 2016  
Sources : Pôle Emploi / CAF / Direction de l'Insertion CD55

IGN - BD Carthage

En observant d'un peu plus près ces évolutions, il est également possible de pointer les difficultés rencontrées par les territoires pour inverser la tendance. Ainsi, malgré une relative accalmie enregistrée, la Communauté de Communes du Centre Argonne présente toujours une part de DELD (28 %) supérieure à la moyenne départementale enregistrée en 2015.

Dans le même temps, le territoire qui enregistre la plus forte hausse du nombre de demandeurs d'emploi de longue durée sur cette même période est celui de la CC Meuse-Voie Sacrée puisqu'il voit cette population passer de 9,63 % de l'ensemble de la DEFM ABC (Taux le plus faible enregistrée en 2010) à plus de 29 %. La part des chômeurs de longue durée aura donc triplé en cinq ans sur cette zone géographique.

A contrario, la CC du Canton de Fresnes en Woëvre affiche la plus faible hausse du nombre de DELD (+ 6,8 %). Ceci semble démontrer que ce territoire a su inverser notablement la tendance observée il y a cinq ans puisque le poids des DELD est désormais nettement inférieur à la moyenne départementale (22 %, soit le taux le plus bas en Meuse) alors qu'il était supérieur de près de plus de 3 points en 2010 (19,75 %).

Enfin, il est également possible de constater une aggravation de la situation sur les CC de la Région de Damvillers et d'Entre Aire et Meuse puisque la DELD a doublée sur cette période alors que ces deux territoires présentaient les taux parmi les plus bas du Département en décembre 2010.

Dès lors, pour tenter d'approfondir ces premiers constats et pour mieux comprendre les difficultés des publics dans leurs démarches d'accès à l'emploi, il convient d'observer les liens entre leurs qualifications, les métiers qu'ils recherchent et les offres enregistrées auprès des employeurs.

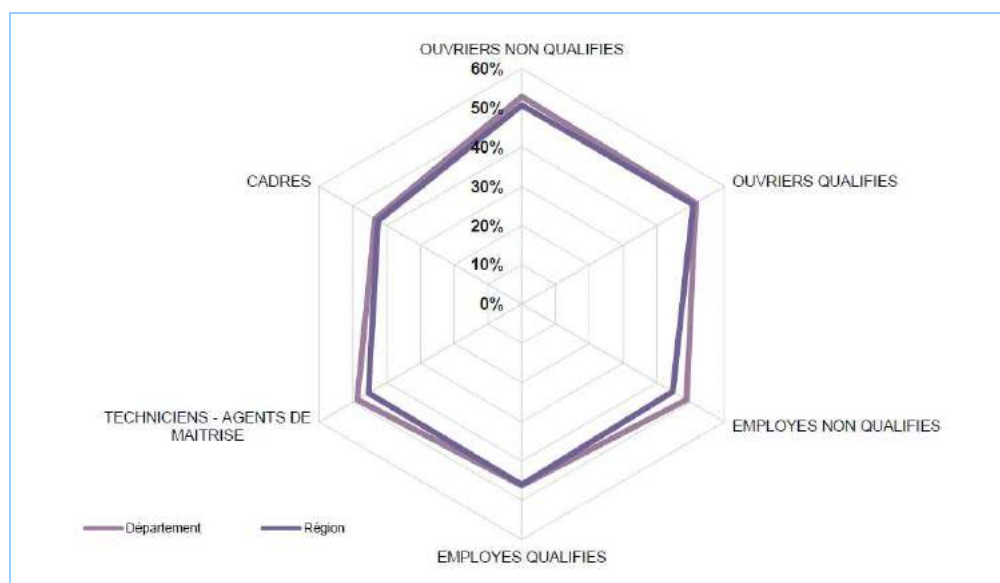
**Un niveau de qualification plus faible qu'en Région et pas toujours en adéquation avec le marché de l'emploi**

Les demandeurs d'emploi meusiens possèdent un niveau de formation plus faible que leurs homologues lorrains. En mars 2016, 17 % ne possèdent pas de diplôme (contre 18 % au niveau régional) et 48,9 % ont un niveau CAP BEP (43,1 % en Lorraine). Mais surtout, les demandeurs d'emploi possédant un niveau supérieur ou égal à la licence sont moins présents dans la demande d'emploi meusienne (5 %) qu'en Lorraine (8,8 %).

Au global, la Meuse souffre donc d'une sous qualification importante puisque 66 % des demandeurs d'emploi ont un niveau inférieur au Bac. En France, ce chiffre ne dépasse pas les 56 %.

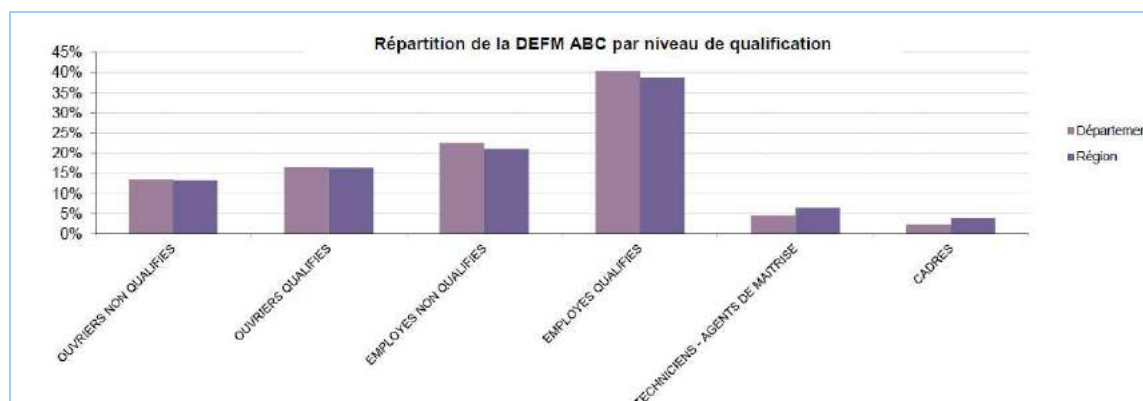
En ce qui concerne le profil des demandeurs d'emploi de longue durée en Meuse, il est possible de constater sans surprise que ces derniers représentent une part importante parmi les ouvriers et employés non qualifiés mais aussi dans l'effectif d'ouvrier qualifiés et de techniciens ou agents de maîtrise. Les cadres semblent, quant à eux, éprouver moins de difficultés à retrouver un emploi.

Part des demandeurs d'emploi de longue durée selon les niveaux de qualification :



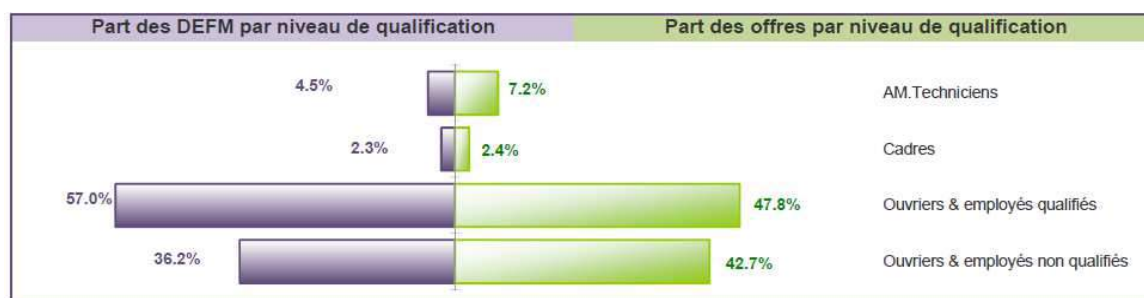
Source : Service Etudes et Statistiques Pôle emploi Lorraine – Mars 2016

Ces écarts rejaillissent sur les niveaux de qualifications des demandeurs d'emploi meusiens constatés au mois de mars 2016. Ainsi, les demandeurs d'emploi ayant un niveau de qualification d'ouvriers non qualifiés ou d'employés non qualifiés sont en proportion plus nombreux sur le Département. À l'inverse, les cadres sont moins représentés en Meuse qu'en Lorraine.



Source : Service Etudes et Statistiques Direction Régionale Pôle Emploi – Mars 2016

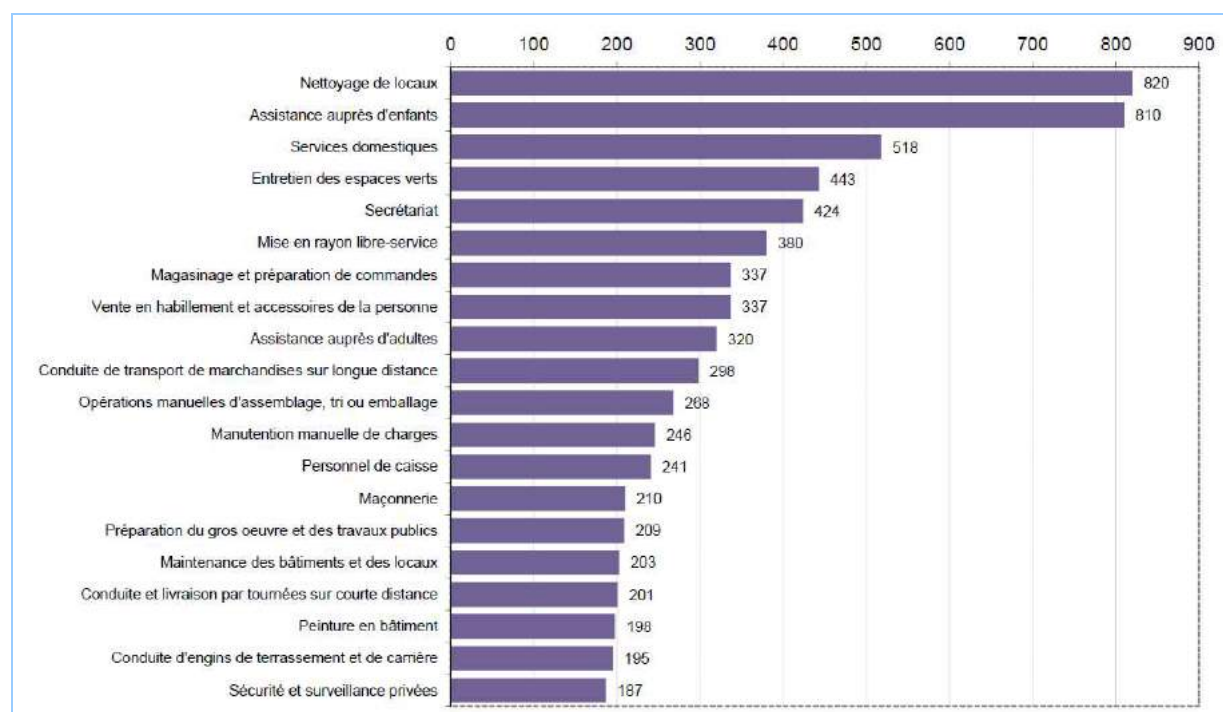
Ainsi, il est possible de discerner le degré de tension entre les types de qualifications recherchés par les employeurs et les niveaux qualifications des demandeurs d'emploi.



Source : Service Etudes et Statistiques Direction Régionale Pôle Emploi – Mars 2016

Le graphique, ci-dessous, permet notamment de constater que les principaux métiers recherchés par les demandeurs d'emploi sont essentiellement tournés vers les services et le commerce. Viennent ensuite les emplois liés au transport, à la logistique et à la manutention. La plupart des métiers représentés ne requièrent pas de qualifications trop élevées et pourraient ainsi correspondre au profil des demandeurs d'emploi meusiens.

#### Classement des 20 métiers les plus recherchés dans le Département :



Source : Service Etudes et Statistiques Direction Régionale Pôle Emploi – Mars 2016

Néanmoins, comparés aux chiffres relatifs aux offres d'emploi enregistrées par Pôle Emploi, il est possible de constater que ces métiers recherchés par les publics ne sont pas toujours en adéquation avec le marché de l'emploi, qui, en Meuse, semble se resserrer autour des métiers de l'animation, de la culture, notamment dans le sud meusien. Ces activités étant particulièrement liées à la réforme des Nouvelles Activités Péri-scolaires, il appartient également d'étudier quels types de contrats sont réellement proposés. En tout état de cause, il apparaît que le nombre de candidats sur ces métiers reste relativement faible.

En revanche, au regard des éléments présentés dans le tableau, ci-après, les métiers en lien avec la maintenance des bâtiments et des locaux semblent directement faire écho aux demandes d'emploi sur ces métiers puisqu'ils affichent un ratio Offre/Demande proche de 1.

Les demandeurs d'emploi semblent également s'intéresser particulièrement aux métiers en rapport avec l'assistance auprès d'adultes (320 demandeurs d'emploi pour 141 offres d'emplois en mars 2016). Ces derniers ne disposent pas toujours des qualifications leur permettant d'accéder à ces postes. Au regard de l'enjeu en matière de renouvellement des effectifs dans les secteurs des Services à la Personne présenté plus haut et face au vieillissement de la population amorcé depuis maintenant années, il convient de tenir compte de ces constats pour préparer les publics à ces métiers en utilisant notamment le levier de la formation professionnelle.

A noter enfin, le particularisme constaté en Meuse du Nord où le nombre d'offres sur les métiers de l'Hôtellerie et de la Restauration sont nettement plus élevés que dans le sud du Département même si ce secteur peine de plus en plus à trouver de la main d'œuvre.

	Nombre d'Offre d'Emploi Enregistrées	Nombre de Demandeurs d'Emploi	Ratio Offre/Demande
<b>Meuse</b>			
Animation de Loisirs auprès d'enfants ou d'adolescents	393	81	4.9
Animation d'activités culturelles ou ludiques	217	35	6.2
Maintenance des bâtiments et des locaux	207	203	1
Education et surveillance au sein d'établissements d'enseignement	169	152	1.1
Assistance auprès d'adultes	141	320	0.4
<b>Meuse du Sud</b>			
Animation de Loisirs auprès d'enfants ou d'adolescents	320	37	8.6
Animation d'activités culturelles ou ludiques	206	24	8.6
Education et surveillance au sein d'établissements d'enseignement	146	80	1.8
Maintenance des bâtiments et des locaux	86	118	0.7
Magasinage et préparation de commandes	79	205	0.4
<b>Meuse du Nord</b>			
Maintenance des bâtiments et des locaux	121	85	1.4
Personnel de cuisine	90	57	1.6
Service en restauration	80	69	1.2
Personnel polyvalent en restauration	79	57	1.4
Animation de Loisirs auprès d'enfants ou d'adolescents	73	44	1.7

Source : Service Etudes et Statistiques Direction Régionale Pôle Emploi – Mars 2016

### Les demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'Allocation Spécifique de Solidarité

Les demandeurs d'emploi qui arrivent au terme de leurs droits à l'ARE (Allocation d'aide au Retour à l'Emploi) peuvent bénéficier de l'Allocation de Solidarité Spécifique<sup>6</sup> (ASS). De même, les demandeurs d'emploi âgés de 50 ans et plus peuvent opter pour l'Allocation de Solidarité Spécifique à la place de l'Allocation d'aide au Retour à l'Emploi.

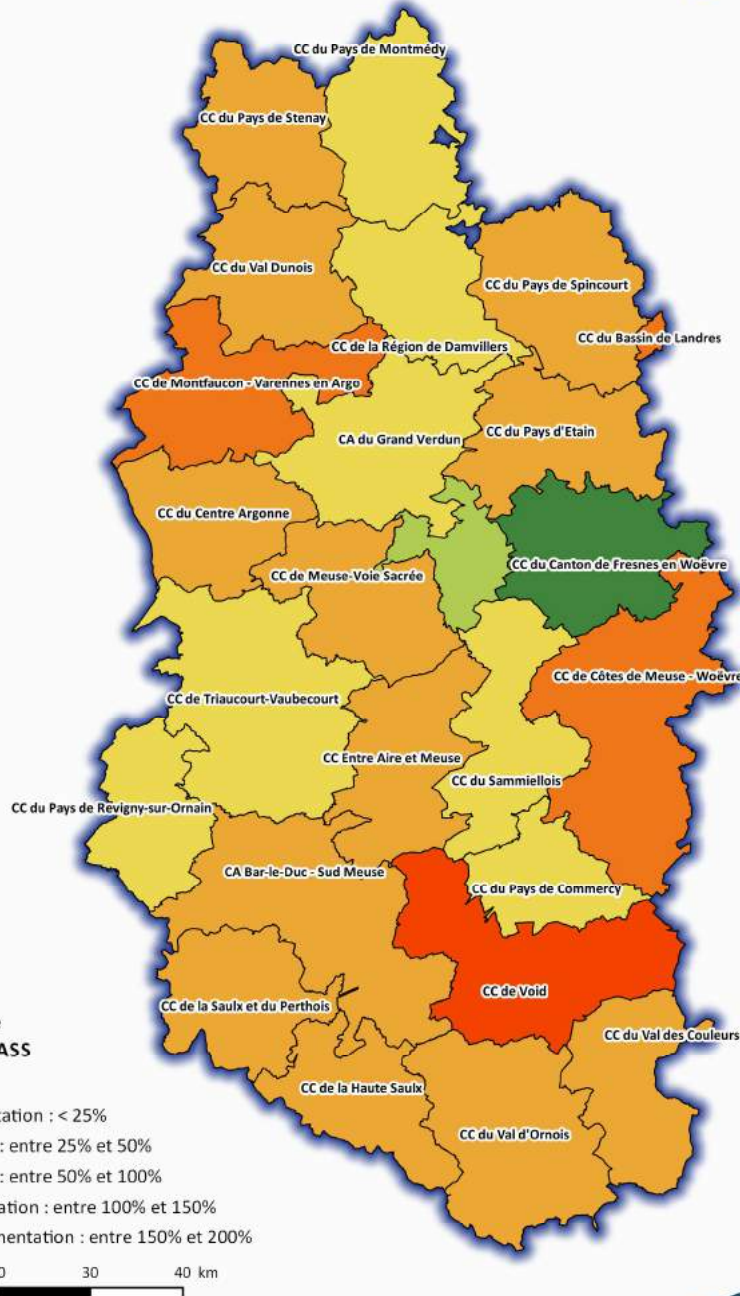
En cinq ans, 600 demandeurs d'emploi supplémentaires ont pu bénéficier de cette allocation ce qui représente une augmentation de 58 %. Avec 1 621 individus comptabilisés au 31 décembre 2015, cette catégorie de public représente 1,37 % de la population en âge de travailler (15-64 ans) en Meuse.

Mais là encore, des disparités existent sur les différents territoires meusiens. Alors que l'extrême sud du Département (CC du Val d'Ormain et de la Haute Saulx), la CA Bar-le-Duc Sud Meuse, la CC du Pays de Commercy et la CC du Bassin de Landres présentent les plus forts taux de bénéficiaires de l'ASS parmi les 15-64 ans (entre 1,6 % et 2,1 %) ; les CC du Nord Meusien (CC de la Région de Damvillers, de Montmédy, du Val de Meuse et de la Vallée de la Dieue, du Canton de Fresnes en Woëvre), avec en tête la CC du Pays de Spincourt (0,5 %), affichent des taux nettement plus faibles, en dessous de 0.9 %.

<sup>6</sup> Conditions pour bénéficier de l'allocation de solidarité spécifique, vous devez : être à la recherche effective d'un emploi ; justifier de 5 ans d'activité salariée dans les 10 ans précédant la fin du contrat de travail ; ne pas dépasser un plafond de ressources mensuelles (1 138,90 € pour une personne seule – 1 789,70 € pour un couple).

L'allocation de solidarité spécifique est assortie d'incitations à la reprise d'activité : l'exercice d'une activité professionnelle ou le fait de suivre une formation rémunérée ne fait pas obstacle à la reprise du versement de l'ASS.





Réalisation : Observatoire Départemental des Territoires - Novembre 2016  
Sources : Pôle Emploi / CAF / Direction de l'Insertion CD55

IGN - BD Carta

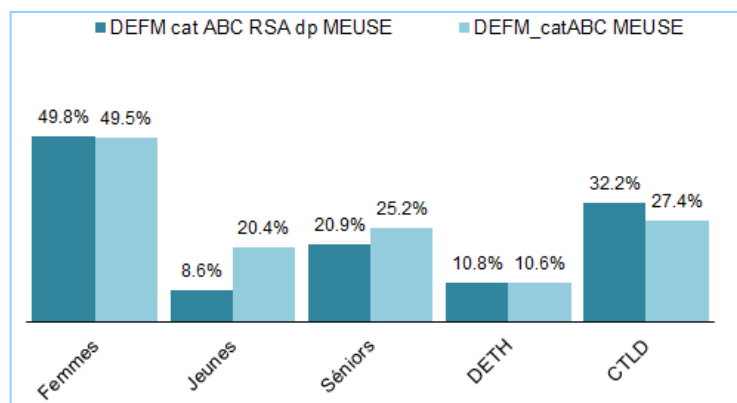
Comme en témoigne la carte proposée ci-dessus, il est possible de noter que les territoires des CC des Côtes de Meuse-Woëvre, du Bassin de Landres et de Montfaucon Varennes-en-Argonne ont plus que doublés leurs effectifs tandis que la CC de Void a vu le nombre de bénéficiaires de l'ASS tripler sur la même période. En revanche, les chiffres observés sur la CC de Fresnes en Woëvre contrastent avec ceux de son territoire voisin puisque cette zone géographique est la seule à avoir enregistrée une baisse sur cette catégorie de population.

### Des bénéficiaires du RSA de plus en plus nombreux sur les listes de Demandeurs d'Emploi

Les difficultés en matière de retour à l'emploi peuvent également être appréhendées en observant l'évolution de la population de demandeurs d'emploi percevant le Revenu de Solidarité Active (RSA). En effet, cet indicateur permet de mettre en évidence l'évolution de la précarité des publics en recherche d'emploi.

Ainsi, entre 2010 et 2015, le nombre de demandeurs d'emploi bénéficiaires du RSA est passé de 2 115 (18 % de la demande d'emploi ABC) à 3 100 (21 %). A noter également que 73,4 % des demandeurs d'emploi bénéficiaires du RSA sont en catégorie A (sans activité), alors que cette catégorie représente 57 % de la demande d'emploi globale.

Les principales caractéristiques des bénéficiaires du RSA comparées à l'ensemble de la DEFM en Meuse :



Source : Direction Territoriale Pôle Emploi Meuse – Décembre 2015

Au regard du graphique ci-contre, il est possible de constater que les bénéficiaires du RSA sont sous représentés dans la demande d'emploi des jeunes. La plupart sont, en effet, accompagnés par les Missions Locales comme le prévoit par la convention cadre relative à l'orientation et l'accompagnement des bénéficiaires du RSA.

Autre constat marquant, la surreprésentation des bénéficiaires du RSA en situation de chômage de très longue durée (32, 2 %). Ce chiffre souligne les grandes difficultés d'accès ou de retour à l'emploi pour ces publics.

Pour tenter de mesurer l'éloignement de l'emploi, il est possible d'observer le nombre de demandeurs d'emploi restés 12 mois en catégorie A pendant les 15 derniers mois parmi les demandeurs d'emploi de catégories ABC<sup>7</sup>.

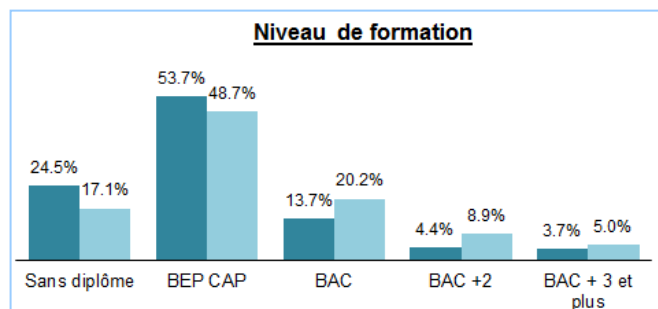
1547 bénéficiaires du RSA sont considérés éloignés de l'emploi, soit 49,9% de l'ensemble des publics émergeant au dispositif et 35,9% de l'ensemble des demandeurs d'emploi éloignés de l'emploi en Meuse.

Le tableau ci-dessous montre d'ailleurs que l'évolution annuelle du nombre de bénéficiaires RSA éloignés de l'emploi est plus défavorable que celle de l'ensemble des demandeurs.

	Nombre de Demandeurs d'Emploi Eloignés de l'Emploi	Part des Demandeurs d'Emploi éloignés de l'emploi dans la DEFM ABC	Variation Annuelle
<b>Ensemble</b>	4 312	29.3 %	3.3 %
<b>Bénéficiaires du RSA</b>	1 547	49.9 %	7.6 %

Source : Direction Territoriale Pôle Emploi Meuse – Décembre 2015

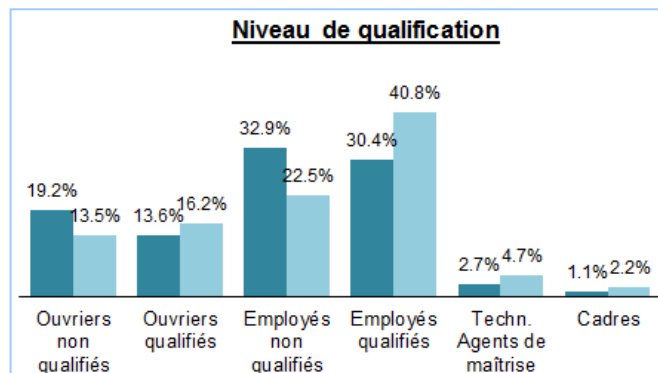
Le constat d'un éloignement fort des bénéficiaires du RSA vis-à-vis de l'emploi questionne sur l'adéquation des qualifications de ces publics avec les compétences recherchées par les entreprises meusiennes. Les deux graphiques, ci-dessous, permettent d'observer une certaine sous qualification de ce public.



Source : Direction Territoriale Pôle Emploi Meuse – Décembre 2015

En ce qui concerne le niveau de formation des bénéficiaires du RSA présents dans le Demande d'Emploi, il est possible de constater que près d'un quart (24,5 %) de ces derniers sont sans diplôme.

La majorité d'entre eux (53,7 %) détiennent un niveau BEP/CAP et 21,8 % seulement ont un niveau supérieur ou égal au BAC (34,1 % pour l'ensemble de la Demande d'Emploi en Fin de Mois, catégorie ABC).



Source : Direction Territoriale Pôle Emploi Meuse – Décembre 2015

Pour ce qui est du niveau de qualification des bénéficiaires du RSA, il est également intéressant d'observer que les ouvriers non qualifiés et les employés non qualifiés sont surreprésentés, avec respectivement 19,2 % et 32,9 % de la demande d'emploi RSA appartenant à cette catégorie.

A noter également que sur l'ensemble de la demande d'emploi, ce sont les employés qualifiés qui apparaissent comme étant majoritaires (40,8 %).

<sup>7</sup> Ce nombre correspond au troisième indicateur stratégique de la convention tripartite Etat-Pôle emploi-Unedic

28,5 % des bénéficiaires du RSA inscrits à Pôle Emploi s'orientent vers les métiers liés aux services à la personne et à la collectivité (+5,2 points par rapport à la DEFM) et semblent se détourner des métiers liés au support aux entreprises et à l'industrie qui pourtant sont également porteurs d'emploi. L'inadéquation entre les compétences de ce public mais également leurs aspirations semble renforcer les difficultés de retour à l'emploi. Les données relatives à la reprise d'activité<sup>8</sup>, présentées, ci-dessous, semblent d'ailleurs conforter ces premières conclusions.

	Demandeurs d'Emploi en Catégorie A et B	Reprise d'Emploi	Taux Mensuel moyen de Reprises d'Emploi
<b>Ensemble</b>	11 621	8 725	6.3%
<b>Bénéficiaires du RSA</b>	2 827	1 158	3.4%

Source : Direction Territoriale Pôle Emploi Meuse – Décembre 2015

Entre octobre 2014 et septembre 2015, il est possible de comptabiliser 1 158 reprises d'emploi pour les publics bénéficiaires du RSA inscrits à Pôle Emploi. Le taux de reprises d'emploi mensuel moyen se situe à 3,4 % (3,6% en Alsace Champagne-Ardenne Lorraine), contre 6,3% pour l'ensemble de la demande d'emploi (6,6 % à l'échelle régionale).

Ces premiers chiffres peuvent soulever deux constats : le premier lié à la précarisation des publics en recherche d'emploi en inactivité depuis maintenant plusieurs années, le second renvoie aux modalités d'accompagnement de ces publics dans le cadre du dispositif RSA.

En effet, au regard de leur situation socioprofessionnelle, les bénéficiaires du RSA en obligation d'accompagnement (allocataires du RSA Socle) peuvent être orientés vers un parcours d'insertion sociale ou professionnelle. L'accompagnement mis en œuvre sera alors différent suivant ces situations. Dans le cas d'un parcours d'insertion professionnelle, le référent de l'accompagnement désigné peut être un conseiller Pôle Emploi. Pour que cet accompagnement puisse être effectif, il est indispensable que les bénéficiaires orientés vers Pôle Emploi soient inscrits sur les listes des demandeurs d'emploi. En cela, ces éléments peuvent influencer les chiffres étudiés.

Au-delà de ces premières observations à l'échelle départementale, il semble pertinent d'étudier les tendances sur les différents territoires meusiens. Ainsi, alors que sur le Département, le nombre de demandeurs d'emploi bénéficiaire du RSA a augmenté de 46,5 % en cinq ans, sur certains EPCI, la hausse n'excède pas le 12 à 13 %. C'est le cas notamment des CC du Val d'Ornois, de Montmédy, Triaucourt-Vaubécourt.

La CC Val de Meuse et Vallée de la Dieue se distingue quant à elle encore plus clairement puisqu'elle enregistre une évolution nulle en cinq ans. Elle accentue d'ailleurs son écart avec la moyenne départementale en ce qui concerne le poids de cette catégorie dans la demande d'emploi (10 % de bénéficiaires du RSA parmi la DEFM ABC contre 21 % en Meuse).

En revanche, les territoires qui enregistrent la plus forte hausse sur cette catégorie de demandeurs d'emploi sont ceux du Sud Est (CC du Val des Couleurs et de Void) et du Nord Est du Département (CC du Pays de Spincourt et du Bassin de Landres) ainsi que les CC d'Entre Aire et Meuse et Montfaucon-Varennes en Argonne. En effet, ces dernières voient leur volume de bénéficiaires du RSA au sein de la DEFM ABC doubler voire même quasiment tripler en cinq ans.

A noter cependant que la CC de Spincourt, malgré cette forte augmentation (170 %), reste bien en dessous de la moyenne départementale avec un taux à 15,7 %.

En ce qui concerne la part des bénéficiaires du RSA dans la demande d'emploi, il est possible de constater assez nettement que les taux sont importants au sein des trois principaux EPCI meusiens, où se situent les antennes locales de Pôle Emploi, à savoir la Communauté d'Agglomération Bar-le-Duc Sud Meuse (24 %), la Communauté d'Agglomération du Grand Verdun (29,8 % soit le taux le plus élevé en Meuse) et la Communauté des Communes du Pays de Commercy (25 %).

Cette forte représentation peut s'expliquer par la typologie des populations résidant au sein de ces principales villes meusiennes mais également par leur proximité des agences Pôle Emploi facilitant leur mobilisation.

<sup>8</sup> Le nombre de reprises d'emploi est mesuré pour les demandeurs d'emploi en catégories A ou B ayant une Déclaration Préalable A l'Embauche d'un mois ou plus, sortant des listes en déclarant une reprise d'emploi, ou basculant sous certaines conditions en catégories C ou E. Le nombre de reprises d'emploi est le premier indicateur stratégique de la convention tripartite Etat-Pôle emploi-Unedic



### III. FAIRE FACE AUX INEGALITES SOCIALES ET TERRITORIALES ACCENTUEES PAR LA CRISE

#### 3.1 Une accentuation de la précarité de la population meusienne

##### **La pauvreté monétaire des ménages : principal indicateur de la précarité d'un territoire<sup>9</sup>**

La pauvreté monétaire peut être abordée à partir de la notion de « population vivant en dessous du seuil de pauvreté ». Sont alors considérés comme « pauvres », les ménages disposant de ressources inférieures à un seuil fixé à 60 % du revenu fiscal médian national, soit 1 021 euros par mois et par unité de consommation (UC) pour les revenus de l'année 2012 (donc pour les allocataires au 31 décembre 2013).

Ainsi, 27 400 personnes vivent en dessous du seuil de bas revenus fin 2013, ce qui représente 19,2 % des Meusiens de moins de 65 ans (contre 18,5 % en Lorraine et 18,4 % en France métropolitaine). La proportion de personnes vivant sous le seuil de bas revenus dans la Meuse est ainsi légèrement inférieure à celle observée dans les Vosges (19,8 %) et en Haute-Marne (19,6 %), où le revenu fiscal médian est légèrement plus faible. Elle reste toutefois très inférieure à celle relevée dans les Ardennes (24,7 %) où le revenu fiscal médian est beaucoup plus bas.

Le même constat s'impose au sein du département. La proportion de personnes vivant sous le seuil de bas revenus avoisine les 25 % dans la CA du Grand Verdun, la CC du Pays de Commercy, la CC du Pays de Stenay et la commune de Boulogny. Au final, ces quatre territoires, ainsi que la CA de Bar-le-Duc – Sud Meuse, concentrent 55 % des Meusiens en situation de pauvreté.

Les seules communes de Bar-le-Duc, de Commercy et de Verdun en regroupent 33 %, alors qu'elles ne représentent que 20 % de la population du département.

Globalement, les ménages résidant dans la moitié sud du département ont des revenus plus élevés. Le revenu fiscal médian est ainsi de 18 500 à 19 200 euros par an et par Unité de Consommation (UC) dans la CC Entre Aire et Meuse, la CC du Val de Meuse et de la Vallée de la Dieue, la CC de la Saulx et du Perthois et la CA de Bar-le-Duc – Sud Meuse.

Toutefois, dans les CC du Pays de Commercy, de la Haute-Saulx, du Val Dunois et du Val des Couleurs, ce montant ne dépasse pas 17 000 euros par an et par UC. Dans les trois dernières, éloignées des villes et des zones de création de richesse du Sillon mosellan et abritant davantage de population âgée, la part de ménages non imposés et la part des revenus tirés des pensions, retraites ou rentes, sont parmi les plus élevées.

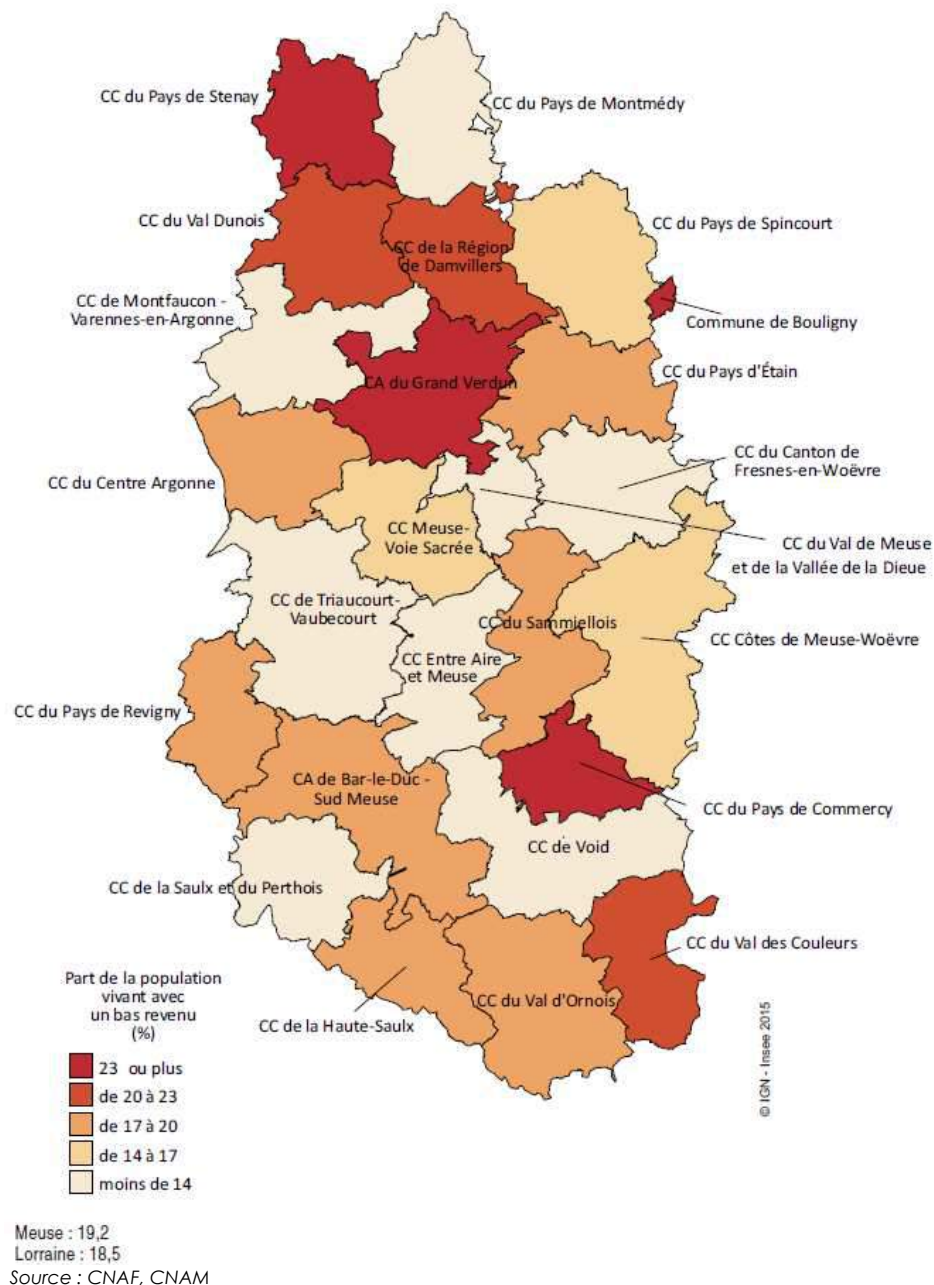
Dans la partie nord du département, où les ménages sont globalement moins aisés, deux EPCI font figure d'exception. Ils affichent un revenu fiscal médian parmi les plus élevés du département. La CC du Pays de Montmédy profite ainsi de sa position géographique avantageuse : 42 % de ses actifs occupés partent travailler chaque jour en Belgique et 8 % au Luxembourg.

Plus particulièrement, la CC de Charny-sur-Meuse (incluse début 2015 dans la CA du Grand Verdun) est devenue la banlieue cossue de Verdun. Les ménages qui résident dans cette dernière disposent de 3 600 à 3 700 euros de plus par an et par UC que leurs voisins de la CC de la Région de Damvillers ou de la commune de Boulogny.

---

<sup>9</sup> Extrait de l'Ecoscopie de la Meuse – Philippe DEBARD, INSEE Lorraine complété par des éléments statistiques produits par la CAF au 31 décembre 2015

## Part de la population vivant avec un bas revenu par EPCI en 2013



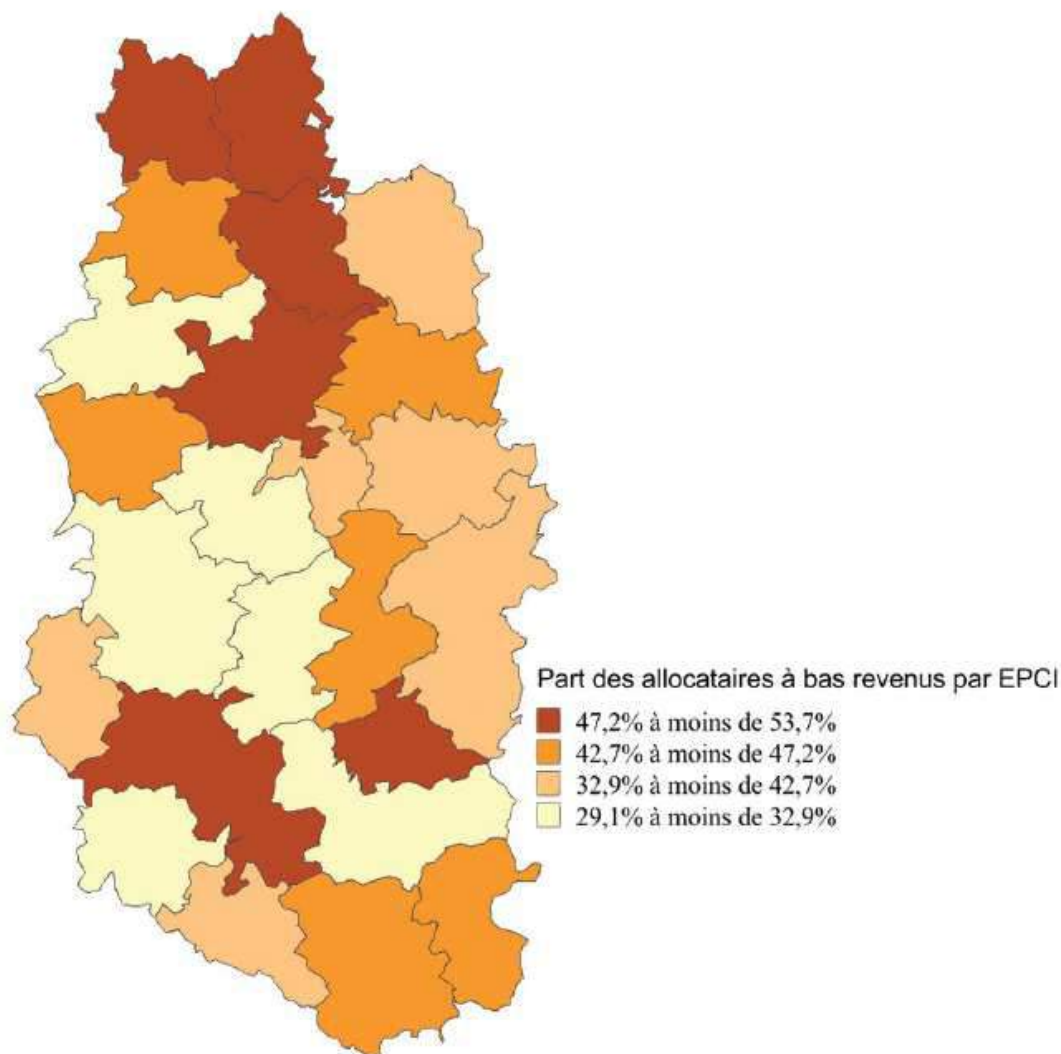
Au regard de la carte, ci-dessus, il est possible de constater que les territoires de Boulogny, Commercy, Stenay et Verdun sont très touchés par la pauvreté. Un renforcement des inégalités couplé à une concentration géographique des populations défavorisées est notable en Meuse comme ailleurs en France. La hausse du revenu fiscal médian est plus ou moins forte selon les territoires. 11% en cinq ans dans la Communauté de Communes du Pays de Commercy et dans la commune de Boulogny, où il reste un des plus bas du Département.

En revanche, il augmente significativement sur les Communautés de Communes de Charny-sur-Meuse, du Pays de Montmédy (17% à 19%) ou encore dans la Communauté de Communes d'Entre Aire et Meuse, où il reste un des plus élevés du Département.

Parallèlement, 2 200 meusiens ont basculé sous le seuil de pauvreté en 2013, la plupart entre 2008 et 2010, correspondant au début de la crise économique actuelle. La concentration de la population défavorisée sur un nombre restreint de territoires peut s'expliquer par la localisation des logements sociaux du Département qui se trouvent majoritairement dans les mêmes communes. Néanmoins, la présence de nombreux propriétaires occupants pauvres, notamment dans l'extrême nord meusien reste à signaler et permet de nuancer ces premières conclusions.

Le niveau de revenu et en corollaire celui de la pauvreté-précarité renforcent ce clivage urbain/périurbain, au détriment de l'urbain. Ainsi, huit des neuf EPCI où le revenu fiscal médian des ménages est le plus élevé sont des EPCI périurbains autour de Bar-le-Duc, Commercy et Verdun.

Mais, alors que 19 % des Meusiens de moins de 65 ans vivent sous le seuil de bas revenus, cette part s'élève à 25 % dans la CA du Grand Verdun, la CC du Pays de Commercy, la CC du Pays de Stenay et la commune de Bouligny. Les seules communes de Bar-le-Duc, Commercy et Verdun en regroupent 33 %, alors même qu'elles ne représentent que 20 % de la population du département.



Source : CAF 31 décembre 2015

En étudiant les revenus des allocataires de la CAF en 2015 et en comparant ces données à la carte de la population vivant avec un bas revenu, il est possible de constater des similitudes relativement forte. Ainsi, les territoires les plus en difficultés restent la Communauté d'Agglomération du Grand Verdun et les Communautés de Communes du Pays de Stenay, du Val Dunois et de la Région de Damvillers dans le nord meusien. Une partie de la population résidant sur la Communauté de Communes de Montmédy semblent se précariser fortement entre 2013 et 2015.

Ceci tend à démontrer un creusement des écarts de revenus entre, d'une part, les populations actives bénéficiant d'une rémunération confortable provenant d'une activité exercée sur les territoires transfrontaliers et d'autre part, les populations allocataires à bas revenus ne bénéficiant pas de l'attraction de ces territoires qui, elles, sont de plus en plus nombreuses.

En parallèle sur le sud meusien, ce sont les deux EPCI autour des principales villes de Bar-le-Duc et Commercy qui affichent une part plus importante de personnes vivant avec des bas revenus. Les CC du Val d'Ornois et du Val des Couleurs semblent également dans une situation peu favorable.

## Un indice de vulnérabilité qui permet de caractériser les fragilités des foyers meusiens

L'indice de vulnérabilité est calculé à partir de dix indicateurs. Il a pour objectif d'émettre des priorités sur nos niveaux d'intervention et de faire émerger des actions stratégiques sur les thématiques de l'enfance, de la famille et de la parentalité.

**Méthode de calcul** : L'indice de vulnérabilité est calculé à partir des dix indicateurs suivants :

1. La part des familles monoparentales dans le total des familles en 2012 : 12,18 % de l'ensemble des familles meusiennes, en 2012, sont monoparentales.
2. La part des familles nombreuses (3 enfants ou plus) dans le total des familles en 2012 : 9,01% de l'ensemble des familles en Meuse, ont trois enfants ou plus, en 2012.
3. La part des familles monoparentales nombreuses (3 enfants ou plus) dans le total des familles en 2012 : Parmi l'ensemble des familles en 2012, en Meuse, 1,32 % sont monoparentales et nombreuses.
4. La part des familles avec enfant(s) sans actif occupé dans le total des familles avec enfants en 2012 : 18,42% des familles avec au moins un enfant sont sans actif occupé, en Meuse, en 2012, parmi les familles avec enfants.
5. La part des femmes mineures à l'accouchement en 2012, sur le nombre total de naissances en 2012 : 1,17% des naissances en 2012, en Meuse, concerne des femmes mineures à l'accouchement.
6. La part des bénéficiaires de l'Allocation d'Education de l'Enfant Handicapé (AAEH) en 2012, sur la population de moins de 20 ans en 2012 : 0,8 % de la population de moins de 20 ans en Meuse bénéficie de l'AAEH, en 2012.
7. La part des résidences principales surpeuplées<sup>10</sup> dans le total des résidences principales 2012 : 3,4 % des résidences principales sont surpeuplées ; en Meuse, en 2012.
8. La part des élèves en retard à l'entrée en 6<sup>ème</sup> en 2012 : 11,2 % des élèves meusiens sont en retard, c'est-à-dire qu'ils ont redoublé une classe au moins à leur entrée en 6<sup>ème</sup> en 2012.
9. La part des allocataires CAF bénéficiaires de minima sociaux en 2012 : 32,5 % des foyers meusiens bénéficient de l'AAH et/ou du RSA, en 2012 en France parmi l'ensemble des foyers.
10. La part des allocataires CAF dont le revenu se compose à 50 % ou plus des prestations versées par la CAF en 2012 : 30,4 % des allocataires CAF, en 2012, ont un revenu qui se compose à moitié ou plus des prestations versées par la CAF, en Meuse.

L'indice de vulnérabilité de chaque territoire est calculé par rapport à la situation globale du département. Ainsi l'indice de vulnérabilité de l'ensemble du département est égal à 1.

Un indice supérieur à 1 pour une MDS indique que le territoire est davantage vulnérable par rapport à l'ensemble du territoire meusien. A l'inverse un indice inférieur à 1 indique une population moins vulnérable que sur l'ensemble du département. Ces éléments sont à prendre en compte au regard des critères choisis pour l'indice. D'autres critères peuvent donc remettre en cause la carte suivante.

Au regard de cet indicateur, les MDS de Thierville et Revigny-sur-Ornain abritent les populations les moins vulnérables du territoire meusien. En effet, ces territoires de l'Ouest ont une population périurbaine importante à proximité de Bar-le-Duc et Verdun, qui peut expliquer un indice négatif. En reprenant les travaux des premiers sociologues de l'Ecole de Chicago<sup>11</sup>, nous pouvons distinguer des pôles d'habitats des populations urbaines.

Au centre des villes, les populations les plus pauvres sont concentrées. Néanmoins, certains quartiers réhabilités laissent place à des populations plus aisées. Les populations les plus vulnérables sont alors reléguées à la périphérie des villes, ce qui explique les indices les plus élevés pour les villes de Bar-le-Duc et Verdun, qui connaissent de fort taux de surpopulations, avec des problématiques croisées.

<sup>10</sup> « L'indice de peuplement caractérise le degré d'occupation du logement, par comparaison entre le nombre de pièces du logement et une norme calculée en fonction de la composition du ménage.

Cette norme, arrêtée en 1968 en accord avec le ministère de l'Équipement, attribue à chaque ménage : Une pièce de séjour ; une pièce pour chaque personne de référence d'une famille ; une pièce pour chaque personne hors famille, non célibataire ; une pièce pour chaque célibataire de 19 ans ou plus ; une pièce pour deux enfants de moins de 19 ans, à condition qu'ils soient de même sexe, sauf s'ils ont tous deux moins de 7 ans ; une pièce pour l'ensemble des domestiques et salariés logés par le ménage.

Il existe cependant une exception : sont exclus de la catégorie des logements surpeuplés les logements d'une pièce de plus de 25 m<sup>2</sup> occupés par une seule personne et est considéré comme surpeuplé un logement comportant autant ou plus de pièces que la norme donnée ci-dessus mais offrant moins de 18 m<sup>2</sup> par personne.

L'indice de peuplement est ici défini comme suit :

- Sous-peuplement : le logement compte au moins deux pièces de plus que la norme ;

- Peuplement normal : le nombre de pièces du logement est égal ou supérieur d'une pièce à la norme ;

- Surpeuplement: le logement compte au moins une pièce de moins que la norme. » (INSEE Nord-Pas-de-Calais. « Définitions ». Les dossiers de profils. N°78. Décembre 2004)

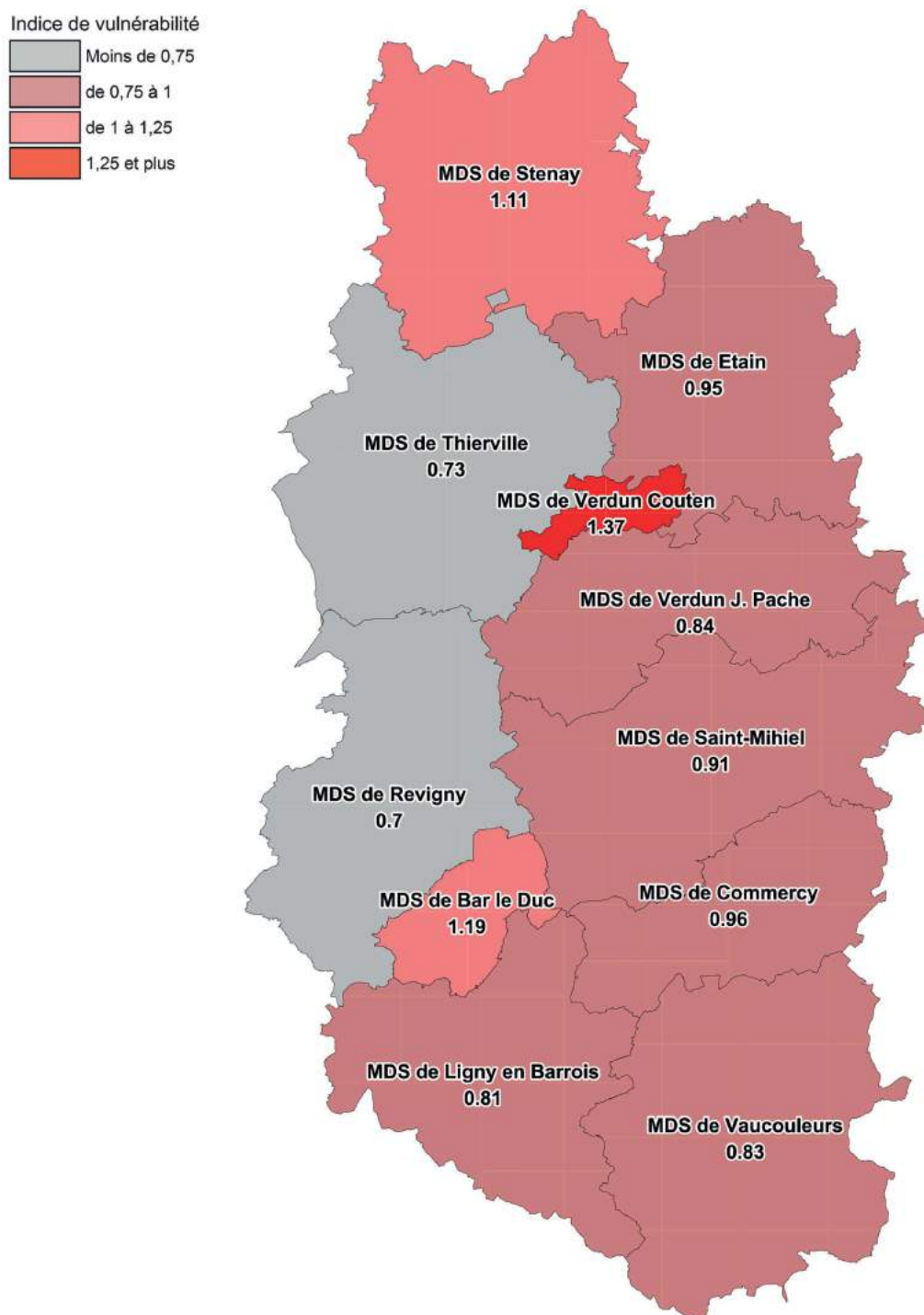
<sup>11</sup> FIJALKOW Yankel. « III. La ville, un ou des modes de vie ». Sociologie des villes. Paris. La Découverte. Coll. Repères. 2013. 128 pp.

A l'inverse, les territoires périurbains sont privilégiés par les populations des classes moyennes et supérieures, propriétaires de pavillons, travaillant au sein des services et commerces des villes. En Meuse ces populations sont présentes en grande partie au sein des MDS de Thierville et Revigny-sur-Ornain.

D'autres territoires plus éloignés de Verdun et Bar-le-Duc ne profitent pas des services et commerces de proximité. La démographie étant moins importante, les populations ne bénéficient pas de l'économie de services.

Les ressources économiques étant plus faibles, les individus peuvent alors être confrontés à des difficultés multiples, c'est le cas de la MDS de Stenay par exemple. Néanmoins, si ces populations sont plus vulnérables, elles ne sont pas sans ressources. L'accompagnement des services du département peut favoriser l'accompagnement de ces territoires davantage fragilisés.

#### Répartition de l'indice de vulnérabilité sur les territoires :



Source : INSEE – Données 2012 (Exploitation 2016)

Au regard de cet indicateur, les MDS de Thierville et Revigny-sur-Ornain abritent les populations les moins vulnérables du territoire meusien. En effet, ces territoires de l'Ouest ont une population périurbaine importante à proximité de Bar-le-Duc et Verdun, qui peut expliquer un indice négatif.

En reprenant les travaux des premiers sociologues de l'Ecole de Chicago<sup>12</sup>, il est possible de distinguer des pôles d'habitats des populations urbaines.

Au centre des villes, les populations les plus pauvres sont concentrées. Néanmoins, certains quartiers réhabilités laissent place à des populations plus aisées. Les populations les plus vulnérables sont alors reléguées à la périphérie des villes, ce qui explique les indices les plus élevés pour les villes de Bar-le-Duc et Verdun, qui connaissent de fort taux de surpopulations, avec des problématiques croisées.

A l'inverse, les territoires périurbains sont privilégiés par les populations des classes moyennes et supérieures, propriétaires de pavillons, travaillant au sein des services et commerces des villes. En Meuse ces populations sont présentes en grande partie au sein des MDS de Thierville et Revigny-sur-Ornain.

D'autres territoires plus éloignés de Verdun et Bar-le-Duc ne profitent pas des services et commerces de proximité. La démographie étant moins importante, les populations ne bénéficient pas de l'économie de services.

Les ressources économiques étant plus faibles, les individus peuvent alors être confrontés à des difficultés multiples, c'est le cas de la MDS de Stenay par exemple. Néanmoins, si ces populations sont plus vulnérables, elles ne sont pas sans ressources. L'accompagnement des services du département peut favoriser l'accompagnement de ces territoires davantage fragilisés.

### **Les publics bénéficiaires de l'Allocation Adultes Handicapés (AAH)**

L'allocation aux adultes handicapés (AAH) est une aide financière qui permet d'assurer un revenu minimum. Cette aide est attribuée sous réserve de respecter 4 critères : incapacité, âge, nationalité et ressources.

En Meuse, au mois de mai 2016, il est possible de compter 3 883 bénéficiaires de l'Allocation aux Adultes Handicapés, soit 3,3 % de la population âgée de 15 à 64 ans. La répartition sur le territoire n'est cependant pas homogène. En effet, il est possible de constater que les principales EPCI meusiennes, à savoir les Communauté d'Agglomération du Grand Verdun et de Bar-le-Duc Sud Meuse comptent un volume élevé de personnes percevant l'AAH parmi la population en âge de travailler (4,4 %). En parallèle, les deux CC qui enregistrent le plus fort taux de bénéficiaires de cette allocation sur son territoire sont les CC du Centre Argonne (5,7 %) et d'Entre Aire et Meuse (5,2 %).

Par ailleurs, les CC voisines de la CC du Centre Argonne, à savoir la CC de Triaucourt-Vaubécourt et la CC Meuse Voie Sacrée affichent un taux nettement plus faible, aux alentours de 1,6 %, tout comme la CC de Void ou celle de la Saulx et du Perthois.

Ces quelques chiffres doivent amener à réfléchir à des solutions adaptées aux besoins des publics en perte d'autonomie ou en situation de vulnérabilité en s'efforçant toujours un peu plus à prendre en compte les situations individuelles dans leur globalité mais également de manière préventive.

## **3.2 Les publics bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active en Meuse**

Au mois de mars 2016, le Département compte 4 993 foyers allocataires du RSA, soit 6 % de l'ensemble des ménages meusiens. Parmi ces allocataires, 614 soit 12,3 % bénéficient d'une majoration pour cause d'isolement et/ou d'enfants en bas âge à charge ou bien pour cause de grossesse.

Au regard des chiffres arrêtés au mois de mars 2016 et dans la continuité des constats observés depuis maintenant plusieurs années, les allocataires du RSA en Meuse sont majoritairement des femmes seules (40 % de la population RSA), âgées de 25 à 39 ans (45 %) présentes dans le dispositif depuis maintenant plus de 2 ans (72 %) et résidant à proximité d'une zone urbaine (Bar-le-Duc, Verdun ou Commercy).

En parallèle, il est possible d'observer que le poids des bénéficiaires RSA de moins de 25 ans sur le volume total d'allocataires a diminué de près de 19 % depuis mars 2011 tandis que dans le même temps la part des plus de 60 ans a augmenté de 22 %. Ces quelques éléments permettent de constater la précarisation de certaines tranches de la population d'allocataires RSA sur les cinq dernières années. Ces constats renvoient également à la situation des « seniors » observée dans la demande d'emploi.

Ces premiers éléments restent néanmoins à nuancer même s'ils témoignent d'un faible taux de sortie des allocataires vers l'emploi. Au-delà du contexte du marché du travail, ceci renforce l'idée d'un temps nécessaire avant la réalisation des parcours d'insertion (temps d'adhésion à la démarche, temps pour une prise de conscience, une mobilisation, temps à élaboration d'un projet et à son aboutissement).

A noter enfin que les parcours des bénéficiaires du RSA ne sont pas totalement linéaires et qu'ils sont bien souvent jalonnés par des entrées et sorties du dispositif au gré de l'évolution de leur situation.

---

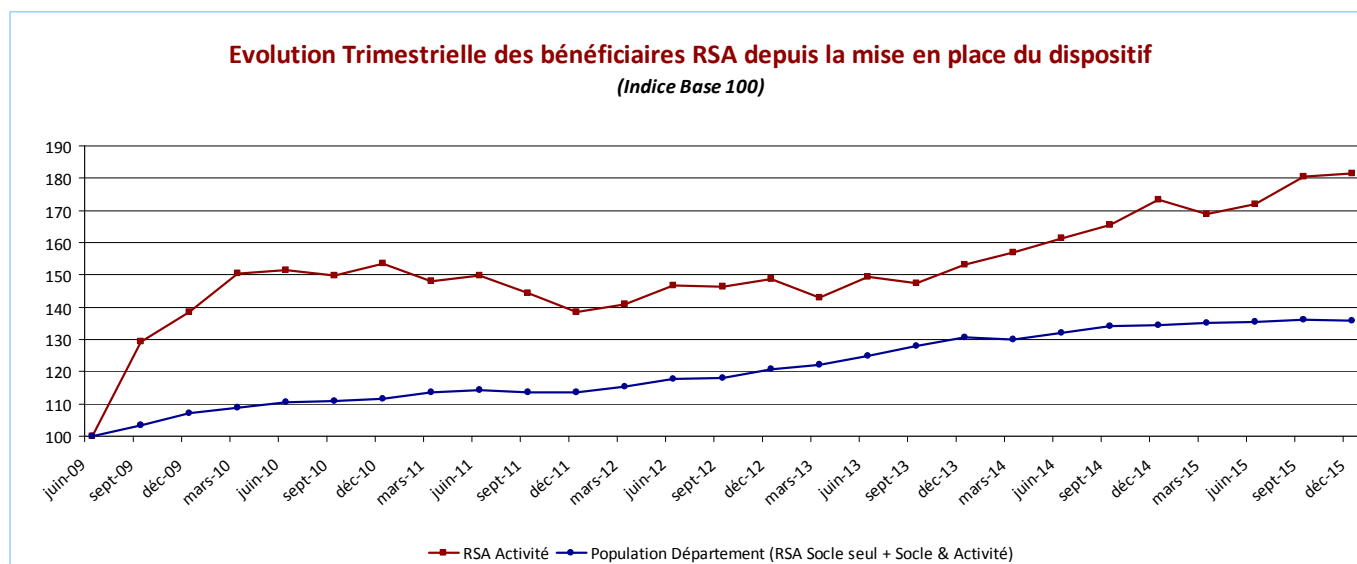
<sup>12</sup> FIJALKOW Yankel. « III. La ville, un ou des modes de vie ». *Sociologie des villes*. Paris. La Découverte. Coll. Repères. 2013. 128 pp.



Au même titre, les allocataires peuvent être suspendus de leur droit RSA pour des raisons multiples, ce qui peut avoir un impact non négligeable sur le nombre d'allocataires comptabilisés en fin de mois, à savoir :

- La Déclaration Trimestrielle des Ressources non transmise à l'organisme payeur
- Le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) ou les engagements en matière d'insertion professionnelle ne sont pas définis ou renouvelés du fait de l'allocataire, dans les délais prévus (un ou deux mois selon les cas)
- Les engagements issus du PPAE ou d'un contrat défini avec un organisme autre que Pôle emploi ne sont pas respectés par le bénéficiaire du RSA
- L'allocataire est radié de la liste des demandeurs d'emploi
- L'allocataire refuse de se soumettre aux contrôles.

Evolution du nombre d'allocataires RSA depuis la mise en place du dispositif en juin 2009 :



Source : CAF Elisa – Données Trimestrielles Consolidées et MSA – Données Mensuelles

Depuis la mise en œuvre du dispositif RSA au mois de juin 2009, il est possible de constater des fluctuations importantes et imprévisibles de la population d'allocataires. Celles-ci sont dues notamment aux critères même de détermination du droit mais également, comme indiqué précédemment, aux suspensions mises en œuvre par l'organisme payeur ou suite à une décision de sanction prise par le Département.

La hausse du nombre de Demandeurs d'Emploi en Fin de Mois et notamment du nombre de chômeurs de longue durée conduisent naturellement à s'interroger sur une possible corrélation avec l'évolution du nombre de bénéficiaires du RSA.

Néanmoins, il n'est pas possible d'établir un lien direct et statistique entre le nombre de demandeurs d'emploi de longue durée et le nombre de bénéficiaires du RSA enregistré sur les mois suivants, même si effectivement on peut le supposer à terme. En effet, les évolutions constatées sur la population de chômeurs de longue durée ne semblent pas impacter directement l'évolution du nombre de bénéficiaires du RSA.

De plus, avant que les demandeurs d'emploi ne « basculent » réellement vers de l'allocation RSA, ceux-ci bénéficient d'allocations versées par Pôle Emploi (Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi, Allocation de Solidarité Spécifique,...) afin qu'ils puissent être indemnisés durant leur recherche d'emploi.

### La situation en Meuse comparée aux tendances observées au niveau national et régional

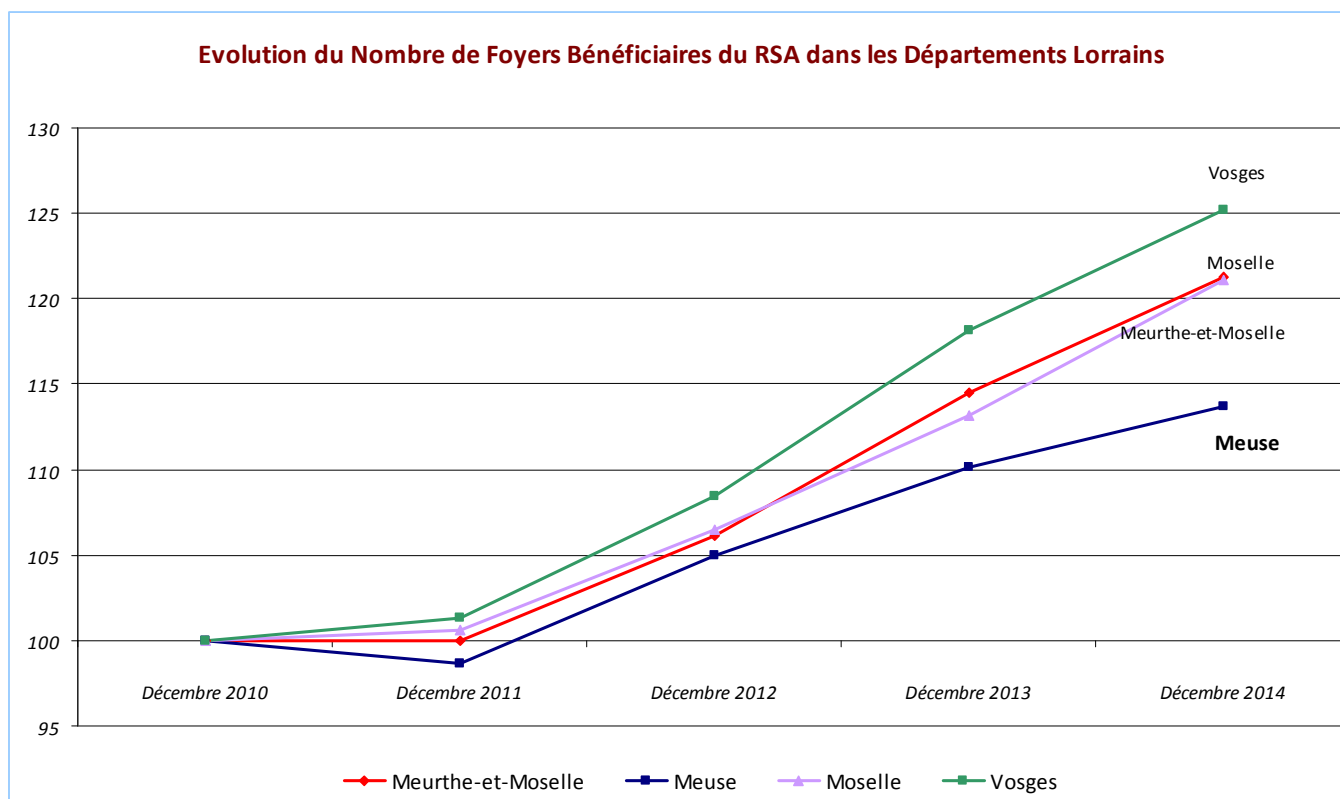
Au regard de la situation observée sur les départements en Métropole au 31 décembre 2014 : Avec 74,4 % d'allocataires percevant du RSA Socle ou du RSA Socle & Activité, la Meuse présente le taux le plus faible des départements lorrains (Moyenne France Métropolitaine 76,3%).

Un taux situé dans la moyenne au regard des chiffres affichés par les départements comptant approximativement le même nombre de foyers allocataires (Indre, Ariège, Savoie, etc.) De la même manière, les territoires du Gers ou de la Haute Marne, au nombre total d'habitants comparable à la Meuse, affichent une proportion plus faible d'allocataires financés par le département.



## Evolution de la population RSA sur les départements lorrains :

Au 31 décembre 2014, les Départements lorrains ont tous vu le nombre d'allocataires RSA augmenter chaque trimestre. Sur la région Lorraine, une hausse de 7,3% a pu être constatée sur une année. La Meuse affiche, quant à elle, une augmentation à 5,7 %. Ce constat est d'ailleurs conforté lorsque sont étudiées les évolutions enregistrées sur quatre années.



Source : Fascicules CAF Prestations légales Aides au logement Revenu de Solidarité Active

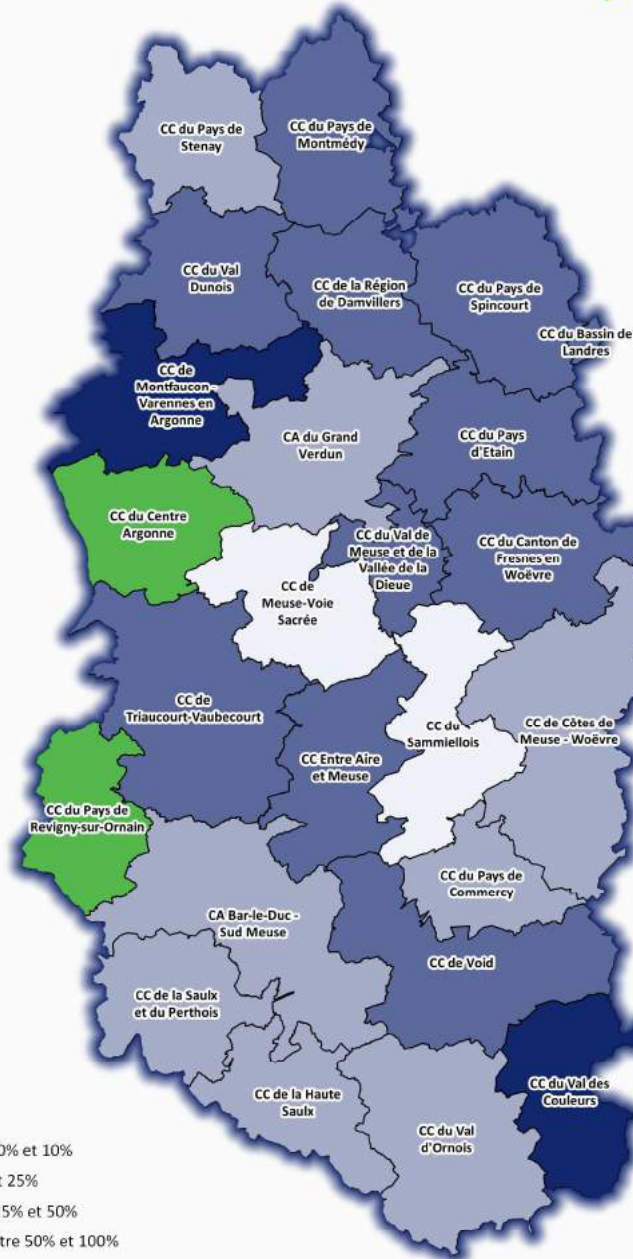
En effet, comme en témoigne le graphique précédent, il est possible de noter que la Meuse connaît une progression nettement plus faible que les autres Départements sur la même période. Tandis que la Moselle et la Meurthe-et-Moselle affiche une hausse 21 % du nombre d'allocataires du RSA, le Département des Vosges accuse une augmentation de plus de 25 %.

La Meuse, quant à elle, voit sa population d'allocataires du RSA augmenter de 13,7 % depuis décembre 2010.

### L'évolution de la population allocataire du RSA sur les territoires meusiens

Les évolutions constatées entre mars 2011, période retenue pour l'état des lieux de l'emploi et de la précarité issu du dernier PDI 2012-2016, et mars 2016, semble démontrer certains contrastes entre les territoires meusiens. Compte tenu des volumes observés et de la caractéristique des territoires meusiens où il est possible d'observer une faible densité de population, l'échelle retenue pour présenter ces résultats de la manière la plus pertinente possible est celle des EPCI.

En cinq ans, la population RSA a pu augmenter de 18,35 % sur le Département. Cette tendance n'est cependant pas uniforme sur l'ensemble du territoire.



### Évolution du nombre de bénéficiaires du RSA

- en baisse
- en faible augmentation : entre 0% et 10%
- en augmentation : entre 10% et 25%
- en forte augmentation : entre 25% et 50%
- en très forte augmentation : entre 50% et 100%

0 10 20 30 40 km

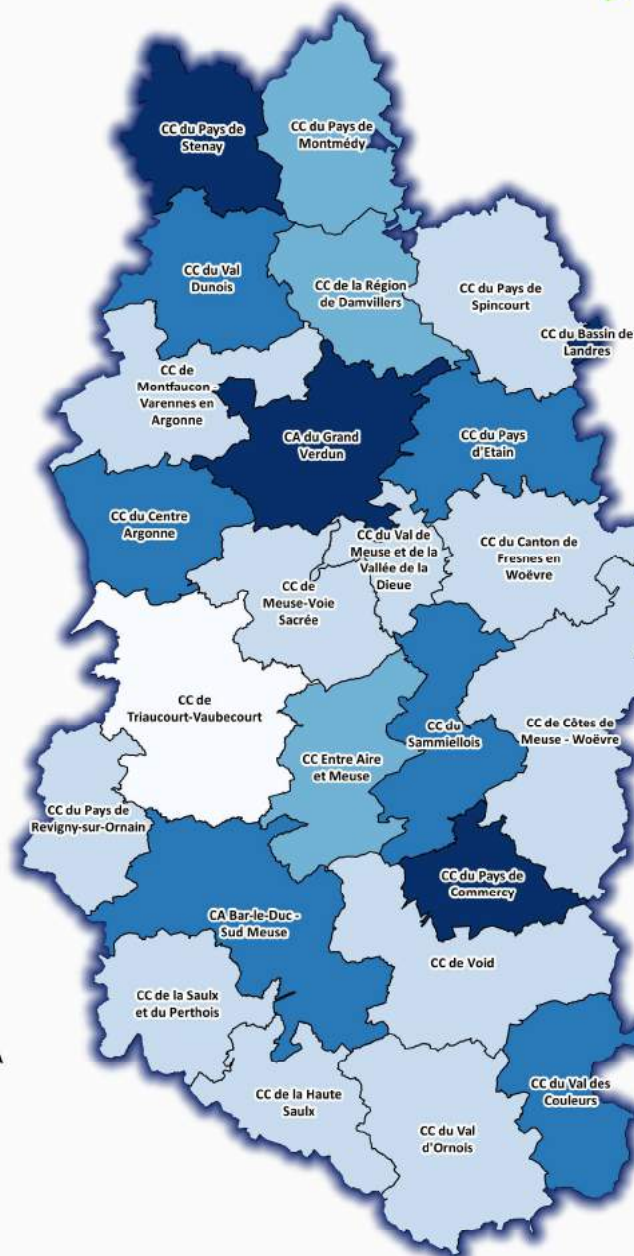
Réalisation : Observatoire Départemental des Territoires - novembre 2016  
Sources : Pôle Emploi / CAF / Direction de l'insertion CD55

IGN - BD Carta

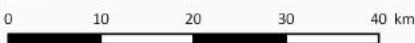
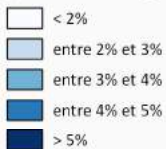
En effet, certaines Communautés de Communes affichent une hausse de plus 45 %, telles que la Communauté de Montfaucon-Varennnes en Argonne (54,55 %), du Val Dunois (47,89 %), d'Entre Aire et Meuse (46,67 %) ou encore la CC du Val des Couleurs qui enregistre quant à elle une très forte augmentation de près de 70 % du nombre d'allocataires RSA.

D'autres, en revanche connaissent une augmentation nettement inférieure, comme sur la CC Meuse Voie Sacrée (1,89%) ; une stabilisation sur le territoire de la CC du Centre Argonne voire même une diminution très significative de - 23,29% pour la CC du Pays de Revigny.

Une vigilance particulière doit néanmoins être portée sur l'étude de ces données puisqu'au regard de la faible densité de population sur certain secteur, l'augmentation du nombre de bénéficiaires peut paraître significative alors qu'en réalité, celle-ci ne porte que sur une dizaine d'individus. Ces chiffres sont donc à relativiser et il convient de compléter ces éléments par le poids que représentent ces bénéficiaires du RSA parmi les ménages (cf. carte, ci-dessous).



Poids des bénéficiaires du RSA  
parmi les ménages meusiens



Réalisation : Observatoire Départemental des Territoires - novembre 2016  
Sources : Pôle Emploi / CAF / Direction de l'insertion CD55

IGN - BD Carta

Rapportés aux ménages, les foyers allocataires du RSA représentent 6 % de la population meusienne. Et là encore, des disparités existent entre les territoires puisqu'au mois de mars 2016, la Communauté d'Agglomération du Grand Verdun compte plus de 9,5 % de foyers percevant l'allocation RSA parmi l'ensemble des ménages. Les Communautés de Communes du Pays de Commercy (8,8 %) et du Pays de Stenay (7,2 %) affichent également un taux important au regard de la moyenne départementale.

A contrario, le territoire voisin de la CC de Commercy, à savoir la Communauté de Communes de Void présente un des taux les plus faibles du département avec 3,25 % de foyers RSA parmi les ménages, tout comme la CC de la Haute Saulx (3,14 %) et surtout la CC de Triaucourt-Vaubécourt qui compte le taux le plus bas avec seulement 2,2 % de foyers allocataires du RSA.

Autre indicateur de précarité permettant de compléter ces premiers constats, le poids des bénéficiaires du RSA majoré (personnes isolées avec enfants à charge) parmi l'ensemble des ménages est également nettement plus élevé sur la Communauté d'Agglomération du Grand Verdun (1,1 %) la CC du Pays de Stenay (1,24 %) mais également de la CC du Pays de Commercy (1,18 %) tandis que la CC de Triaucourt-Vaubécourt reste celle qui présente le plus faible taux sur son territoire (0,16 %). A noter qu'en Meuse, les bénéficiaires du RSA majoré représentent 0,74 % des ménages.

Ramené à l'ensemble de la population bénéficiaire du RSA, le poids des allocataires du RSA Majoré est également nettement plus élevé sur les CC Meuse Voie Sacrée (18,5 %) et de la Région de Damvillers (19 %) que sur les CC de Triaucourt-Vaubécourt (7,3 %) ou de la Haute Saulx (7,9 %). Pour mémoire, à l'échelle départementale, cette tranche de la population bénéficiant d'une majoration représente 12,3 % des allocataires.

### Les foyers monoparentaux allocataires du RSA

Au niveau départemental, le nombre de foyers allocataires RSA en situation de monoparentalité est de 1 955 soit 39,15 % de l'ensemble des allocataires. Les questions relatives à la parentalité se doivent donc d'être prises en compte dans le cadre des démarches d'insertion conduites en lien avec les référents uniques présents sur les territoires. Des territoires, qui, une fois de plus, ne sont pas totalement homogène.

Ainsi, il est possible de constater que les territoires du nord meusiens semblent davantage concernés par cette problématique liée aux foyers monoparentaux. La CC de Montfaucon-Varennes en Argonne présente la plus forte représentation de foyers monoparentaux parmi les allocataires du RSA avec 49 %. Les CC du Pays d'Etain (46 %) et du Pays de Stenay (45 %), elles aussi doivent faire face à ce même constat.

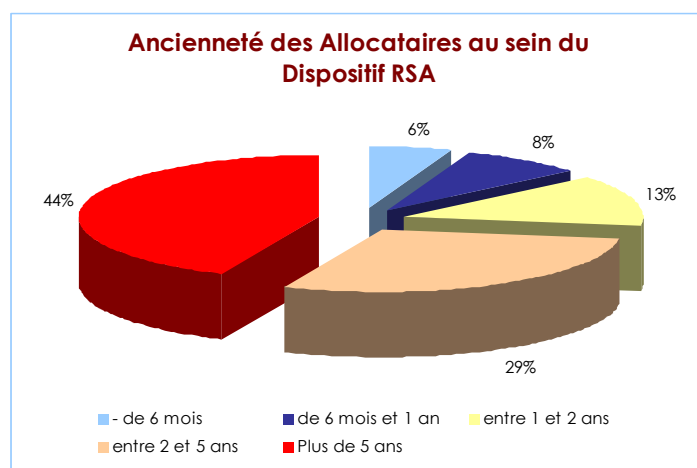
Le sud meusien n'est pour autant pas en reste puisque 47,95% des bénéficiaires du RSA présents sur le territoire de la CC du Val d'Ornois sont des foyers monoparentaux et ils sont également plus de 45 % sur celui de la CC du Pays de Commercy.

A titre de comparaison, les territoires qui comptent le moins de foyers monoparentaux percevant l'allocation au RSA sont les CC de la Haute-Saulx (16 %) ou de Triaucourt-Vaubécourt (27 %).

### Des allocataires présents dans le dispositif RSA depuis plusieurs années

Il s'agit d'un des éléments principaux à retenir de l'analyse des chiffres relatifs à la population bénéficiaire du RSA : le nombre de personnes présentes dans le dispositif depuis plus de 5 ans a augmenté de 88 % sur les cinq dernières années.

La ventilation des allocataires du RSA par tranche d'ancienneté dans le dispositif :



Source : Système d'Information Social du Département (Iodas) Mars 2016

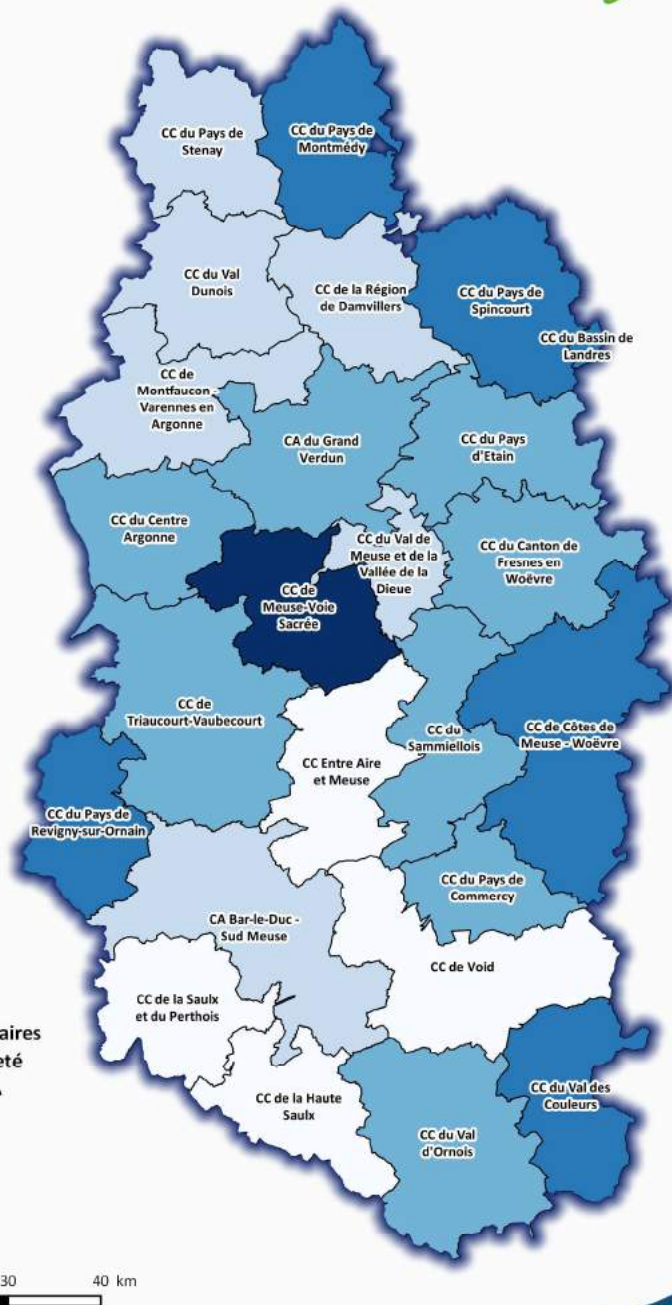
De 1 363 allocataires au mois de mars 2011, il est possible de compter désormais 2 191 allocataires dans cette situation au mois de mars 2016.

Au-delà du nombre, il est nécessaire d'observer leur poids au sein de la population d'allocataires.

Ainsi, alors que ces derniers représentaient un peu plus de 32 % (32,45 %) des publics percevant le RSA en 2011, ils sont près de 44 % (43,85 %), cinq années plus tard.

Afin d'appréhender la précarisation et le manque de perspectives de retour à l'emploi pour les publics bénéficiaires du RSA sur les différents territoires meusiens, il est possible de porter une attention particulière sur l'évolution du poids de ces allocataires ayant ouvert leur droit depuis plus de cinq ans.





Réalisation : Observatoire Départemental des Territoires - novembre 2016  
Sources : Pôle Emploi / CAF / Direction de l'insertion CD55

IGN - BD Carta

Ainsi, alors que l'Ouest du Département, à savoir les CC de Triaucourt-Vaubécourt (26 %), du Val Dunois (33 %) et de Montfaucon-Varennes en Argonne (33 %), présente des taux bien en dessous de la moyenne départementale ; la zone géographique allant de la CC de la Région de Damvillers (51 %) à la CC Meuse Voie Sacrée (46 %) en passant par la Communauté d'Agglomération du Grand Verdun (51 %) tout comme les CC du Val d'Ornois (50,6 %) et celle du Pays de Commercy (46 %) affichent une part nettement plus importante d'allocataires entrés dans le dispositif depuis plus de cinq ans.

A noter que les plus fortes hausses en termes de représentation de cette catégorie de public sont enregistrées, là encore, sur la CC Meuse Voie Sacrée qui voit sa population doubler en cinq ans. Le Nord Est (CC du Pays de Spincourt et du Bassin de Landres), l'extrême Sud Est du Département (CC du Val d'Ornois, du Val des Couleurs) ainsi que les CC du Pays de Revigny et des Côtes de Meuse connaissent également une forte hausse sur la même période.



A contrario, les territoires des CC de la Saulx et du Perthois, d'Entre Aire et Meuse mais surtout de la CC de Void connaissent une augmentation très faible (2 %). La CC de Void est d'ailleurs la zone géographique qui compte le moins d'allocataires dont l'ancienneté dépasse les 5 ans (25 %) parmi l'ensemble des bénéficiaires présents sur son territoire. Pour rappel, ce taux atteint 43,85 % en Meuse.

Ces chiffres restent cependant à nuancer puisqu'il est possible que certains de ces foyers aient quitté le dispositif durant une période plus ou moins longue. En effet, la date retenue pour étudier ces parcours d'insertion est la date de la première demande de RSA de la personne principale du dossier. Il n'empêche que ces éléments, même s'ils tendent à effacer les parcours non linéaires des allocataires, doivent tout de même alerter sur les difficultés des publics à sortir du dispositif pour retrouver un emploi.

### **Un accompagnement des bénéficiaires du RSA adapté à leurs besoins socioprofessionnels et non à leur statut**

Le suivi et le soutien des publics dans leur parcours d'insertion est l'élément majeur du dispositif RSA. Il s'agit de permettre aux bénéficiaires du RSA soumis aux droits et devoirs, c'est-à-dire en obligation d'accompagnement. Ainsi, l'ouverture du droit au RSA socle, la personne est orientée vers un organisme en charge de l'appuyer dans ses démarches d'insertion socioprofessionnelle, décision relevant de la prérogative du Département.

Les modalités de cet accompagnement sont définies par la loi et renvoient à deux types d'orientation vers des organismes conventionnés par le Département :

- L'orientation vers un parcours d'insertion sociale pour les personnes présentant des difficultés ne leur permettant pas d'accéder dans l'immédiat à un emploi : Assistantes sociales du Département, Conseillère en Economie Sociale et Familiale de la CAF, des Centres Communaux ou Intercommunaux d'Action Sociale, Travailleurs Sociaux de l'Association Meusienne d'Information et d'Entraide (AMIE).
- L'orientation vers un parcours d'insertion professionnelle pour les personnes en mesure d'accéder au monde du travail à court ou moyen terme : Pôle emploi, Missions locales, Maison De l'Emploi, AMIE, Chambre d'agriculture, Association Meusienne pour l'Insertion des Personnes Handicapées.

La durée de cet accompagnement est fixée dans le temps à l'exclusion des personnes orientées vers Pôle emploi. Leur situation est revue systématiquement au bout de 6 à 12 mois et elles sont soit réorientées soit maintenues dans leur accompagnement. Un nouveau délai est alors proposé qui ne peut en aucun cas excéder un an. (Le bénéfice de l'allocation RSA est maintenu autant que nécessaire sous réserve de remplir les critères administratifs et du respect des engagements en termes d'insertion).

Au mois de mars 2016, au sein des 4 993 foyers allocataires du RSA présents sur le Département de la Meuse, 4 812 personnes (Allocataire principal du dossier, son conjoint ou sa conjointe) soumises aux droits et devoirs ont pu être orientées sur un parcours d'insertion. Parmi eux, près de 73 % sont accompagnés dans le cadre d'un parcours d'insertion professionnelle.

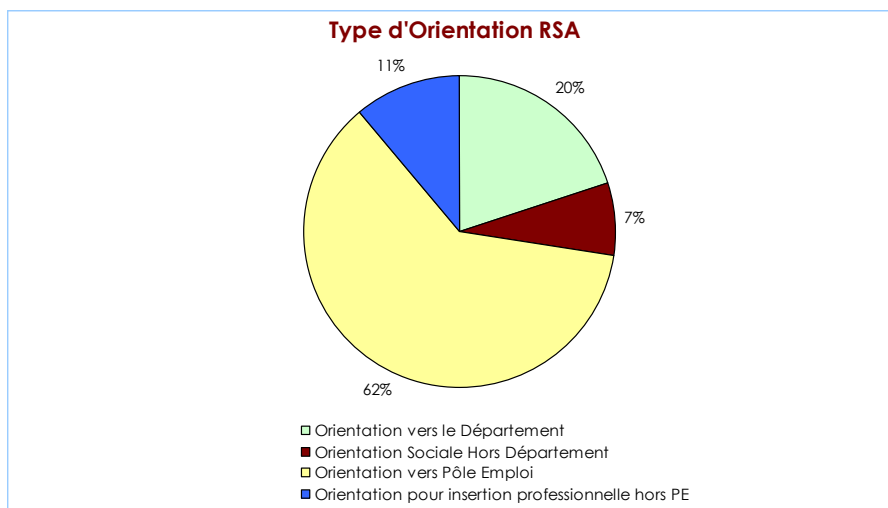
A ce stade, il convient de préciser que l'orientation professionnelle se décompose en deux autres voies, selon les situations. D'une part, l'orientation vers Pôle Emploi (87 % des publics orientés vers un parcours d'insertion professionnelle) et d'autre part, l'orientation professionnelle hors Pôle Emploi pour qui le référent sera désigné en fonction de certains critères.

Pour exemple : les jeunes de moins de 25 ans seront suivis et accompagnés par les Missions Locales, les non-salariés agricoles seront, quant à eux, appuyer dans leurs démarches par un professionnel de la Chambre d'Agriculture, les personnes issues de la Communauté des Gens du Voyage bénéficieront du soutien des travailleurs sociaux de l'AMIE, etc.

Au même titre, sur le parcours d'insertion sociale, il existe plusieurs référents désignés par la Convention Cadre relative à l'orientation et à l'accompagnement des bénéficiaires RSA. Bien que la grande majorité (72 %) des individus soient suivi par les Assistants Sociaux du Département, certains sont accompagnés dans leurs démarches par les Travailleurs Sociaux des CIAS/CCAS (10 %) ou de la CAF (9 %).

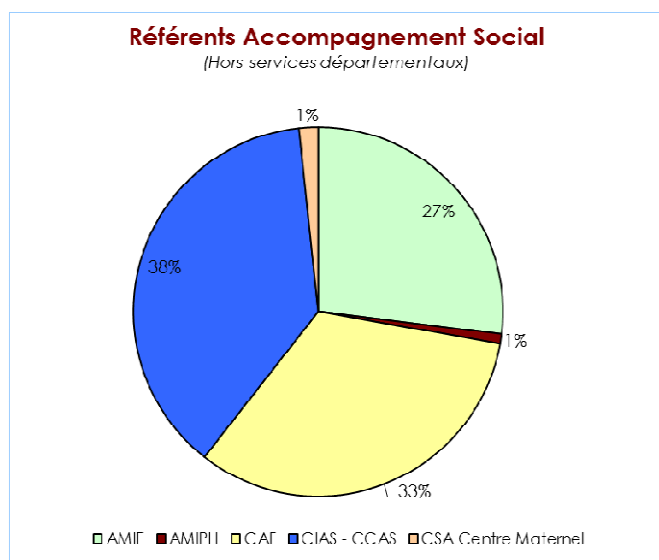
La série de graphiques proposés, ci-après, permet de faire le point sur cette ventilation des parcours en fonction de leurs besoins socioprofessionnels, à l'échelle départementale.

La ventilation des bénéficiaires du RSA par type d'orientation sur le Département :

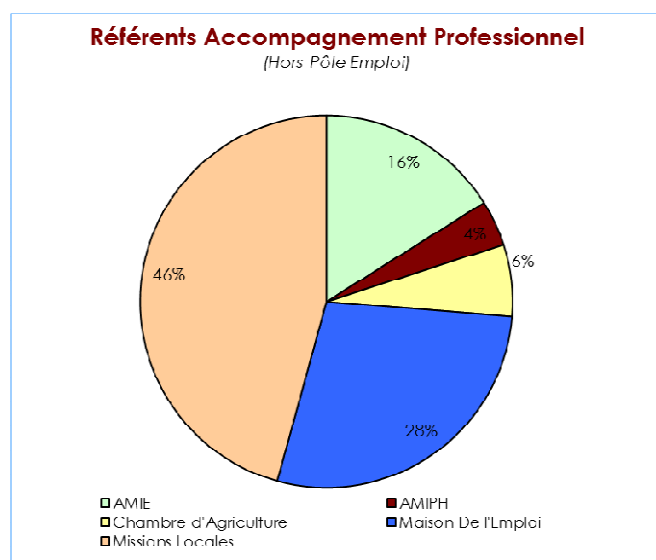


Source : Système d'Information Social du Département (Iodas) Mars 2016

Les référents des parcours d'insertion des bénéficiaires du RSA conventionnés sur le Département :



Source : Système d'Information Social du Département (Iodas) Mars 2016



Source : Système d'Information Social du Département (Iodas) Mars 2016

Ces quelques éléments permettent d'apporter un premier éclairage sur les situations socioprofessionnelles des allocataires du RSA. Néanmoins, il est important de signaler que certains territoires ne suivent pas totalement ces tendances départementales.

En effet, la part des personnes orientés vers un parcours d'insertion professionnelle, c'est-à-dire ceux qui présentent a priori le moins de freins à l'emploi, est nettement plus faible sur les EPCI voisins situés au sud du Département, à savoir la CC du Val d'Ornois (62 %) et la CC de la Haute Saulx (58 %).

La CC des Côtes Meuse et de la Woëvre ainsi que la CC de Triaucourt-Vaubécourt présentent quant à elles des taux supérieurs à 80 % d'allocataires accompagnés par Pôle Emploi ou un organisme référent de parcours d'insertion professionnelle (Missions Locales, Maison De l'Emploi, AMIE, etc.). A noter enfin que les principales CC constituées autour des villes de Verdun, Bar-le-Duc et Commercy sont proches des moyennes observées à l'échelle du Département.

Au regard des quelques chiffres disponibles sur l'orientation des allocataires du RSA au mois de mars 2016, il est possible de constater que le pourcentage d'allocataires suivis par les travailleurs sociaux du Département augmente en fonction de l'ancienneté des individus dans le dispositif. En effet, alors que le Département se charge d'accompagner 20 % de l'ensemble des personnes soumis aux droits et devoirs, ce taux passe à 24 % lorsqu'il s'agit des allocataires entrés pour la première fois dans le dispositif depuis plus de cinq ans.

A contrario, la part des publics orientés vers Pôle Emploi ou un autre référent de parcours d'insertion professionnelle diminue sur cette même catégorie de public. Il est donc possible de constater que les bénéficiaires du RSA dont l'ancienneté dans le dispositif dépasse les cinq ans ont été majoritairement orientés vers un parcours d'insertion sociale et ont tendance à s'y maintenir.

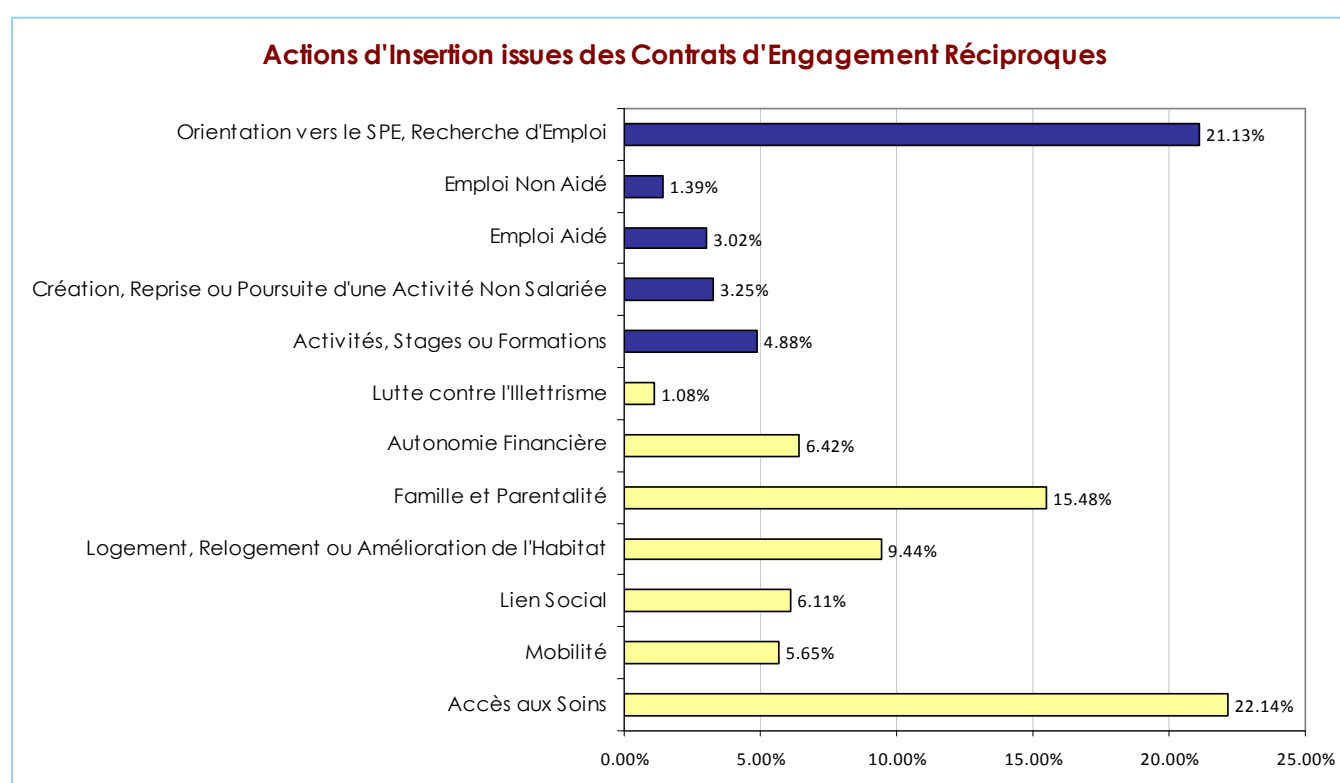
Néanmoins, il convient d'être prudent avant de tirer des conclusions définitives sur la base de ces quelques chiffres puisque ces éléments ne veulent pas nécessairement dire que ces publics présentent davantage de freins sociaux qui expliqueraient leur éloignement du marché de l'emploi et impliqueraient une intervention des travailleurs sociaux du Département.

Pour appréhender de manière plus précise les besoins sociaux des publics bénéficiaires du RSA, il est possible d'observer les actions sur lesquelles les référents des parcours d'insertion s'appuient dans le cadre des Contrats d'Engagements Réciproques. Ces données, bien que non exhaustives, peuvent apporter, là encore quelques éclairages sur la situation des publics sur les territoires meusiens.

L'accompagnement du public soumis au droit et devoir fait l'objet d'une contractualisation entre la personne bénéficiaire et la personne en charge de l'accompagner dans sa démarche d'insertion.

Ce contrat s'appelle Contrat d'Engagements Réciproques (CER) ou Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi (PPAE). Il fixe les engagements pris afin de faciliter la levée des freins conduisant à l'insertion professionnelle ou les démarches à entreprendre afin d'accéder à l'emploi. Aujourd'hui, l'accent est mis également sur le développement personnel (en terme de capacités d'autonomie, d'affirmation de soi, capacité à faire des choix...).

Les actions conduites auprès des allocataires du RSA<sup>13</sup> :



Source : Système d'Information Social (Iodas) Actions d'insertions décidées entre janvier 2014 et septembre 2016

Au regard du graphique ci-dessus, il est possible de dégager quelques tendances quant aux besoins socioprofessionnels exprimés par les allocataires du RSA en obligation d'accompagnement. Ces thématiques renvoient à des objectifs négociés et décidés par le travailleur social et la personne dans le but d'accéder à l'emploi.

Ainsi, à l'échelle du Département, les principales actions conduites auprès des allocataires sont axées autour du volet professionnel telles que la recherche d'emploi et l'orientation vers le Service Public de l'Emploi (SPE) (21 % des actions prescrites) et à moindre mesure l'accès à des stages ou des formations (5 %).

Les CER observés étant essentiellement ceux établis par les travailleurs sociaux du Département, la majorité des objectifs fixés sont liés à l'insertion sociale, à savoir l'autonomie financière, le lien social et la mobilité à hauteur de 6 %, le logement, le relogement ou l'amélioration de l'habitat pour 9 %, la famille et la parentalité pour 15 % et surtout l'accès aux soins. Ce dernier objectif apparaît comme étant prioritaire puisqu'il représente un peu plus de 22 % des actions travaillées avec les publics allocataires du RSA.

<sup>13</sup> Les statistiques relatives aux actions d'insertion mises en œuvre dans le cadre des CER ne prennent en compte que les actions clairement identifiées

# Synthèse et perspectives

---

A la lumière des différentes thématiques abordées tout au long de cet état des lieux de l'emploi et de la précarité en Meuse, il est possible de tirer un certain nombre d'enseignements quant aux évolutions observées sur les territoires. Il a notamment permis de dégager des constats et des enjeux forts mais également de mettre en évidence des opportunités pour le développement du département, à savoir :

## Une baisse et un vieillissement de la population qui se poursuivent

- Une confirmation du clivage Est/Ouest observé depuis maintenant plusieurs années
- Une désaffectation des pôles urbains de Bar-le-Duc et de Verdun qui se confirme
- Un meusien sur 5, voire sur 4 dans certains territoires, est âgé de plus de 65 ans en 2014
- Des jeunes qui quittent le Département pour poursuivre leurs études à Metz ou à Nancy

## Une nécessaire anticipation des évolutions démographiques

- Entre 2011 et 2030, la population active pourrait diminuer de 1,3 %, soit 1 100 personnes
- La baisse effective ne débiterait qu'aux alentours des années 2020, où les sorties massives du marché du travail des baby-boomers commenceraient à surpasser les entrées
- L'arrondissement de Bar-le-Duc serait le plus impacté et perdrait plus d'un actif sur huit d'ici 2030

## La mobilité, un enjeu majeur en Meuse

- 8 000 habitants demeurent à plus de 10 minutes des équipements utiles au quotidien
- La mobilité impacte la vie quotidienne comme l'insertion sociale et professionnelle

## L'évolution de l'emploi sur les territoires

- Le Département de la Meuse compte 64 000 emplois dont 56 100 emplois salariés et 7 900 emplois non salarié (indépendants)
- L'emploi salarié dans l'industrie semble en chute libre sur les zones d'emploi de Bar-le-Duc et Verdun mais connaît un net rebond sur Commercy en 2014 (Implantation SAFRAN-ALBANY)
- Position forte des métiers de l'agriculture et notamment du secteur de l'industrie agroalimentaire qui parvient à maintenir ces effectifs
- D'autres opportunités en termes d'emplois non délocalisables sont réelles dans les secteurs du Service à la personne (vieillesse de la population), du sanitaire et social ou de l'Economie Sociale et Solidaire (11,6 % de l'emploi en Meuse)

## Des publics toujours plus éloignés de l'emploi

- Les Demandeurs d'Emploi de plus de 50 ans représentent 25 % de la demande d'emploi (ABC)
- Les Demandeurs d'Emploi de moins de 25 ans 17,1 % en 2015 (contre 19,9 % en 2010)
- 26 % des Demandeurs d'Emploi en catégorie ABC sont inscrits à Pôle Emploi depuis plus de 2 ans
- La part de Demandeurs d'Emploi de longue et de très longue durée va jusqu'à tripler en cinq ans sur certaines Communautés de Communes
- Le nombre de Demandeurs d'Emploi Travailleurs Handicapés (TH) en catégorie ABC a augmenté de 52 %. Leur poids dans la demande d'emploi est ainsi passé de 8,6 % en 2010 à 10,5 % en 2015

## Une recherche d'emploi pas toujours en adéquation avec le marché de l'emploi

- Les meusiens souffrent d'une sous qualification au regard des chiffres présentés à l'échelle régionale, ce qui ne coïncide pas toujours avec les besoins du marché du travail
- Les principaux métiers recherchés par les demandeurs d'emploi sont essentiellement tournés vers les services et le commerce. Viennent ensuite les emplois liés au transport, à la logistique et à la manutention
- La plupart des métiers représentés ne requièrent pas de qualifications trop élevées et pourraient ainsi correspondre au profil des demandeurs d'emploi meusiens
- Un nécessaire travail à conduire auprès des publics autour de la notion de savoir être en entreprise

## Une accentuation de la précarité de la population meusienne

- 4 993 foyers allocataires du RSA, soit 6 % de l'ensemble des ménages meusiens
- 614 soit 12,3 % bénéficient d'une majoration pour cause d'isolement et/ou d'enfants en bas âge à charge ou bien pour cause de grossesse
- Au global, plus de 10 500 personnes couvertes
- Les allocataires du RSA en Meuse sont majoritairement des femmes seules (40 % de la population RSA), âgées de 25 à 39 ans (45 %) présentes dans le dispositif depuis maintenant plus de 2 ans (72 %) et résidant à proximité d'une zone urbaine (Bar-le-Duc, Verdun ou Commercy)
- En cinq ans, la population RSA a augmenté de plus de 18 % sur le Département. Là encore, les plus de 60 ans accusent la plus forte augmentation (+ 22 %)
- Le nombre d'allocataires RSA présents dans le dispositif depuis plus de 5 ans a augmenté de 88 % sur les cinq dernières années. Ils représentent 43 % de la population RSA en mars 2016
- Une précarité financière qui fragilise fortement l'insertion en majorant le risque d'endettement, le repli sur soi, une limitation des projets, une perte d'une estime de soi, et peut conduire au RSA,
- Une précarité sociale qui freine l'insertion par la perte d'une identité, d'un rythme quotidien, une diminution des relations sociales et une réduction des capacités à s'affirmer, du sentiment de maîtrise de sa vie. Un impact de cette précarité sociale qui rejaillit sur les enfants

L'analyse conduite et partagée avec les partenaires du champ de l'insertion et de l'emploi a permis de mettre en exergue un certain nombre d'inégalités territoriales mais également des dynamiques à conforter, développer et approfondir pour une meilleure prise en compte des problématiques rencontrées par les publics en insertion. Les tendances observées par le biais de quelques indicateurs clés ont notamment permis de confirmer les interactions fortes entre déclin démographique, économique et accentuation de la précarité.

En effet, certains territoires voient leurs marges de manœuvre se réduire et les difficultés d'insertion des publics s'accroître. Face à ces constats, il semble impératif de faire cause commune pour mieux mobiliser les moyens et les ressources présentes localement mais aussi d'impliquer la population elle-même dans cette démarche.

Par ailleurs, cet état des lieux pointe l'importance et la nécessité de prendre en compte un ensemble de paramètres liés à des thématiques diverses telles que l'enfance, l'éducation, le logement, la santé, la mobilité, la formation, l'accès aux services publics, etc. qui rejoignent, d'une manière ou d'une autre le champ de l'insertion. Ces dernières renvoient directement aux engagements des collectivités locales, au rayonnement du tissu associatif sportif ou culturel sur les territoires mais également à la volonté du monde économique de s'impliquer sur la question de l'accès à l'emploi des publics les plus fragilisés.

L'insertion est ici l'affaire de tous et confirme qu'au-delà de l'accompagnement de chaque situation singulière, il appartient d'être attentif et de prendre en compte les dynamiques territoriales. Les Maisons De la Solidarité, la Direction de l'Insertion ainsi que les différentes entités du Pôle Développement Humain du Département seront mobilisées sur cette démarche à conduire dans un esprit de transversalité sur les cinq prochaines années.

L'enjeu sera de dimensionner les moyens et les ressources au plus près des besoins recensés sur les territoires mais également d'agir ensemble au profit des publics en développant des actions spécifiques. Celles-ci pourront d'ailleurs s'appuyer sur les constats issus des deux études qualitatives menées d'une part, sur l'offre d'insertion sociale et d'autre part, auprès des Structures d'Insertion par l'Activité Economique.

Ces regards croisés, ces analyses quantitatives et qualitatives s'inscrivent dans une démarche d'évaluation visant à mesurer l'impact des politiques publiques. Elles doivent permettre de dépasser les logiques institutionnelles et la lecture administrative des rôles de chacun en matière d'insertion et de lutte contre la précarité pour mieux prendre en compte les réalités de terrain, les modes de collaboration possibles entre les acteurs et les capacités réelles des personnes à s'investir dans leur parcours et leur environnement.





**DÉPARTEMENT  
DE LA MEUSE**

# **PROGRAMME DÉPARTEMENTAL D'INSERTION 2017-2021**

**Synthèse du diagnostic de l'offre d'insertion  
sociale en Meuse**

# Sommaire

---

<b>Préambule .....</b>	<b>-4-</b>
<b>I. LE CONCEPT D'INSERTION.....</b>	<b>- 5 -</b>
1.1. UNE NOTION QUI EVOLUE : DE LA LUTTE CONTRE LES EXCLUSIONS A L'INTEGRATION.....	- 5 -
<b>II. L'INSERTION SOCIALE ET COLLECTIVE.....</b>	<b>-6-</b>
2.1. L'INSERTION SOCIALE UNE DEFINITION LARGE .....	- 6 -
2.2. LES ACTIONS D'INSERTION SOCIALE : UNE COMPENSATION DU MANQUE D'ACTIVITE PROFESSIONNELLE.....	- 6 -
2.3. INSERTION SOCIALE ET BIEN-ETRE.....	- 7 -
<b>III. ANALYSE DE L'OFFRE D'INSERTION MEUSIENNE .....</b>	<b>-9-</b>
3.1. METHODOLOGIE : CONSTRUCTION DE LA BASE DE DONNEES .....	-9-
3.2. COMMENT EST REPARTIE L'OFFRE D'INSERTION SUR LE TERRITOIRE MEUSIEN ? .....	-10-
3.3. QUI SONT LES PRINCIPAUX PORTEURS DES ACTIONS ? .....	-11-
3.4. UNE MEILLEURE CONNAISSANCE DE LA MISE EN PLACE DES ACTIONS .....	-12-
3.5. QUELLES SONT LES ACTIONS PRESENTES SUR LE TERRITOIRE ET QUELS SONT LEURS OBJECTIFS ? .....	-14-
3.6. COMMENT SE REPARTISSENT CES ACTIONS SUR LE TERRITOIRE ? .....	-15-
3.3. QUIELS SONT LES PORTEURS DES ACTIONS ? .....	-16-
<b>IV. DES ENTRETIENS POUR MIEUX CONNAITRE LES PRATIQUES DE CHACUN.....</b>	<b>-18-</b>
4.1. UNE DUREE D'ACCOMPAGNEMENT INDETERMINEE .....	-19-
4.2.. L'ORIENTATION DES PUBLICS VERS LES ACTIONS D'INSERTION SOCIALE.....	-20-
4.3. LES TYPOLOGIES DE PUBLICS REPRESENTEES AU SEIN DES ACTIONS D'INSERTION SOCIALE .....	-20-
4.4.. L'IMPORTANCE DU COLLECTIF.....	-20-
4.5.. LES IMPACTS SUR LES PUBLICS .....	-20-
4.6. LA PASSERELLE AVEC L'INSERTION PROFESSIONNELLE.....	-21-
<b>IV. QUELQUES PISTES D'INTERVENTION.....</b>	<b>-22-</b>

*« Il n'y a certes pas d'insertion type, ni de modèle, ni de recette. Car chaque individu a une histoire unique et une manière originale de se situer par rapport à son passé, son présent, son avenir. »*

Elisabeth MAUREL.

## Préambule

---

La loi du 1er décembre 2008 confirme le rôle de chef de file du Département concernant la conduite et la définition des politiques d'insertion. Le Programme Départemental d'Insertion fait partie des outils qui lui permettent de mener à bien sa mission.

L'une des phases importante du Programme Départemental d'Insertion est de prendre le temps de poser un diagnostic sur la situation actuelle.

Le diagnostic a pour principal objectif de mieux connaître l'offre d'insertion existante sur le territoire Meusien afin d'en déceler les points forts et les points faibles. Les éléments recueillis lors de la phase de diagnostic vont permettre d'établir une réflexion commune concernant les futures orientations que va prendre la Politique d'Insertion Meusienne.

La politique d'insertion englobe deux principales composantes, la première est caractérisée par le lien qu'elle établit avec l'aspect professionnel de l'insertion notamment par l'intermédiaire des structures de l'insertion par l'activité économique qui a également fait l'objet d'un diagnostic, qui permet aux publics qui en bénéficient d'être mis en situation réelle de travail. Alors que la seconde se concentre sur l'aspect social de l'insertion avec un déploiement d'une offre d'action d'insertion portée par diverses structures allant du monde associatif jusqu'aux Maisons de Solidarités.

La phase de diagnostic dans le cadre de ce travail se réalisera pour une partie de l'offre d'insertion. En effet, un intérêt particulier s'est porté sur les activités d'insertion sociale au regard de leur déploiement croissant sur l'ensemble du territoire.

Dans un premier temps, à travers une étude des actions qui se sont déroulées durant la période de mise en œuvre du Programme Départemental d'Insertion de 2012 à 2016.

Puis dans un second temps, à travers une meilleure connaissance de la construction des actions, allant du montage de ces dernières jusqu'à leur évaluation.

# I. Le concept d'insertion

---

## 1.1. UNE NOTION QUI EVOLUE : DE LA LUTTE CONTRE LES EXCLUSIONS A L'INTEGRATION

Même si le secteur de l'insertion est considéré comme un concept récent, les initiatives en lien avec cette thématique ont commencé à émerger dans les années 1960-1970. Au départ, c'est principalement le domaine de la jeunesse qui est ciblé notamment par l'intermédiaire du champ associatif.

Initialement, la période d'insertion était considérée comme éphémère, permettant simplement de gérer une crise. Pourtant, à la fin des « trente glorieuses », on remarque un déploiement et une pérennisation des pratiques qui contribuent à l'insertion notamment par l'intermédiaire des pouvoirs publics qui s'inquiètent de la hausse du chômage.

Les années 80, constituent un tournant pour ce dernier, notamment avec le rapport de Bertrand Swartz (1981) sur « *l'insertion sociale et professionnelle des jeunes* » permettant d'une part de développer la mise place de politiques de « discrimination positive » et d'autre part d'introduire dans le vocabulaire politique français le terme « insertion ».

En 1984, le risque « chômage » est séparé du « risque chômage de longue durée », ce dernier étant renvoyé à la solidarité nationale. Les travailleurs sociaux reprennent alors le flambeau concernant le « risque de chômage longue durée » toujours en privilégiant la personne et ses problématiques d'ordres psychologiques. Avec l'amplification de la crise, les pratiques de l'insertion vont finir par s'uniformiser autour des concepts d'accompagnement de la personne, de son suivi et de la formation « occupationnelle ». (Castra, 2003)

En 1988, l'instauration du revenu minimum d'insertion (RMI) fait émerger par la même occasion un enjeu d'intégration et non plus de lutte contre l'exclusion comme le souligne cette extrait de la loi de 1988 : « *Toute personne qui, en raison de son âge, de son état physique ou mental, de la situation de l'économie et de l'emploi, se trouve dans l'incapacité de travailler, a le droit d'obtenir de la collectivité des moyens convenables d'existence. L'insertion sociale et professionnelle des personnes en difficulté constitue un impératif national.* »<sup>1</sup> En 1990 cette réforme est suivie par une logique de construction de projet auprès des bénéficiaires en permettant un accompagnement utile au reclassement social et professionnel.

Le début des années 1990 est marqué par une nouvelle forme d'économie dite solidaire. Cette dernière place « *le sans emploi mais aussi le salarié dans un processus de construction et d'entretien permanent de leur légitimité professionnelle* »<sup>2</sup>. La notion d'employabilité peut être associée et ce nouvel âge de l'insertion avec d'une part les « employables » et d'autre part les « inemployables ». En réalité, le terme employabilité n'est pas couramment utilisé, nous parlerons plutôt de « *personnes éloignées de l'emploi* » ou même « *très éloignées de l'emploi* » avec pour les premières des mesures d'insertion professionnelle leur permettant de restaurer leur employabilité et pour les secondes une insertion sociale permettant « *d'activer leur potentialités et leurs ressources* » (Levené, 2011).

---

<sup>1</sup> Loi n°88-1088 du 1<sup>er</sup> déc. 1988, art 1<sup>er</sup>.

<sup>2</sup> Levené, 2011



## II. L'insertion sociale et collective

---

### 2.1. L'INSERTION « SOCIALE » UNE DEFINITION LARGE

L'insertion sociale n'est définie que très sommairement dans les textes législatifs. Les articles de la loi de 1988 qualifient l'insertion en associant à la fois les aspects sociaux et professionnels. La circulaire du 14 décembre 1988 se consacre dans sa deuxième partie et notamment à travers l'article 37 à la notion « d'autonomie sociale ». Cette notion recouvrirait les actions des services sociaux « visant à aider les intéressés à mieux assumer leur vie personnelle voire à se rendre utile dans leur environnement ».

Le terme « insertion » d'un point de vue social, désigne l'intégration d'un individu dans un groupe. L'insertion sociale permet aux individus d'augmenter leur potentiel en termes d'analyse, d'expression, d'organisation et d'initiatives. Elle permet à ces derniers de devenir acteur de leur avenir.

Dans le cadre d'une étude réalisée par le Conseil Départemental des Bouches du Rhône l'analyse de la notion d'insertion sociale du point de vue des associations a permis de donner la définition suivante : « L'idée d'insertion renvoie à un processus éducatif individuel où il s'agit de rendre la personne acteur de son parcours vers l'emploi durable, c'est l'autonomie, l'émancipation, l'affranchissement des publics, ce qu'il faut c'est que les gens soient acteurs, décident d'eux même de s'intégrer.»<sup>3</sup>

### 2.2. LES ACTIONS D'INSERTION SOCIALE : UNE COMPENSATION DU MANQUE D'ACTIVITE PROFESSIONNELLE

#### Les effets du manque d'activité

La précarité économique associée au manque d'activité professionnelle est sans conteste l'une des causes principales de la détresse psychologique des personnes en insertion. L'absence d'activité semble générer un mal-être progressif chez les individus

Mais, la situation de non-emploi prive également l'individu de tous les effets bénéfiques que peut lui apporter la sphère sociale. L'individu doit ainsi faire face à une déstructuration à la fois économique et sociale.

La rupture sociale qui est générée par la situation de non emploi engendre progressivement une situation de plus en plus proche de l'isolement. Lorsqu'un individu se retrouve du jour au lendemain en situation de non-emploi, les effets délétères ne se font pas ressentir immédiatement et peuvent également être différents d'un individu à l'autre.

#### Plus le temps passe, plus les effets s'accroissent ...

La perte d'emploi n'est pas directement associée à une source de stress, elle le devient au fur à mesure du temps. De nombreuses études ont tenté de cerner les changements psycho-sociaux qui se développent lors de la situation de chômage.

A travers une étude réalisée auprès de chômeurs londoniens et de la région du Merseyside dans les années 70, Hill (1978) a pu dégager trois étapes durant la situation de chômage. En effet, au départ le traumatisme engendré par la situation de chômage fait vivre la personne dans le déni, cette dernière pense que la situation est temporaire, il se peut même qu'elle soit optimiste. Cette première phase est considérée comme la réponse initiale.

Mais avec le temps, le déficit financier se fait sentir et les nombreux échecs pour retrouver un emploi commencent à inquiéter. A ce moment-là, on entre dans l'étape intermédiaire, plus l'individu essuie des refus, plus il fera preuve d'apathie face à la recherche d'emploi car être en situation d'échecs conduit l'individu à se désengager au fur et à mesure de la sphère professionnelle. Ce dernier se sent sous-évalué et va donc se

---

<sup>3</sup> Les associations et l'insertion dans les Bouches du Rhône – Paysages et tendances CRL-OSL – RAPPORT FINAL (2007)

protéger des feedbacks négatifs pouvant influencer son bien être psychologique dont son estime de soi (Major & al, 1998).

La dernière étape renvoie à la résignation face à la situation de chômage, progressivement, l'individu finit par accepter sa « nouvelle identité » et s'adapte petit à petit à une vie qui n'est plus principalement caractérisée par la sphère professionnelle. La motivation s'estompe de plus en plus, la valeur travail également.

Katherine Briar (1977) souligne également que l'étape de choc initiale est toujours suivie d'un sentiment d'optimisme et d'espoir qui finira par s'estomper avec le temps.

## **2.3. INSERTION SOCIALE ET BIEN-ETRE**

### **Les liens entre la perte d'emploi et le bien-être**

Depuis plus de 70 ans, les recherches portant sur les liens entre la perte d'emploi et le bien-être se sont multipliées. Deux explications se confrontent au sein de la littérature concernant ce fameux lien. La première explication impute à la santé psychologique la responsabilité de non-emploi alors que la seconde explication inverse les responsabilités et considère que c'est la situation de non emploi qui dégrade la santé psychologique. La première explication renvoie à l'hypothèse de sélection, en d'autres termes les difficultés d'accès à l'emploi serait dû aux difficultés liées à l'individu. Ces difficultés peuvent être liées à une faible confiance en soi, un état dépressif, etc.

La deuxième explication quant à elle, dite hypothèse d'exposition, renverse les rôles et considère plutôt que c'est la perte d'emploi qui génère un mal-être psychologique.

Finalement, toutes les recherches qui ont été menées ont permis de confirmer les deux hypothèses, mais le plus important à savoir est que l'hypothèse d'exposition est plus forte que l'hypothèse de sélection. Nous pouvons donc considérer que la situation de non emploi a des effets néfastes avérés sur la santé psychologique des personnes qui en souffrent.

### **Les conséquences de la situation de chômage**

Il existe plusieurs indicateurs permettant de faire état du bien être psychologique d'une personne. Roques (2004) va utiliser le terme de « concept de soi » qui renvoie à une entité multidimensionnelle et qui peut avoir des dénominations différentes et des aspects différents. Que ce soit estime de soi, confiance en soi ou bien être psychologique, c'est surtout la perception des individus par rapport à eux-mêmes et à leur situation qui va influencer leur comportement. Cela renvoie en quelque sorte à leur propre auto-évaluation qui peut être perçue de manière positive ou négative.

Outre le gain financier, de nombreuses études ont démontré que le fait d'avoir une activité professionnelle permet de répondre à d'autres besoins nécessaires pour un bien-être. Des années 1930 à nos jours, des études sont réalisées pour mesurer les impacts du chômage sur la santé psychologique des personnes sans emploi. L'étude la plus connue et la plus importante sur cette thématique a été réalisée en 1930 par Marie Jahoda, Paul Lazarfeld et Hans Zeisel dans un village en Autriche, pour mieux appréhender les conséquences psychologiques du chômage sur le long terme. Ils ont permis de mettre en avant plusieurs effets délétères de la situation de non-emploi notamment au niveau du comportement qui reflèterait un sentiment de résignation, « *Une vie sans but et sans espoir, indifférente, le sentiment qu'on ne peut rien faire contre le chômage* » (Les chômeurs de Marienthal, cf. p 87), de dépression et de passivité etc.

Dans le prolongement de cette étude Marie Jahoda (1982) a développé la Théorie de Privation relative à l'absence d'emploi. Selon cette dernière, l'emploi répond à deux types de fonctions principales. La première fonction renvoie à la dimension matérielle et financière qui est apportée par l'emploi et qui permet d'avoir un niveau de vie acceptable et de répondre à certains besoins primaires. Ces dernières sont appelées fonctions manifestes.

L'emploi semble apporter bien d'autres fonctions que le seul apport financier. D'abord, le fait d'avoir une activité professionnelle permet d'avoir une structure temporelle.

Le fait d'avoir une activité professionnelle permet également de créer des liens avec d'autres personnes qui se trouvent hors de l'environnement familial, des contacts avec des collègues souvent accompagnés d'une

entraide et d'un soutien. L'activité professionnelle permet également de jouir d'un statut et d'une identité, en effet un rôle est attribué à chacun, des objectifs sont définis. Des projets peuvent également être envisagés et même se concrétiser.

### **Comment retrouver le bien-être psychologique perdu ?**

Une étude de Desmette & al. (2007) a permis de mettre en exergue que la participation à une activité d'insertion sociale lorsque l'individu est en recherche d'emploi peut le protéger dans une certaine mesure, contre le sentiment d'isolement et l'altération de sa santé mentale. La réduction du sentiment de stigmatisation sociale, ainsi que le renforcement des perceptions de soutiens sociaux observés chez les usagers de ces dispositifs révèlent l'importance de ces processus pour la préservation de leur bien-être psychologique mais également pour favoriser leur cheminement vers l'emploi.

Jaminon et Van Ypersel (2011) quant à eux, considèrent que pour permettre une meilleure insertion professionnelle, les actions socialisantes doivent être complétées et ce de manière simultanée par des actions d'insertion professionnelle visant principalement à développer de nouvelles qualifications. L'association de ces deux types d'actions permettrait d'augmenter au maximum les chances pour les destinataires d'aller vers l'emploi.

Au contraire, le fait de désinvestir la sphère professionnelle et la sphère sociale peut impacter l'estime de soi des personnes privées d'emploi (Cascino & Leblanc, 1993).

Par ailleurs, l'accent est mis sur les nombreux avantages que procure la dimension collective des actions sociales. En effet, l'échange au sein d'un collectif et surtout entre pairs vivant des situations similaires permet de rompre l'isolement dont souffre une grande partie des personnes sans emploi. Cette idée peut contrer la théorie de privation de Jahoda (1981) qui met en avant les fonctions latentes que procure l'accès à un emploi et qui semblent manquées pour les personnes sans emploi. Parmi ces fonctions on retrouve le contact social, la réalisation de soi, l'atteinte d'objectifs et la structure temporelle. En effet, « *avoir un emploi, c'est avoir une identité sociale, c'est être reconnu, bref c'est avoir un statut, dans une société sérialisée* »<sup>4</sup> (Denis CLERC, 1990). Pourtant, certaines études ont démontré que la participation à une formation peut remplir certaines fonctions habituellement fournies par l'activité professionnelle (Creed & al., 1998 ; Roques 2008).

La situation socio-économique de la société actuelle ne permet pas toujours d'accéder à l'emploi. Essuyer des échecs devient un quotidien pour grand nombre de personnes, cette habitude peut avoir des effets délétères sur la santé. Le soutien social peut jouer un rôle positif sur la santé mentale et sur les attitudes au regard du travail. (Herman, Bourguignon, Stinglhamberg & Jourdan, 2007). C'est notamment à travers le soutien dont peuvent bénéficier les individus de la part des organismes d'insertion professionnelle que ces derniers peuvent améliorer leurs visions du travail.

---

<sup>4</sup> Revue droit sanitaire et social extrait du n°4-1989

## III. Analyse de l'offre d'insertion meusienne

---

L'objectif de cette partie est de mettre en lumière les dynamiques existantes sur le champ de l'insertion (partenariat, territoires...) et leur articulation.

Il semble important d'établir un point de vigilance sur les données que nous allons présenter ci-dessous, ces dernières sont le résultat de toutes les données auxquels nous avons eu accès dans le cadre de cette étude. Nous ne pouvons cependant pas assurer une parfaite exhaustivité des actions prises en compte.

### 3.1. METHODOLOGIE : CONSTRUCTION DE LA BASE DE DONNEES

La première phase a consisté à construire une base de données des actions mises en œuvre sur le département et qui contribuent à l'insertion. Au sein du territoire départemental l'ensemble des partenaires concernés par le champ de l'étude ont été contacté par voie électronique. Une fiche action était à retourner à la Direction de l'Insertion<sup>5</sup> comprenant les informations nécessaires à la construction de la base de données. Au total 60 partenaires ont été sollicités pour répondre à l'étude.

Parallèlement, le Département a mis à disposition les dossiers des structures subventionnées constituant une première base de données brutes comportant les éléments recherchés.

Le recoupement entre ces différentes sources a permis de recenser 150 actions s'inscrivant dans le domaine de l'insertion sociale et socio-professionnelle au sein du territoire départemental.

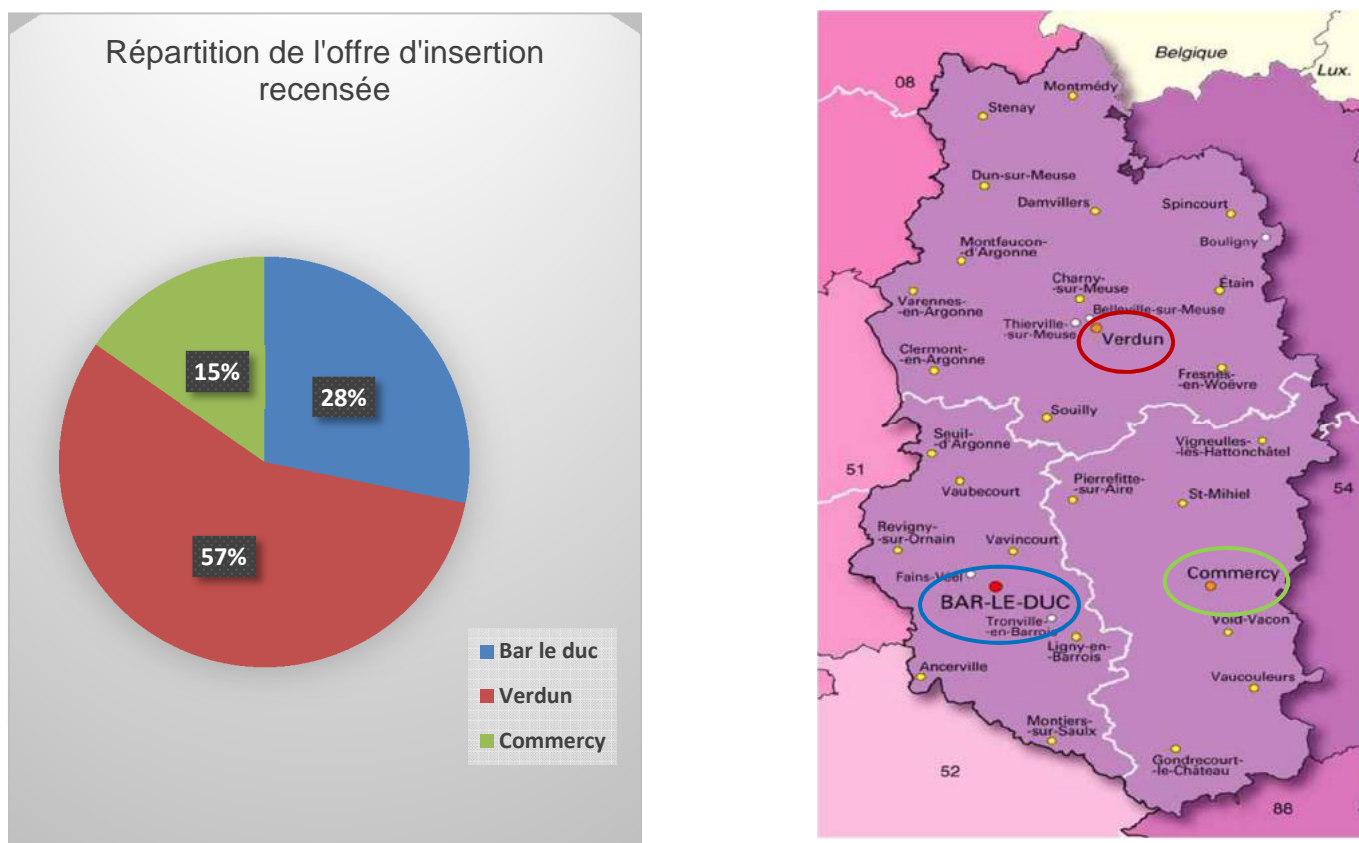
Les principales données recueillies dans le cadre de cette étude avaient pour objectif de mieux connaître l'offre d'insertion sur le territoire. La fiche action proposait aux structures de préciser une batterie d'informations que nous allons décrire ci-dessous.

---

<sup>5</sup> Cf. Annexe I

### 3.2. COMMENT EST REPARTIE L'OFFRE D'INSERTION SUR LE TERRITOIRE MEUSIEN ?

#### Répartition de l'offre globale d'insertion recensée : une analyse par arrondissement



Graphique 1. Répartition de l'offre d'insertion sur le territoire Meusien

La répartition de l'offre qui a été recensée permet de mettre en lumière l'importante partie de l'offre d'insertion qui se localise sur l'arrondissement de Verdun. La première explication que nous pouvons avancer sur cette répartition renvoie à la superficie des arrondissements qui n'est pas égale. L'arrondissement de Verdun compte une superficie de 2 829 km<sup>2</sup>, Bar le Duc compte 1 451 km<sup>2</sup>, enfin Commercy possède une superficie de 1 932 km<sup>2</sup>.

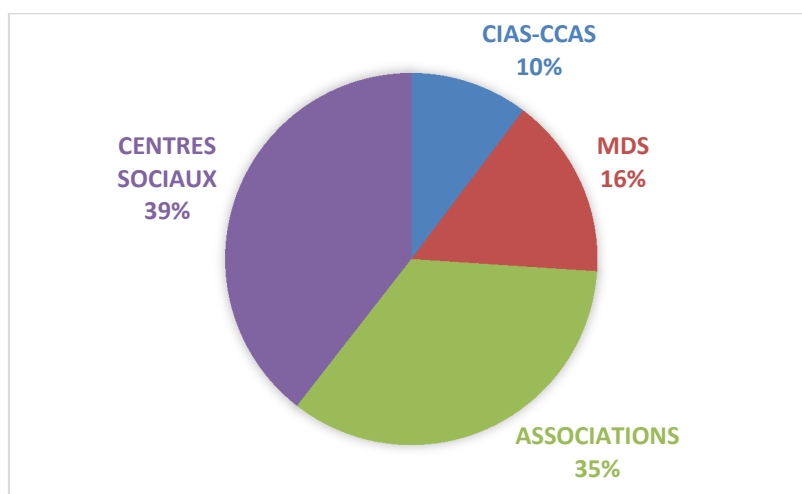
Alors que cette explication est plausible pour la différence entre Verdun et les deux autres arrondissements, cette explication ne peut pas être avancée pour l'écart que l'on retrouve entre Bar le Duc et Commercy, en effet on constate une offre plus conséquente sur Bar-le-Duc qui compte une moins grande superficie que Commercy.

En revanche, cette différence pourrait être expliquée par l'absence de Centres Sociaux sur l'arrondissement de Commercy. En effet, le schéma ci-dessous démontre une forte activité des centres sociaux dans le domaine de l'insertion. Ils portent d'ailleurs la plus grosse part des actions sur l'ensemble du territoire.



### 3.3. QUI SONT LES PRINCIPAUX PORTEURS DES ACTIONS ?

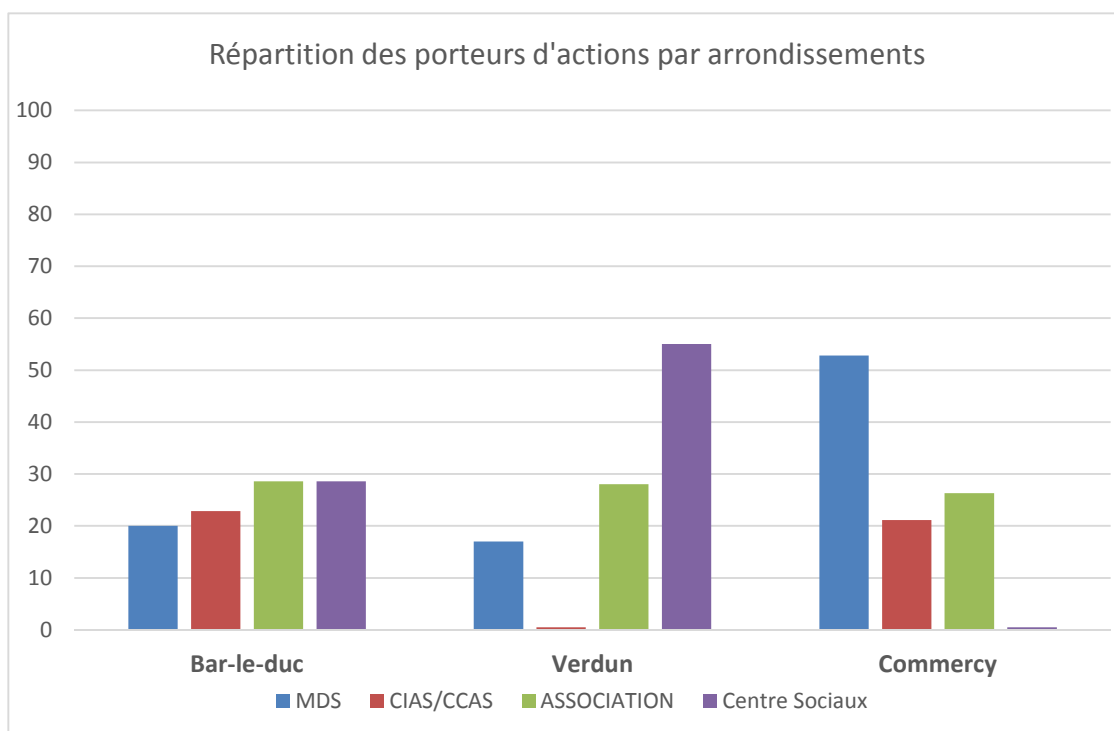
#### La répartition des porteurs d'actions sur le territoire Meusien



Répartition des porteurs d'actions sur le territoire Meusien

Comme nous pouvons le constater, les centres sociaux et les associations se partagent la plus grosse partie de l'offre sur le territoire, les CIAS-CCAS et les maisons de solidarité occupent une part moins importante mais permettent toutefois de prendre le relais en cas d'absence de gros porteurs sur certains territoires.

#### La répartition des porteurs d'actions sur les trois arrondissements



Graphique 3. Répartition des porteurs d'action par arrondissements

Les leaders varient en fonction de l'arrondissement, sur celui de de Bar-le-Duc on remarque que globalement, la répartition de l'offre semble égale entre les différentes structures. On constate que les associations et les centres sociaux occupent une place assez égale, suivis du CIAS et des MDS.

Pour Verdun, les centres sociaux proposent l'offre d'insertion la plus fournie, c'est ensuite les associations qui prennent le relais et enfin les Maisons de Solidarité. Nous constatons également que les CCAS sont peu actifs dans le domaine des actions d'insertion sur l'arrondissement de Verdun.

L'activité importante des centres-sociaux sur l'arrondissement de Verdun peut être expliquée par leur nombre important : en effet, sur les 11 centres sociaux présents sur le territoire Meusien, 7 sont situés sur l'arrondissement de Verdun.

Enfin pour Commercy, l'absence de centres sociaux sur l'arrondissement engendre une prise de relais par les Maisons de Solidarité, les associations et le CCAS.

### 3.4. UNE MEILLEURE CONNAISSANCE DE LA MISE EN PLACE DES ACTIONS

La réflexion s'est principalement portée sur les motivations qui émergent lors du montage d'une action. Les échanges ont abouti à une version provisoire du questionnaire testée par trois Coordinateurs Territoriaux d'Insertion (CTI) et ajustée afin d'obtenir la version finale.

Afin d'estimer le temps de remplissage du questionnaire ainsi que la bonne compréhension de ce dernier, un test a également été réalisé auprès de sujets extérieurs à la démarche.

Une fois la dernière version validée par l'ensemble de l'équipe et par le Directeur un courrier électronique a été adressé à tous les partenaires concernés par la démarche.

Le questionnaire était composé de trois grandes parties :

<p style="text-align: center;"><b>Le montage du projet</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ L'origine des actions</li> <li>➤ Les ambitions pour le public</li> <li>➤ La priorité du projet</li> <li>➤ L'appel au partenariat</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>La mise en œuvre et le maintien des actions</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Les freins</li> <li>➤ Les leviers</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>L'évaluation des actions et le devenir des participants</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Le devenir des participants</li> <li>➤ Moyens à disposition</li> <li>➤ Evolution des actions</li> </ul>

La plupart des énoncés du questionnaire ont été mesurés par une échelle de préférence allant de (1) *plus important* à (5) *moins important* ou par une échelle de réponses à 3 choix, « *tout à fait* », « *moyennement* », « *pas du tout* ».

#### L'origine des actions

Nous pouvons considérer que le besoin exprimé par les usagers et sur le territoire sont les raisons principales pour lesquelles une action est développée, les partenaires les positionnent en première position lors du développement d'une action. Le cadre légal quant à lui occupe majoritairement la troisième position. Donner de la visibilité à la structure apparaît en quatrième position. Enfin la commande institutionnelle apparaît seulement en cinquième position, elle ne représente pas la raison primordiale lors du développement d'une action.

Ainsi, lorsqu'une structure souhaite développer une action elle se base avant tout sur le besoin des usagers et des territoires. Elle prête également attention à son cadre légal, si cette action lui permet de développer sa visibilité c'est un plus.

**Les ambitions pour le public** sont représentées par des avis différents en fonction des partenaires, nous constatons malgré tout que le fait de favoriser les échanges entre les publics est une priorité pour ces derniers. Il semble également important que le fait de pouvoir soutenir et accompagner les publics soit une condition importante à atteindre lors du montage d'un projet.

L'aide matérielle n'est quant à elle pas considérée comme une priorité lors du montage d'un projet.

**Les priorités du projet** sont majoritairement représentées par la volonté de répondre aux besoins des territoires. Obtenir un impact sur le territoire est également une priorité. En revanche dynamiser le partenariat n'es pas une priorité et diversifier les pratiques non plus.

**Concernant les freins et les leviers lors du déroulement d'une action** nous pouvons considérer que la mobilisation des partenaires et l'étude des besoins sont les principaux leviers repérés lors du déroulement d'une action. Contrairement au financement et aux ressources matérielles qui constituent un frein pour ce dernier. La volonté politique ne semble pas occuper une place importante, le taux de non choix concernant cette possibilité le confirme. En quelques sortes, les partenaires se centrent sur les ressources humaines et sociales pour mener à bien des actions faute parfois d'avoir accès aux ressources matérielles et financières nécessaires.

 Les questionnaires que nous avons transmis aux partenaires avaient pour objectif de mieux connaître le fonctionnement du dispositif d'insertion. Plusieurs éléments ont été questionnés.

Concernant l'origine des actions et la priorité de leur projet, le besoin des territoires ou des usagers constitue la principale raison qui amène les partenaires à mettre en place une action. Il serait intéressant de questionner davantage ces derniers pour mieux connaître leurs stratégies d'étude des besoins. En effet, il se peut que parfois certaines tendances soient exagérées et amènent à créer une offre qui ne correspond pas forcément aux réels besoins des territoires. Par exemple, une structure peut être amenée à rencontrer plusieurs publics qui sont en situation de monoparentalité et donc conclure qu'il semble nécessaire de créer des actions en lien avec leur situation, alors que l'analyse réelle démontrera qu'il y a des besoins plus importants.

En termes de leviers au sein du dispositif, la mobilisation des partenaires est considérée comme une ressource non négligeable. A Contrario, les financements et les ressources matérielles constituent un frein au déroulement des actions lorsqu'ils sont jugés insuffisants. Il conviendrait de réaliser une étude approfondie des budgets alloués à l'insertion socioprofessionnelle par le Département pour mieux connaître le poids que ces derniers représentent dans le financement global de l'offre d'insertion du territoire.

Tous les éléments que nous avons obtenus dans le cadre de cette partie sont à nuancer avec le fort taux de non-choix pour certaines possibilités de réponses. Par exemple, nous avons pu nous rendre compte que la commande institutionnelle n'occupe pas une place prioritaire dans le cheminement des actions. Ce qui peut nous permettre de considérer que les structures proposent de leur propre initiative des actions et qu'elles ne considèrent pas qu'elles répondent spécialement à une commande institutionnelle émanant de leurs principaux financeurs.

### 3.5. QUELLES SONT LES ACTIONS PRESENTES SUR LE TERRITOIRE ET QUELS SONT LEURS OBJECTIFS ?

Les différentes analyses des actions ont permis de mettre en exergue cinq typologies principales qui ont des objectifs parfois similaires mais également des objectifs distincts.



**Les actions de remobilisation** occupent une place non négligeable au sein de l'offre d'insertion. Ces dernières sont principalement représentées par la volonté de rompre l'isolement. Au-delà de cette caractéristique, elles semblent également permettre d'acquérir de nouvelles connaissances qui ont pour objectif de mieux vivre au quotidien. Accompagner les participants vers une meilleure estime d'eux-mêmes peut également découler de ces actions.

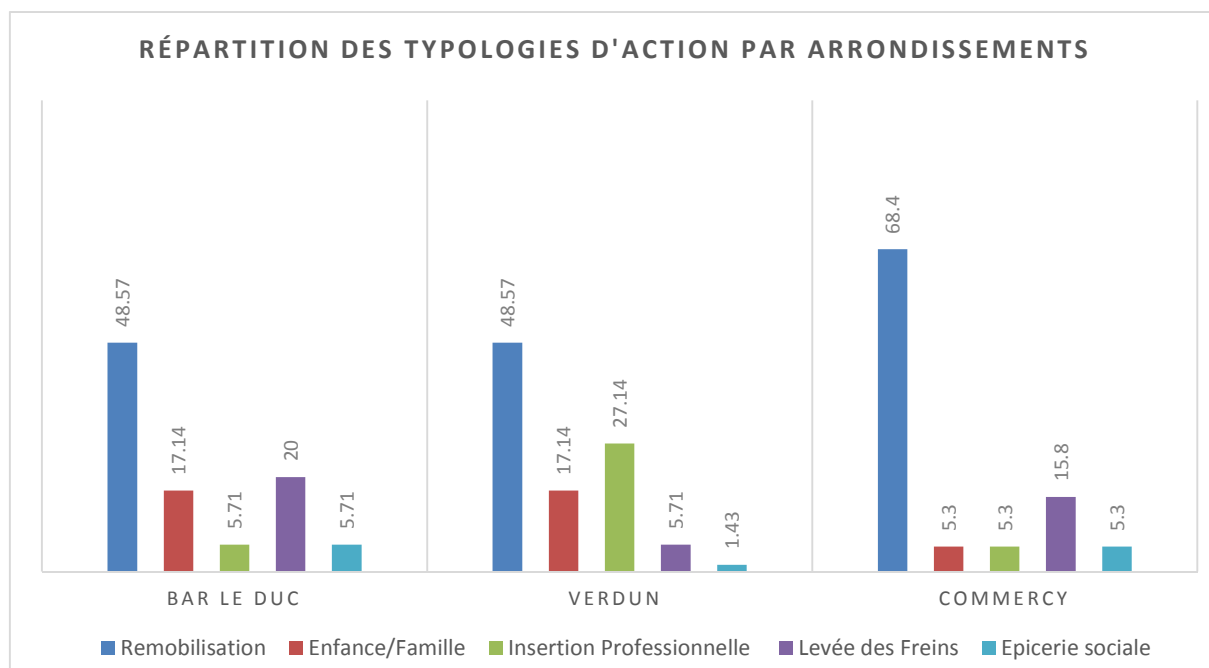
**Les actions en lien avec l'enfance et la famille** ont pour objectifs de favoriser ou de créer un lien entre les parents et leurs enfants. Ces objectifs peuvent être remplis par l'intermédiaire d'une formation ou d'un groupe de travail à l'intérieur duquel les échanges vont permettre de faire émerger une nouvelle façon de concevoir la relation parents-enfants. Ces actions permettent également de soutenir la fonction parentale en « favorisant l'apprentissage de la vie sociale et la responsabilisation de chacun » ou tout simplement en « écoutant les parents », les échanges permettront également aux parents « d'accéder à des modèles éducatifs différents des leurs ». Enfin, un troisième moyen pour soutenir les familles est de leur permettre de sortir du quotidien à travers des visites culturelles ou des courts séjours pendant lesquels les liens familiaux pourront se développer et se solidifier à travers la pratique d'activité commune.

**Les actions « levée des freins »** vont cibler deux aspects. D'une part nous retrouvons des actions qui permettent d'acquérir certaines compétences utiles pour l'insertion sociale et professionnelle, d'autre part nous retrouvons toutes les actions qui permettent aux bénéficiaires d'être informés et accompagnés notamment à travers une meilleure connaissance de l'environnement économique et social. Cette fonction permet également de jouer un rôle de prévention dans certains cas.

**Les actions d'insertion socioprofessionnelle** sont constituées de deux axes qui ont pour objectif de contribuer au développement de l'offre d'insertion socio-professionnelle sur le territoire meusien. Le premier axe est lié à la construction d'outils et de réseau partenarial permettant une expansion de l'offre d'insertion professionnelle. Le second axe est en liens directs avec les demandeurs d'emploi et leurs besoins. Pôle emploi contribue largement au développement d'outils en s'associant à divers partenaires comme le Conseil Départemental. En 2015 par exemple, la collaboration de pôle emploi avec le Conseil Départemental a permis de mettre en ligne un guide des ressources sociales utiles à la fois aux demandeurs d'emploi et aux divers partenaires susceptibles de rechercher de telles informations.

**Les actions en lien avec l'épicerie sociale** sont à la fois caractérisées par la réponse à des besoins primaires, par exemple alimentaire dans l'objectif d'améliorer l'état nutritionnel des individus. Les épiceries sociales proposent également des actions qui ont pour objectif de développer le lien social ou l'autonomie.

### 3.6. COMMENT SE REPARTISSENT CES ACTIONS SUR LE TERRITOIRE ?



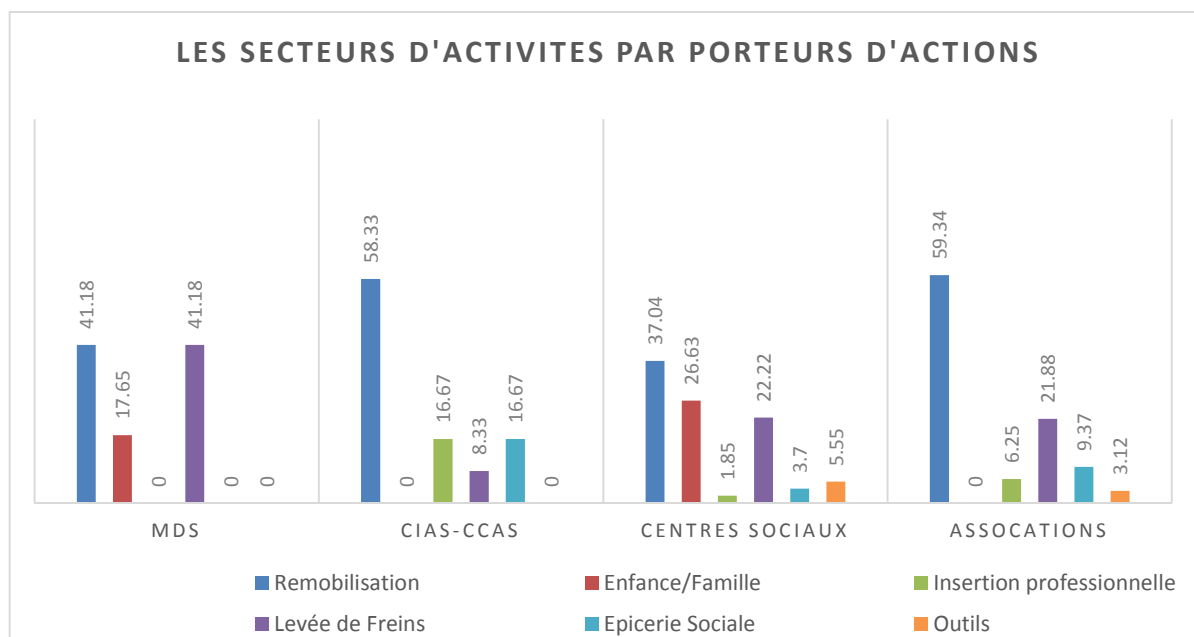
D'un arrondissement à un autre, le déploiement des actions fluctue. En revanche nous pouvons remarquer une tendance commune sur l'ensemble des arrondissements avec une prédominance des actions de remobilisation. En effet, ces dernières occupent une place non négligeable sur l'ensemble du territoire meusien comme nous l'avons constaté au préalable.

Par ailleurs, on remarque que sur Commercy elle prend un avantage considérable par rapport aux autres typologies d'actions. Les actions d'insertion professionnelle, enfance/famille et aide alimentaires y sont faiblement présentes. Les actions en lien avec la levée des freins semblent un peu plus développées mais beaucoup moins que les actions de remobilisation.

Sur l'arrondissement de Verdun, l'écart entre les actions de remobilisation et le reste est moins prononcé, nous pouvons constater que les actions d'insertion professionnelle sont plus présentes que sur les deux autres arrondissements, à contrario les actions en lien avec la levée des freins le sont moins.



### 3.7. QUELS SONT LES PORTEURS DE CES ACTIONS ?



Comme nous pouvons nous y attendre, les actions de remobilisation prédominent chez tous les porteurs d'actions. Les actions en lien avec la levée des freins sont quant à elles développées avec une part plus ou moins importante en fonction des porteurs.

Les actions d'insertion professionnelle sont peu présentes au niveau des associations et des centres sociaux, elles ne sont pas encore développées au sein des maisons de solidarité. Les CIAS-CCAS proposent quelques actions en lien avec l'insertion professionnelle. Les actions en lien avec l'enfance et la famille sont développées au niveau des centres sociaux et des maisons de solidarité.

→ Cette partie a permis de réaliser une analyse de terrain concernant l'offre d'insertion en Meuse. Il est important de rappeler que l'offre que nous avons présentée n'est pas parfaitement exhaustive et qu'elle repose sur une démarche participative. Plusieurs freins peuvent être mis en avant concernant cette démarche, d'une part la contrainte temporelle n'a pas permis de laisser un temps indéfini aux partenaires pour répondre à notre requête. Par ailleurs, la période de recensement représentait également une période de forte activité pour les structures œuvrant dans le domaine de l'insertion, certains ont pu prioriser d'autres responsabilités qui leur semblaient importantes (préparation des bilans d'activité à présenter aux financeurs, montage des dossiers de demande de subvention ....).

L'analyse des dossiers de subventions représente une part importante de ce présent travail elle nous a permis de répondre à nos questionnements sans pour autant solliciter les partenaires.

De plus, ce sont les partenaires qui ont sélectionné les offres qu'ils considéraient comme faisant partie de l'offre d'insertion, il se peut donc que certaines actions que le Département considère comme répondant à l'insertion n'aient pas été recensées.

Concernant la répartition de l'offre sur le territoire, nous avons observé une concentration assez importante sur l'arrondissement de Verdun. Nous pouvons expliquer cette tendance en regardant le taux de bénéficiaires du RSA dans la demande d'emploi qui est le plus élevé sur la Communauté d'Agglomération du Grand Verdun avec 29,8 %.<sup>6</sup>

<sup>6</sup> Source. Pôle Emploi.

Par ailleurs, nous remarquons que de par son histoire Verdun a toujours bénéficié de la présence des services à vocation sociale, avec la présence de quartiers populaires importante. De l'autre côté, Bar-le-Duc est considérée comme le chef-lieu des administrations et des sièges de la majorité des structures d'insertion meusienne, elle bénéficie ainsi d'une dynamique territoriale non négligeable.

L'arrondissement de Commercy est celui qui présente l'offre la moins fournie. Pourtant, en ce qui concerne l'évolution de la population bénéficiaire du Revenu de Solidarité Active (RSA) entre Mars 2011 et Mars 2016, elle est de 22 % pour l'arrondissement de Commercy contre 15 % pour celui Bar-le-Duc et 19 % pour l'arrondissement de Verdun.<sup>7</sup>

L'évolution des bénéficiaires du RSA va impacter le nombre de demandeurs d'Emploi, entre 2010 et 2015, la part des demandeurs d'emploi bénéficiaires du RSA est passée de 18 % à 21 % sur l'ensemble du territoire Meusien. Ces chiffres peuvent soulever deux constats : le premier met en exergue l'accentuation de la précarisation des publics en recherche d'emploi en inactivité et qui peuvent être dans cette situation depuis plusieurs années, le second renvoie à la nécessité de s'intéresser aux modalités d'accompagnement de ces public dans le cadre du dispositif RSA.

Toujours concernant la part des bénéficiaires du RSA dans la demande d'emploi, il est possible de constater assez nettement que les taux sont importants au sein des trois agglomérations (Bar-le-Duc, Commercy, Verdun). Cette forte représentation peut s'expliquer par la typologie des populations résidant au sein des principales villes meusiennes mais également par leur proximité des agences Pôle Emploi facilitant leur mobilisation.

Cette partie nous a également permis de mieux connaître le contenu des actions et leur répartition sur le territoire. Au total cinq typologies d'action ont été identifiées en fonction de leurs objectifs. Nous avons pu remarquer que certaines typologies d'actions sont plus développées que d'autres sur les territoires, c'est le cas notamment pour les actions de remobilisation. En effet, ces dernières représentent une grosse part de l'insertion socioprofessionnelle, cette tendance peut être liée à l'augmentation de la précarité qui touche l'ensemble du territoire meusien. En 2013, 2200 meusiens ont basculé sous le seuil de pauvreté, la plupart sur la période de 2008 et 2010 correspondant au début de la crise économique actuelle.

Le fait de se retrouver en situation de précarité peut générer un mal-être chez les individus qui perdent progressivement leurs repères au sein de la société et ont besoin de se réadapter progressivement.

Par ailleurs, l'offre présente en Meuse s'est établie sur l'ensemble du territoire à l'époque des textes législatifs relatifs au Revenu Minimum d'Insertion de la loi de 1988. Ces derniers traitent d'un double phénomène d'une part la grande pauvreté et d'autre part l'exclusion. En effet, « *Toute personne qui, en raison de son âge, de son état physique ou mental, de la situation de l'économie et de l'emploi, se trouve dans l'incapacité de travailler, a le droit d'obtenir de la collectivité des moyens convenables d'existence. L'insertion sociale et professionnelle des personnes en difficulté constitue un impératif national.* »<sup>8</sup>

A l'époque, la pauvreté était reconnue comme figure d'exclusion et une bonne insertion ou réinsertion se traduisait également par l'aspect social. « *Si l'effort de la collectivité se borne à la distribution d'un revenu, la pauvreté peut sans doute prendre fin, encore convient-il alors de porter à un taux minimum le revenu distribué – mais non **l'exclusion proprement dite**, que seule peut faire disparaître une politique active d'insertion propre à permettre à l'exclu d'acquérir des connaissances [...].* » (Prétot, 1989).

---

<sup>7</sup> Source. Pôle Emploi, CAF, Département de la Meuse.

<sup>8</sup> Loi n°88-1088 du 1<sup>er</sup> déc. 1988, art 1<sup>er</sup>.

## IV. Des entretiens pour mieux connaître les pratiques de chacun

---

Afin de mieux appréhender les points de vue concernant les actions sociales au niveau des porteurs mais également au niveau des bénéficiaires de ces dernières, des entretiens approfondis ont été programmés. **Le groupe projet PDI a sélectionné huit structures en fonction de cinq critères :**

- La parité entre les secteurs ruraux et urbains
- Le rayonnement départemental ou local de la structure
- Le type de structure au niveau du statut juridique
- Le lien possible avec d'autres politiques
- La présence de salarié ou de bénévole pour l'animation des actions.

**Les 8 structures ciblées par ces entretiens sont les suivantes :**

- Deux centres sociaux
- Une antenne du Secours Catholique
- Un atelier Jardin
- L'Association Départementale des Pupilles de l'Enseignement Public
- L'Association Meusienne de Prévention
- Le Centre Communal d'Action Sociale de Commercy
- Le Centre de Documentation Sociale

Pour chaque structure un animateur ou un directeur a été interrogé ainsi qu'un bénéficiaire.

En complément quatre référents de parcours ont également été interrogés.

Au totale, vingt entretiens ont été menés et permettent de représenter les points de vue à trois niveaux. Le premier niveau renvoi au bénéficiaire, le second niveau aux structures porteuses et le dernier niveau aux référents de parcours.

### Les questionnements

L'objectif de ces entretiens porte sur plusieurs axes. Le premier axe concerne la définition même de l'insertion sociale du point de vue des différents acteurs qui œuvrent au sein des dispositifs d'insertion. Le second axe quant à lui s'est intéressé à la place de l'insertion sociale dans les parcours des personnes notamment à travers les liens qui peuvent être établis avec l'insertion professionnelle. Le troisième axe s'est centré sur certains aspects pratiques tels que l'orientation des publics et la durée de participation de ces derniers. Enfin, le dernier axe avait pour objectif de mieux connaître les fonctions de l'insertion sociale et de ces effets.

Les entretiens menés auprès de ces trois typologies publics a permis de mieux connaître leurs points de vue. Certains aspects semblent ressortir pour les trois groupes interrogés.

## 4.1. UNE DUREE D'ACCOMPAGNEMENT INDETERMINEE

Au regard des entretiens qui ont été menés on remarque qu'il n'y a pas de durée d'accompagnement définie. Lorsqu'une personne en insertion est accompagnée par une structure ou participe à une action, il se peut que cela dure des années. L'évolution de chaque participants est différente, alors que certains vont être très éloignés des objectifs définis, d'autres éprouveront plus de facilité. Le lien qui s'établit entre une structure et un participant ne peut être limité à un temps.

Les structures laissent toujours une ouverture, même en cas de coupure il est toujours possible pour une personne de revenir auprès de la structure en cas de difficulté. Certaines personnes en situation d'isolement vont percevoir la structure comme un lieu de repères.

*« Ça peut aller de trois mois à trois ans, il n'y a pas de limites ». « On ne peut pas on maintient les jeunes au-dessus de l'eau ». « Il n'y a pas de termes à l'accompagnement quand il y a des échecs. »*

*« Parce qu'on est dans de l'insertion sociale on est dans de l'humain, on cherche à créer de la relation entre la structure et les gens qui participent au groupe. »*

**A propos de la  
durée de  
l'accompagnement**

*« A partir du moment où une personne s'inscrit dans une action comme l'atelier jardin ou culinaire, on sait que l'on part sur une certaine durée, sauf si il y a un changement dans la vie personnelle ou une insertion professionnelle. »*

*« C'est large, moi j'ai le souvenir d'avoir accompagné des jeunes pendant cinq ans. C'est tellement fragile parce qu'il y a souvent des rechutes alors on va essayer de trouver le meilleur des outils ».*

## 4.2. L'ORIENTATION DES PUBLICS VERS LES ACTIONS D'INSERTION SOCIALE

Il n'existe pas de schéma uniforme concernant l'orientation des publics vers les actions d'insertion sociale. Plusieurs raisons peuvent amener une personne à participer à une action d'insertion sociale. Dans le cadre de nos entretiens cinq possibilités sont ressorties :

- **Le partenariat** avec les structures permet de positionner des personnes au sein des actions. Les travailleurs sociaux sont les principaux prescripteurs, nous retrouvons également pôle emploi.
- **Les informations collectives** et l'affichage de publicité dans les lieux stratégiques sont également un bon moyen d'orienter les personnes vers ce type d'action.
- Plusieurs structures considèrent également que **leur présence sur les quartiers** permet de mieux appréhender les personnes en difficultés et ainsi les orientées vers les actions d'insertion sociale si nécessaire.
- Le « **bouche à oreille** » est un moyen qui apparaît dans plusieurs entretiens tant au niveau des partenaires qu'au niveau des bénéficiaires. Plusieurs personnes participent à des actions parce qu'un ami ou un voisin lui a parlé de l'existence d'une activité pouvant lui correspondre.
- Enfin, c'est parfois les personnes elles-mêmes qui viennent se renseigner concernant les activités des structures afin d'envisager l'éventualité d'accéder à une action. « *En fonction de ce qu'elle veut, de ses centres d'intérêts, de ce qu'elle a besoin* ».

## 4.3. LES TYPOLOGIES DE PUBLICS REPRESENTÉES AU SEIN DES ACTIONS D'INSERTION SOCIALE

Selon les référents, il n'y a pas de typologies de publics définies mais on retrouve quelques problématiques récurrentes. En générale il semblerait que les personnes soient souvent « *en situation de grande précarité, soit au niveau matériel, moral et psychologique* ». Dans cette citation il est important de mettre en lumière le caractère pluriel des problématiques auxquelles peut faire face une personne en insertion. Lorsqu'une personne est accompagné au sein d'un dispositif d'insertion, les problématiques en lien avec l'insertion sociale et professionnelle sont souvent accompagnées d'autres freins qui peuvent être en lien avec la santé, le logement ou encore la mobilité.

## 4.4. L'IMPORTANCE DU COLLECTIF

Les entretiens ont également mis en exergue l'importance de la dimension collective. Au niveau des participants, le collectif est important car il permet de développer un contact social avec les autres, avec des personnes qui sont dans des situations similaires. Le fait de discuter, d'échanger avec d'autres personnes semble apporter une plus-value. Du point de vue des référents, c'est un moyen de mieux connaître une personne, de pouvoir échanger sur la dimension collective pour ensuite aller progressivement vers la situation personnelle. Par ailleurs, une forte entraide peut se développer entre les personnes qui vont évoluer ensemble. Paugam (2006) souligne l'importance des liens sociaux et les effets du chômage sur ces derniers.

C'est en se basant sur le fameux livre de Dominique Schnapper, « *L'épreuve du chômage* » qu'il va illustrer ces propos mais également sur les témoignages qui ressortent des « *Chômeurs de Marienthal* », en comparant les deux livres, il se rend compte que l'isolement social est une conséquence commune aux deux. Dans les objectifs des actions d'insertion sociale la lutte contre l'isolement est souvent citée, ces dernières peuvent diminuer les effets néfastes du chômage sur la vie sociale.

## 4.5. LES IMPACTS SUR LES PUBLICS

La dimension collective semble primordiale pour les publics en insertion mais également pour les animateurs et référents. Concernant les publics en insertion, la participation à une action leur permet de rencontrer de nouvelles personnes qui représentent différentes entités de la société, ils peuvent se comparer, échanger, se motiver entre pairs. Par ailleurs, plusieurs études ont démontré que le fait d'avoir un soutien moral efficace permet de dépasser toutes les adversités (Toussignant, 1988).

Le collectif permet également de renforcer le lien avec les dispositifs insertion et les référents. En effet, pour ces derniers, le collectif peut être un moyen d'établir un premier contact et de découler progressivement vers la situation personnelle des personnes en insertion.



La confiance est également une notion qui ressort de ces analyses. D'un côté il y a la confiance en soi que les sujets semblent retrouver progressivement grâce au lien qu'ils développent avec leur environnement social. D'un autre côté il y a également une confiance envers les dispositifs d'insertion qui se construit ou se reconstruit progressivement grâce au contact régulier qui s'établit entre le sujet et la structure.

Certains repères sociétaux sont également retrouvés notamment en lien avec la structure des journées, l'expression en public, enfin tout ce qui permet de pouvoir s'épanouir au sein de son environnement.

#### **4.6. LA PASSERELLE AVEC L'INSERTION PROFESSIONNELLE**

Du point de vue des référents, le lien entre l'insertion sociale et l'insertion professionnelle est existant et important. Déjà il semblerait que ce n'est pas tant le contenu de l'activité qui permet de se projeter vers l'emploi mais plutôt le réseau qui va se construire autour de la personne. Le fait de rencontrer des animateurs, des directeurs et d'autres personnes extérieures à leur propre environnement va leur permettre d'accentuer leur chance de retourner vers l'emploi. Certains référents mettent l'accent sur la pluralité de parcours et de personnes en insertion sociale, ils expliquent que finalement tout dépend de la personne et de ses capacités. Dans tous les cas, l'insertion sociale devrait permettre de se rapprocher de l'emploi.

Ces derniers perçoivent l'insertion sociale comme une étape préalable à l'insertion professionnelle.

Les structures reconnaissent également l'existence du lien entre l'insertion sociale et professionnelle, tout comme pour les référents ces dernières considèrent que l'insertion sociale est une étape avant l'insertion professionnelle.

## V. Quelques pistes d'interventions

---

Ce présent travail de diagnostic a pour objectif de guider les choix d'intervention pour le prochain programme départemental d'insertion. Au vu des éléments que nous avons recueillis, quelques pistes de travail peuvent être envisagées :

### **L'efficacité des parcours & indicateurs d'évaluation**

Aucun indicateur n'est clairement défini pour mesurer l'efficacité de la politique d'insertion meusienne. Il semble important de mettre en place une dynamique autour de l'évaluation et du suivi des publics. Sur le long terme, l'évaluation permettra de mieux connaître les impacts de la politique d'insertion et ainsi développer une amélioration des processus d'insertion.

### **L'équilibre au sein des parcours**

Permettre aux personnes en insertion de pouvoir accéder à la fois à des actions d'insertion sociale et des actions d'insertion professionnelle dans une logique de parcours individualisé. Aider la personne à s'inscrire dans un parcours d'insertion nécessite de situer les actions et démarches dans une perspective partagée avec son référent, tout en donnant du sens à chacune des étapes qu'il va accomplir.

### **La durée de participation au sein des actions**

Aucune durée de participation aux actions n'est clairement établie. Lors de nos entretiens, l'idée principale qui ressort renvoie à l'aspect individuel des évolutions des personnes en insertion, chacun ont évolué à leur rythme. Cependant une durée de participation de 6 ans à certains ateliers semble relativement élevée. Comment permettre à la fois aux participants d'évoluer à leur rythme tout en leur permettant également de dynamiser leurs parcours d'insertion ? La progression peut-être favorisée par une pédagogie adaptée.

### **Le rayonnement de l'offre au sein du territoire meusien**

L'analyse de l'offre a permis de mettre en lumière des carences sur certains territoires où le besoin se fait pourtant ressentir. L'absence de certaines structures porteuses devrait ainsi être palliée en proposant la mise en place d'un réseau partenarial accru ou encore la mise en place de permanence sur les secteurs.

### **La prise en compte du vieillissement de la population**

La phase de diagnostic et les différentes interrogations auprès des publics en insertion a permis de mettre en exergue la participation d'un grand nombre de personnes qui ont aujourd'hui l'âge de la retraite. La politique d'insertion et l'offre d'insertion méritent de questionner la participation des « seniors » au sein des actions d'insertion sociale. En effet, les finalités pour cette catégorie de personnes ne sont pas clairement établies, mais nous pouvons émettre l'hypothèse que c'est souvent des activités qui portent sur un maintien du lien social et qu'ils perçoivent comme occupationnelle. Pourtant, ces dernières partagent les mêmes actions d'insertion sociale que d'autres typologies de personnes qui n'ont pas les mêmes objectifs.

# PROGRAMME DÉPARTEMENTAL D'INSERTION 2017-2021

## Diagnostic des Structures de l'Insertion par l'Activité Economique

*Synthèse de fonctionnement*

*Volet d'analyse qualitative*

*Analyse financière*

# Sommaire

---

<b>Préambule</b> .....	6
<b>PARTIE 1 : FONCTIONNEMENT DES STRUCTURES</b> .....	7
<b>I. ACTIVITE, ORGANISATION ET EVOLUTION DES STRUCTURES</b> .....	8
1.1. <i>Activités des structures</i> .....	8
1.2. <i>Evolution des activités</i> .....	8
1.3. <i>Organisation de réunions de service</i> .....	9
<b>II. TYPOLOGIE DES SALARIES EN INSERTION</b> .....	10
2.1. <i>Genre et tranches d'âge des salariés en insertion</i> .....	10
2.2. <i>Niveau de formation</i> .....	10
2.3. <i>Bénéficiaires des minimas-sociaux</i> .....	11
<b>III. ORIENTATION DES PUBLICS</b> .....	11
<b>IV. ACCOMPAGNEMENT SOCIOPROFESSIONNEL</b> .....	12
4.1. <i>Moyens humains liés à l'accompagnement</i> .....	12
4.2. <i>Moyens d'identification des problématiques socioprofessionnelles</i> .....	13
4.3. <i>Formation et mutualisation</i> .....	14
4.3.1. <i>Formation des ETI à l'accompagnement socioprofessionnel</i> .....	14
4.3.2. <i>Professionnalisation et formation des salariés en SIAE</i> .....	14
4.3.3. <i>Mutualisation des besoins en formation</i> .....	15
4.4. <i>Entretiens de sortie avec les salariés en fin de contrat</i> .....	15
4.5. <i>Les freins et difficultés à trouver des solutions</i> .....	16
<b>V. PARTENARIAT DES STRUCTURES</b> .....	17
5.1. <i>Mobilisation de partenaires</i> .....	17
5.2. <i>Mutualisation des moyens</i> .....	17
5.3. <i>Lien avec le tissu économique</i> .....	18

## **PARTIE 2 : VOLET D'ANALYSE QUALITATIVE .....19**

### **PARTIE 2/1 : VISION DES ENCADRANTS TECHNIQUES D'INSERTION ET DES CONSEILLERS SOCIO-PROFESSIONNELS SUR LEURS MISSIONS AU SEIN DES SIAE ..... 20**

I.	METHODOLOGIE ET COMPOSITION DE L'ECHANTILLON.....	21
II.	PERCEPTION DE LA MISSION PRINCIPALE AU SEIN DE LA STRUCTURE .....	21
	2.1. <i>La vision des encadrants techniques d'insertion</i> .....	21
III.	LES PRIORITES DU QUOTIDIEN .....	22
	3.1. <i>La vision des encadrants techniques d'insertion</i> .....	22
	3.2. <i>La vision des conseillers d'insertion socio-professionnels</i> .....	22
IV.	UN ACCOMPAGNEMENT REUSSI .....	23
V.	REALISATION DE L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES .....	24
VI.	LES RESSOURCES DISPONIBLES POUR L'ACCOMPAGNEMENT .....	25
VII.	LES FREINS DE L'ACCOMPAGNEMENT.....	25
VIII.	LES LEVIERS DE L'ACOMPAGNEMENT .....	26
IX.	LES AMELIORATIONS A APPORTER AU SEIN DE LA STRUCTURE.....	28
X.	LES OUTILS DE GESTION DE PARCOURS .....	29
XI.	LA PARTICIPATION AUX COMITES DE SUIVI .....	30
XII.	PREPARATION DES SALARIES A LA FIN DE PARCOURS .....	30
XIII.	RELATIONS AVEC LES PRESCRIPTEURS .....	31
	13.1. <i>Réalisation de bilan d'étapes</i> .....	32
	13.2. <i>Relation hors bilan d'étapes</i> .....	32
IX.	SATISFACTION AU TRAVAIL.....	33
X.	SYNTHESE .....	34

### **PARTIE 2/2 : VISION DES SALARIES EN INSERTION CONCERNANT LEURS PARCOURS AU SEIN DES SIAE ..... 36**

I.	MEILLEURE CONNAISSANCE DES PROFILS DES SALARIES.....	37
	1.1. <i>Typologie des salariés</i> .....	37
	1.2. <i>Permis de conduire et moyens de locomotions</i> .....	37
	1.3. <i>Situation avant l'intégration au sein de la structure</i> .....	39
	1.4. <i>Durée de contrat au sein de la structure</i> .....	39
II.	ORIENTATION ET CONTACT AVEC LES PRESCRIPTEURS .....	40
	2.1. <i>Orientation vers les structures</i> .....	40
	2.2. <i>Contact avec les prescripteurs</i> .....	40
	2.3. <i>Fréquence des contacts avec les prescripteurs</i> .....	40



III.	INTERLOCUTEUR REGULIER ET FREQUENCE D'ECHANGE.....	41
3.1.	<i>Sujets en lien avec les activités de la structure</i> .....	41
3.2.	<i>Fréquence des échanges</i> .....	41
3.3.	<i>Sujets en lien avec les projets et les difficultés</i> .....	42
3.4.	<i>Fréquence des échanges</i> .....	42
3.5.	<i>Comparaison des interlocuteurs en fonction des sujets d'échanges</i> .....	43
3.6.	<i>Perception des salariés concernant leurs échanges avec leurs interlocuteurs</i> .....	43
3.7.	<i>Participation aux immersions, formations et ateliers pôle emploi</i> .....	44
IV.	PERCEPTION DES SALARIES CONCERNANT LEURS PARCOURS .....	45
4.1.	<i>Départ avant la fin de contrat et recherche d'emploi</i> .....	45
4.2.	<i>Sont-ils prêt à rechercher un emploi</i> .....	45
4.3.	<i>Satisfaction concernant les missions et l'accompagnement des salariés</i> .....	46
4.4.	<i>Au-delà du salaire</i> .....	47
4.5.	<i>Les points forts durant le parcours</i> .....	48
4.6.	<i>Les points faibles durant le parcours</i> .....	49
V.	PREPARATION ET PROJET A LA SORTIE DE PARCOURS.....	50
5.1.	<i>Entretien de préparation à la sortie de parcours</i> .....	50
5.2.	<i>Projet à la sortie de parcours</i> .....	50
VI.	ENTRETIEN SEMI-DIRECTIF ET SYNTHESE .....	51
	<b>PARTIE 3 : ANALYSE ECONOMIQUE ET FINANCIERE .....</b>	<b>52</b>
	<b>INTRODUCTION .....</b>	<b>53</b>
1.	OBJECTIFS.....	53
2.	BASE D'ANALYSE .....	53
	<b>CARACTERISATION DES STRUCTURES ETUDIEES.....</b>	<b>54</b>
1.	METHODOLOGIE RETENUE.....	54
1.1	Approche de la situation bilancielle .....	54
1.2	Approche de la rentabilité.....	54
1.3	Synthèse de la méthodologie .....	55
2.	ANALYSE TYPOLOGIQUE .....	56
2.1	Caractérisation de l'échantillon selon le critère de développement économique .....	56
2.2	Caractérisation de l'échantillon selon le critère de la taille.....	60

<b>ANALYSE ECONOMIQUE ET FINANCIERE DES STRUCTURES ETUDIEES.....</b>	<b>63</b>
1. ANALYSE ECONOMIQUE .....	63
1.1. Situation globale 2013-2015.....	63
1.2. Evolution sur la période .....	65
2. ANALYSE FINANCIERE .....	68
2.1. Situation globale 2015 .....	68
2.2. Evolution sur la période .....	71
3. APPROCHE SYNOPTIQUE DE LA SITUATION EN 2013-2015 ET EVOLUTION SUR LA PERIODE.....	72
3.1. Synthèse 2013-2015 .....	73
3.2. Evolution sur la période .....	75
<b>PRECONISATION D'ACCOMPAGNEMENT ET DE FINANCEMENT A METTRE EN ŒUVRE PAR SITUATION TYPE .....</b>	<b>76</b>
1. IDENTIFICATION DES CAS TYPES.....	76
2. EXPOSE DES BESOINS PAR CAS-TYPE.....	77
<b>CONCLUSION.....</b>	<b>78</b>
<b>PARTIE 4 : GOUVERNANCE DEPARTEMENTALE ET LOCALE.....</b>	<b>79</b>
I. LA GOURVERNANCE DEPARTEMENTALE .....	80
II. LA GOUVERNANCE LOCALE .....	82

## Préambule

---

Le secteur de l'Insertion par l'Activité Economique meusien, représenté par 22 Ateliers et chantiers d'Insertion (ACI), 2 Associations Intermédiaires (AI), 2 Entreprises d'Insertion (EI) et 1 Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion (ETTI) fait l'objet de ce diagnostic départemental défini et proposé par l'UD DIRECCTE de la Meuse, le Département et Pôle Emploi.

Les structures d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE) contribuent activement à l'insertion des publics et accompagnent des hommes et des femmes pour leur permettre de se remobiliser et de progresser vers l'employabilité.

L'enjeu du diagnostic est donc de définir en mode partenarial à partir de l'état des lieux correspondant, des axes de progrès en faveur de la professionnalisation et de l'accès à l'emploi des publics et les meilleurs leviers pour y parvenir. Il permet de faire le point sur les forces et attentes du secteur afin qu'il continue à occuper toute la place qui lui revient dans les parcours d'insertion des personnes, au-delà même des seuls bénéficiaires du RSA.

Réalisée avec le concours du DLA et de Lorraine Active pour l'analyse financière, le diagnostic permet d'obtenir une vision globale de l'accompagnement actuel au sein des structures de l'IAE, y compris qualitative puisque 199 salariés en insertion ont été rencontrés, 43 encadrants ou conseillers socio-professionnels enquêtés et les équipes dirigeantes et encadrantes de 23 structures interrogées.

En parallèle de l'analyse financière des structures et de la gouvernance, il s'agit bien d'avoir le ressenti des publics, de même que celui des encadrants en charge de l'accompagnement et des conseillers socioprofessionnels.

Considérant le passage au sein d'une structure comme un point d'étape fondamental pour le parcours de vie et d'insertion du salarié, ce diagnostic permet de repérer les freins de l'accompagnement réalisé et de co-construire les pistes d'action pour l'avenir ; ces préconisations permettant de prioriser des moyens d'action pour un meilleur accompagnement possible des publics.

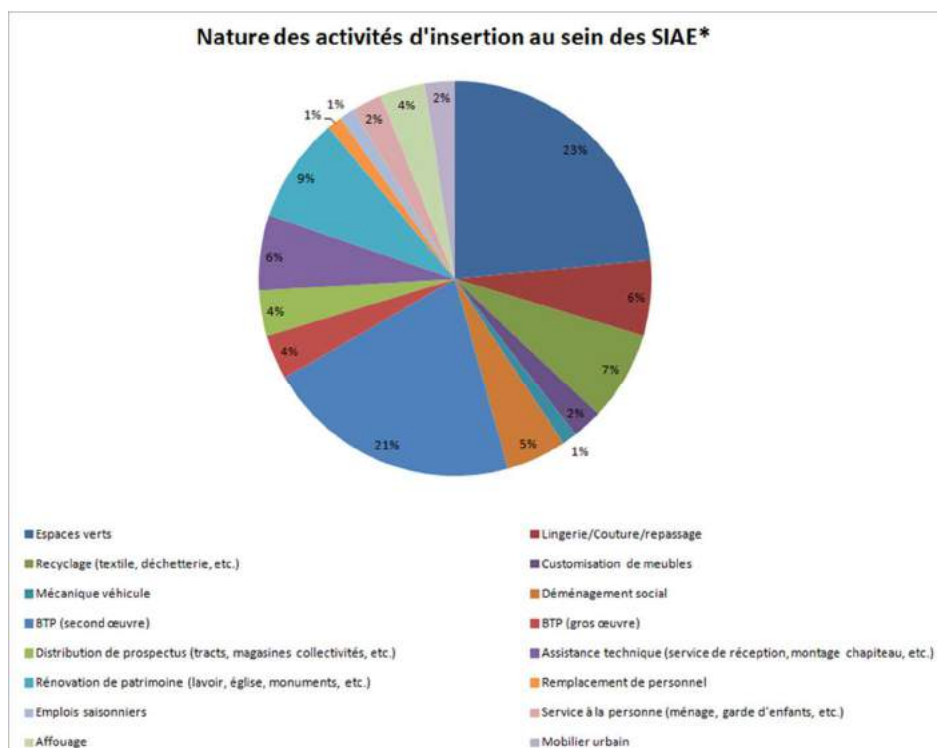


# PARTIE 1 : FONCTIONNEMENT DES STRUCTURES



# I. ACTIVITE, ORGANISATION ET EVOLUTION DES STRUCTURES

## 1.1. Activités des structures



Au regard de ce graphique, il est constaté que certaines activités occupent une place majoritaire dans le secteur de l'insertion par l'activité économique. Notamment, le domaine des espaces verts et du BTP qui se partage à eux deux environ la moitié des activités.

## 1.2. Evolution des activités

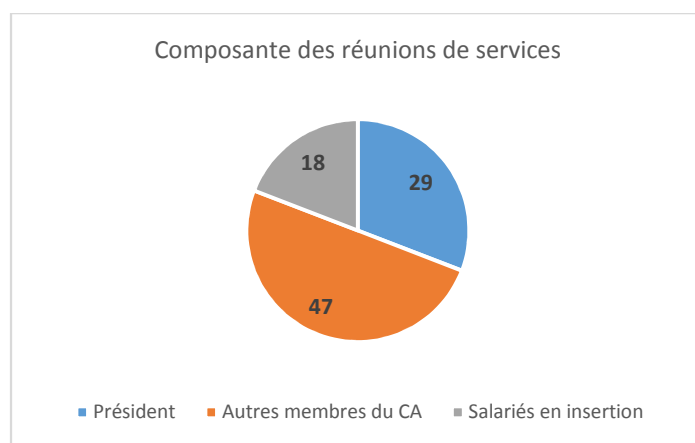
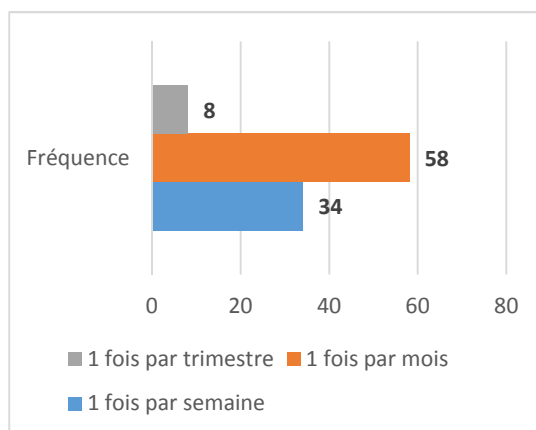
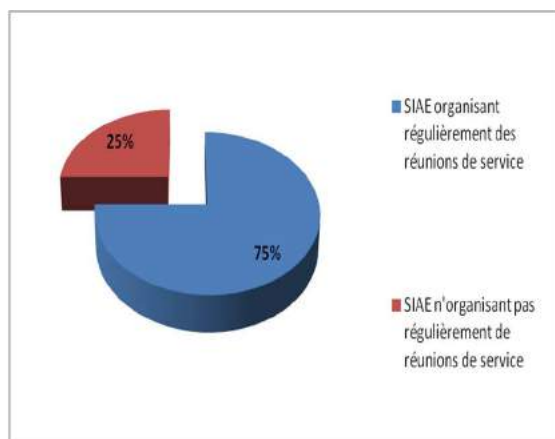


Un pourcentage relativement élevé de 82 % de structures déclare avoir fait évoluer leurs activités depuis leurs créations. Soyons vigilants concernant l'interprétation du terme évolution. En effet, les évolutions restent souvent en lien étroit avec l'activité principale de la structure.

➔ Une activité d'affouage dans le domaine des espaces verts peut être considérée comme une évolution mais elle reste cependant proche de l'activité principale de la structure.



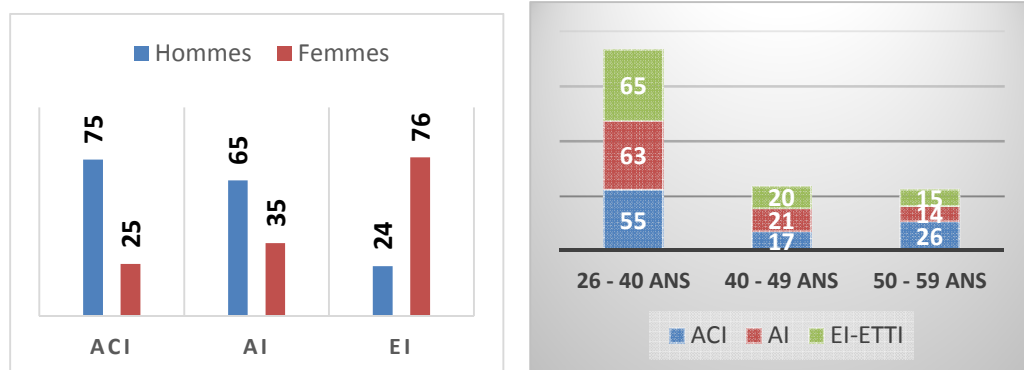
### 1.3. Organisation de réunions de service



La majorité des structures semble organiser des réunions de services, la fréquence varie en fonction des structures, avec une grande partie qui se rencontrent au moins une fois par mois et une partie un peu moins importante qui se réunit environ une fois par semaine. Les réunions sont à la fois composées de membres du CA pour 47 %, des présidents pour 29 % et enfin de salariés en insertion pour 18 %.

## 2. TYPOLOGIE DES SALARIÉS EN INSERTION

### 2.1. Genre et tranches d'âge des salariés en insertion

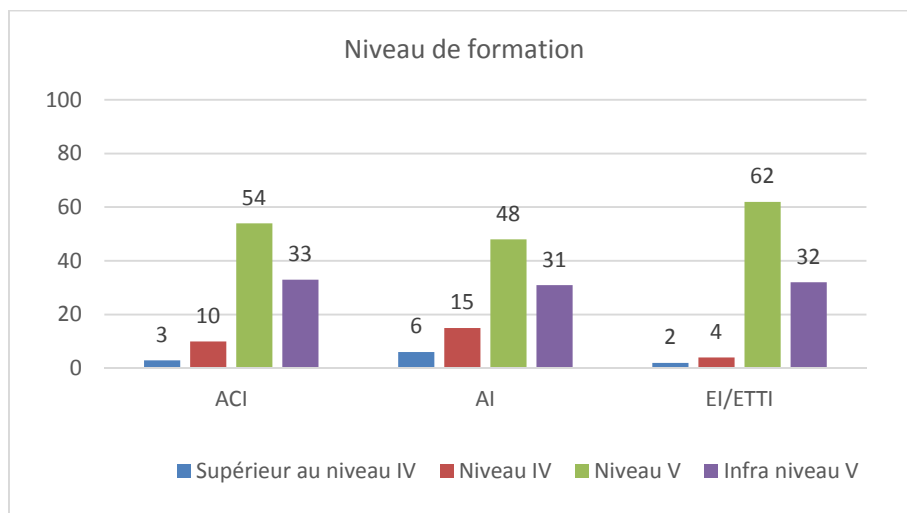


Concernant le genre, le graphique ci-dessus permet de mettre en évidence des différences en fonction de la nature de la structure. En effet, alors qu'il est constaté une majorité d'homme au sein des ACI et AI, il est remarqué en revanche une majorité de femmes au sein des EI/ETTI.

Le manque de public féminin semble présenter une problématique sur laquelle doivent se pencher les structures à l'avenir.

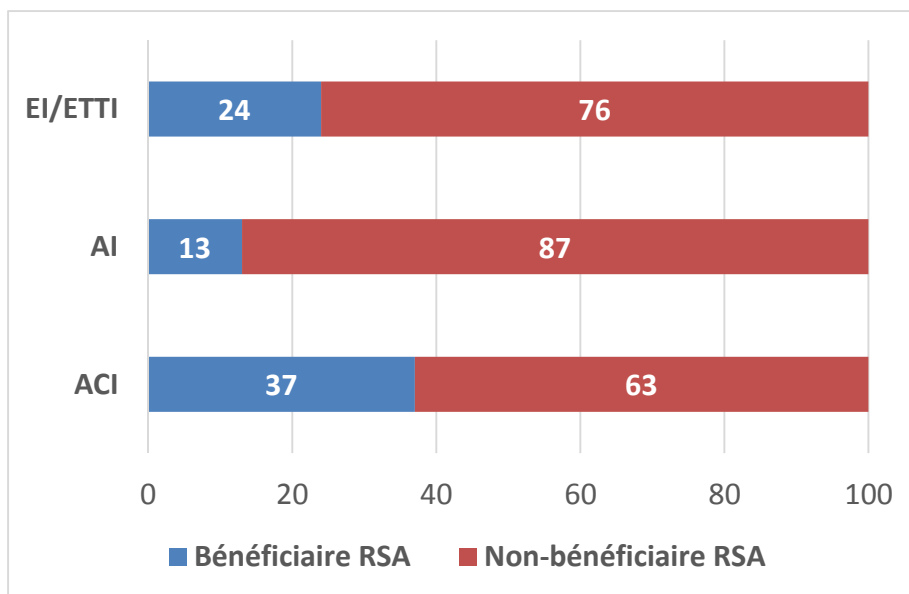
En revanche, concernant les tranches d'âges des salariés en insertion, les mêmes tendances au sein des trois types de structures avec une majorité de salariés qui se situent dans la tranche d'âges 26-40 ans se dégagent. Les tranches d'âges 40-49 ainsi que 50-59 ans se partagent le reste du pourcentage à parts relativement homogène.

### 2.2. Niveau de formation



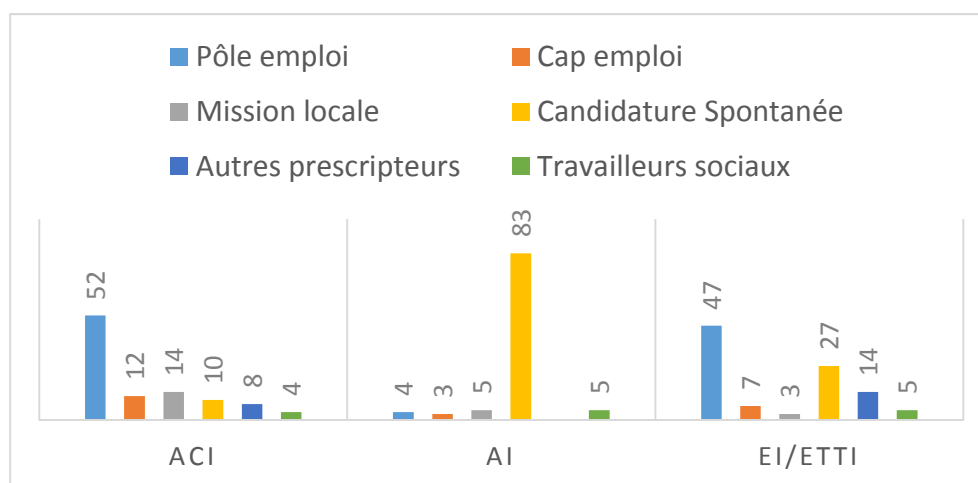
Concernant le niveau de formation, les tendances semblent être similaires en fonction de la nature de la structure. Les salariés qui ont un niveau V (rupture du cursus de formation avant la terminale) sont en majorité, suivis des salariés qui ont un niveau inférieur au niveau V. Ce constat permet de mettre en évidence un niveau relativement faible de formation des salariés. En effet, les structures ont mis en avant la baisse de qualification des salariés accueillis.

### 2.3. Bénéficiaires des minimas-sociaux



Le graphique ci-dessus permet de mettre en évidence un pourcentage relativement faible de bénéficiaires de minimas-sociaux. Les ACI semblent toutefois respecter le seuil de 30 % de bénéficiaire de minimas-sociaux qui est préconisé par le département. En revanche, les EI/ETTI ET et AI présentent des résultats peu satisfaisants au regard des attentes pour ce type de structures.

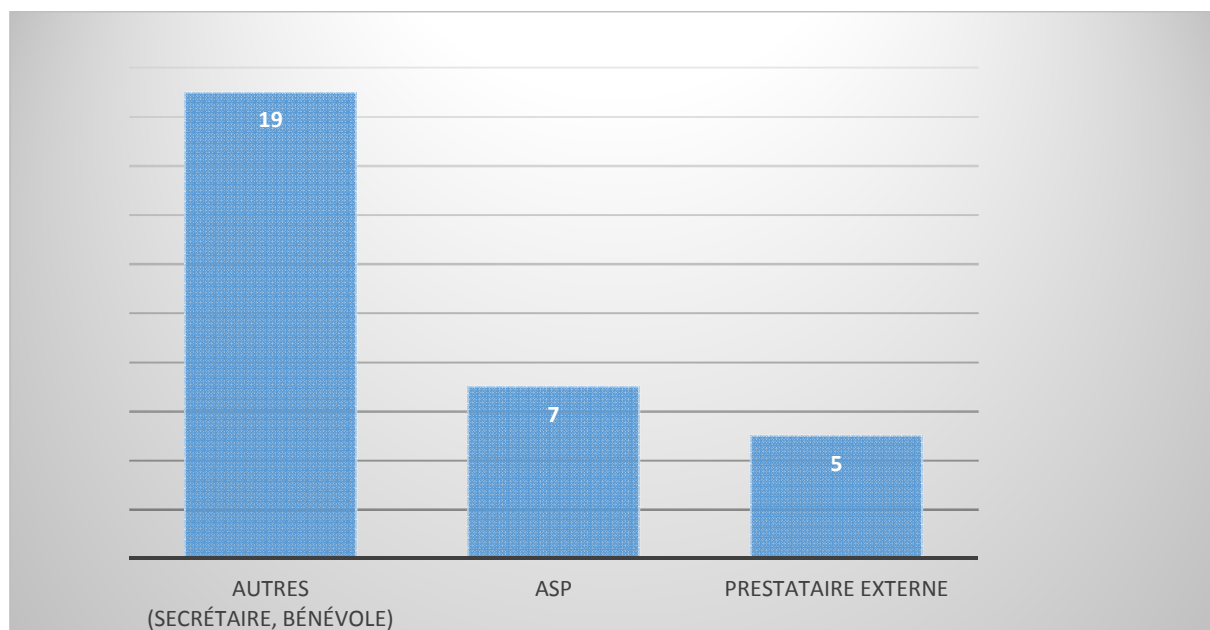
### 3. ORIENTATION DES PUBLICS



La nature de la structure semble influencer sur l'orientation des publics. En effet, un pourcentage majoritaire de candidatures spontanées est réalisé auprès des AI alors qu'au niveau des ACI et EI/ETTI ce sont divers prescripteurs qui orientent les publics dont Pôle Emploi dans 50 % des cas environ.

## 4. ACCOMPAGNEMENT SOCIOPROFESSIONNEL

### 4.1. Moyens humains liés à l'accompagnement hors encadrants techniques

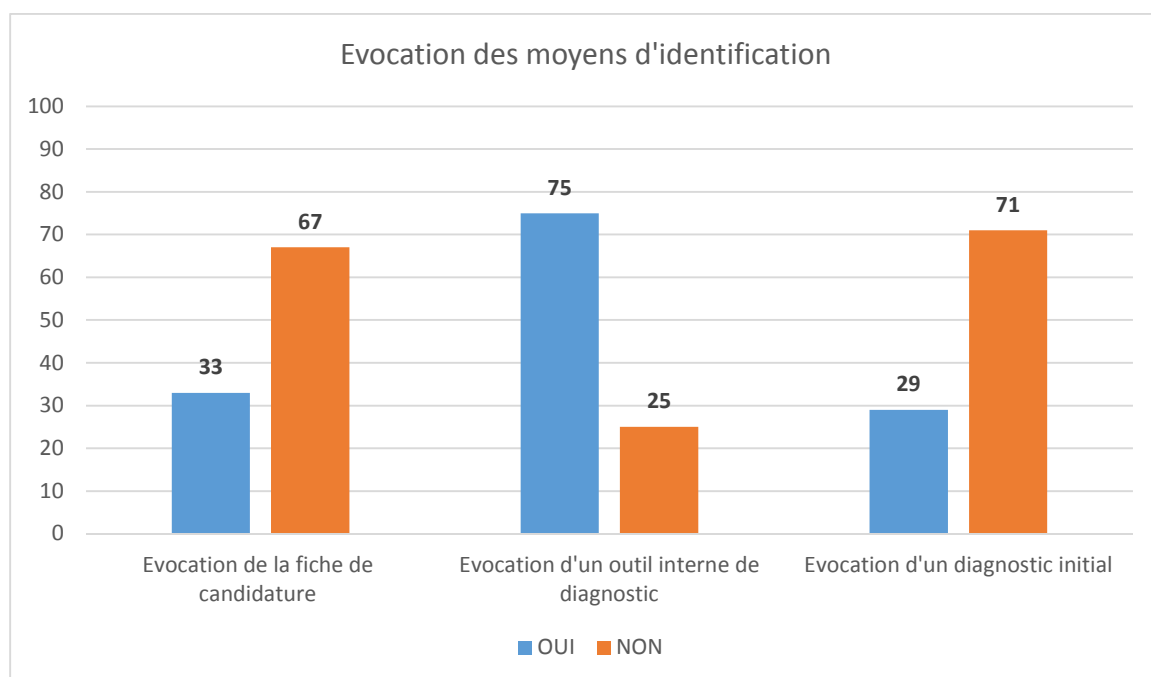


Les moyens humains liés à l'accompagnement semblent différer en fonction de la nature de la structure. Dans un premier lieu, de par leur nature les AI n'ont pas d'encadrants techniques à proprement parlé au sein de leurs équipes d'accompagnement. Les AI et les ACI déclarent également externaliser une partie de leur accompagnement socio-professionnel.

- 19 structures sur 27 (soit 70%) confient l'accompagnement socio-professionnel uniquement à des secrétaires et/ou des bénévoles.
- 7 structures sur 27 (soit 26%) confient l'accompagnement socio-professionnel uniquement à un CIP.
- 5 structures sur 27 (soit 19%) ont recours à un prestataire extérieur, 1 a totalement externalisé l'accompagnement et 4 utilisent la prestation en complément.

L'intervention de partenaires permet d'alimenter le partage entre professionnel sur les situations des personnes et ainsi améliorer leurs suivis et la levée des freins.

#### 4.2. Moyens d'identification des problématiques socioprofessionnelles

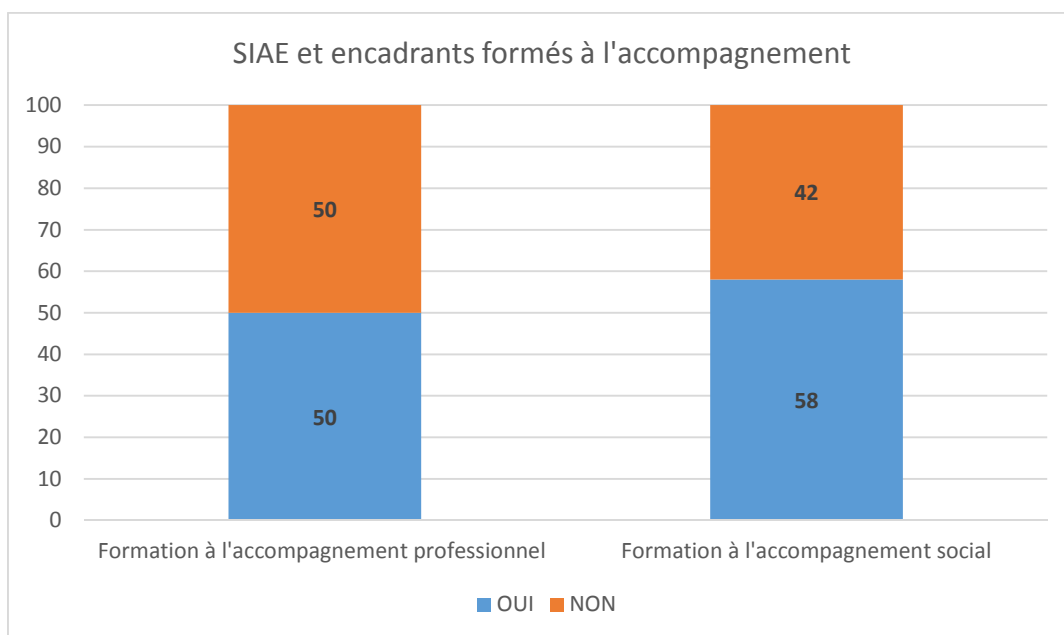


Trois types de moyens d'identification devraient être utilisés pour identifier les problématiques des salariés qui intègrent la structure. Au regard des déclarations des différentes structures il semblerait que la majorité d'entre elles possède un outil interne de diagnostic (75 %) en revanche peu de structures évoquent la fiche de candidature ou encore la mise en place d'un entretien de diagnostic initial lors de l'intégration des salariés au sein de la structure.

Concernant l'appréciation de la situation socioprofessionnelle des salariés en insertion, toutes les SIAE indiquent procéder à des entretiens individuels permettant d'appréhender le volet administratif, social et professionnel des salariés. Les entretiens peuvent être réalisés par un ou plusieurs professionnels de la structure en mobilisant divers outils.

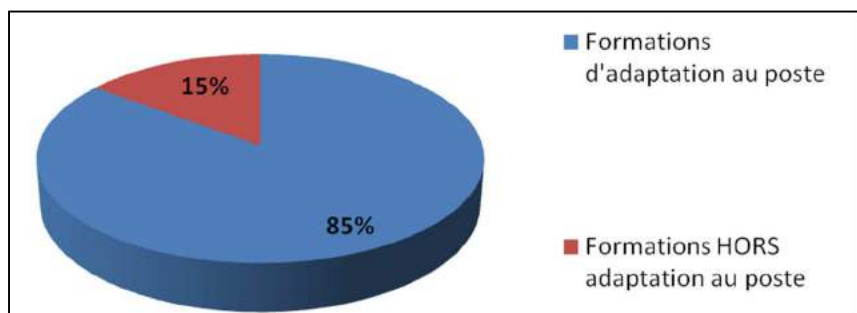
### 4.3. Formation et mutualisation

#### 4.3.1. Formation des encadrants techniques à l'accompagnement socio-professionnel



A propos de la formation des encadrants techniques à l'accompagnement, le graphique ci-dessus permet de mettre en évidence des points de vue mitigés. Alors que 50 % des SIAE considèrent que les encadrants techniques sont formés à l'accompagnement professionnel, 50 % considèrent que ce n'est pas le cas. Les mêmes tendances se dessinent pour la formation à l'accompagnement social. Ainsi, d'après les réponses des structures, les encadrants sont soit formés à l'un ou l'autre des aspects de l'accompagnement, soit au deux ou soit pas du tout. Mais il semblerait que la totalité des encadrants ne soient pas formés à la fois à l'accompagnement social et professionnel.

#### 4.3.2. Professionnalisation et formation des salariés en SIAE

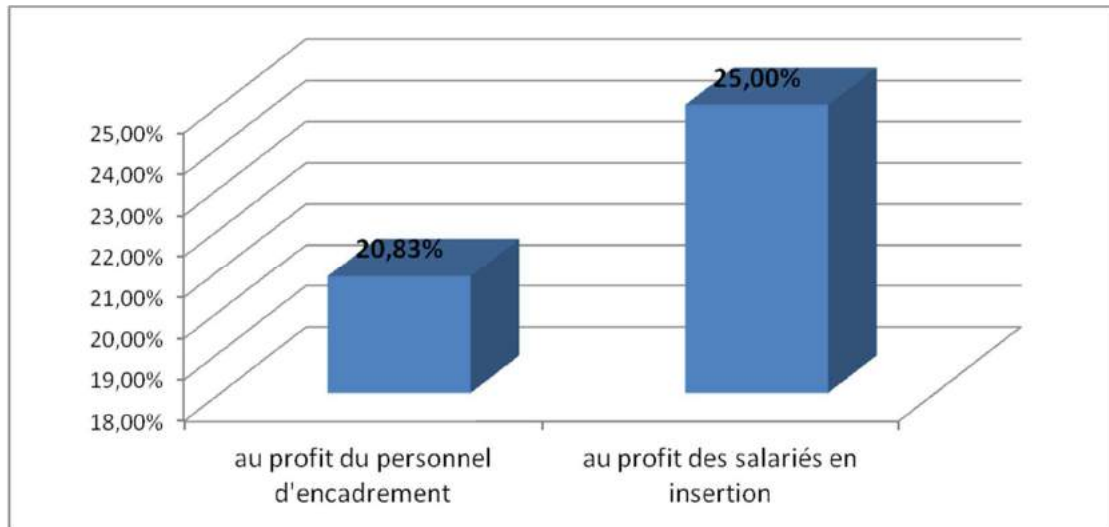


Le graphique ci-dessus met en évidence un trop fort pourcentage de formations qui sont en lien avec l'adaptation au poste et qui ne sont pas spécifiquement en lien avec le projet professionnel du salarié en insertion.

Concernant le financement des actions de formation, la majorité des SIAE mobilisent les crédits de leur OPCA, certaines sont parfois amenées à mobiliser des fonds propre pour positionner des personnes en insertion en formation.

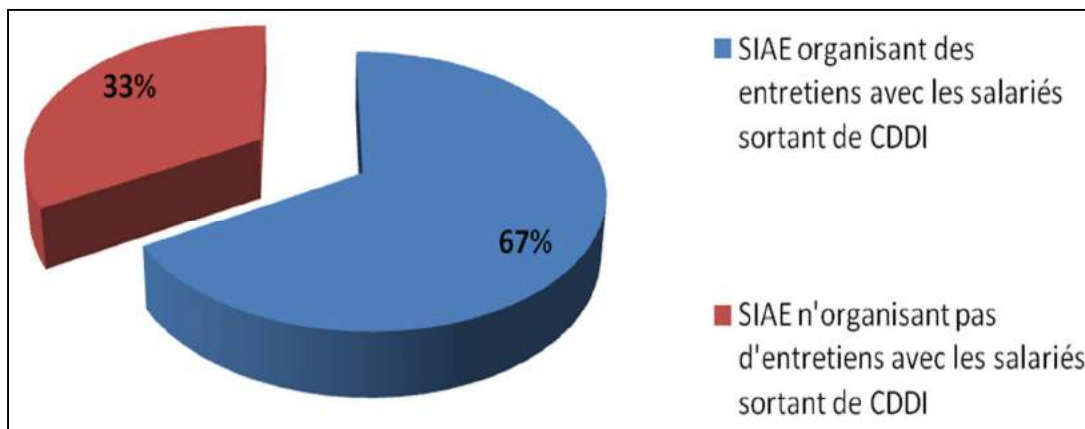


#### 4.3.3. Mutualisation des besoins en formation



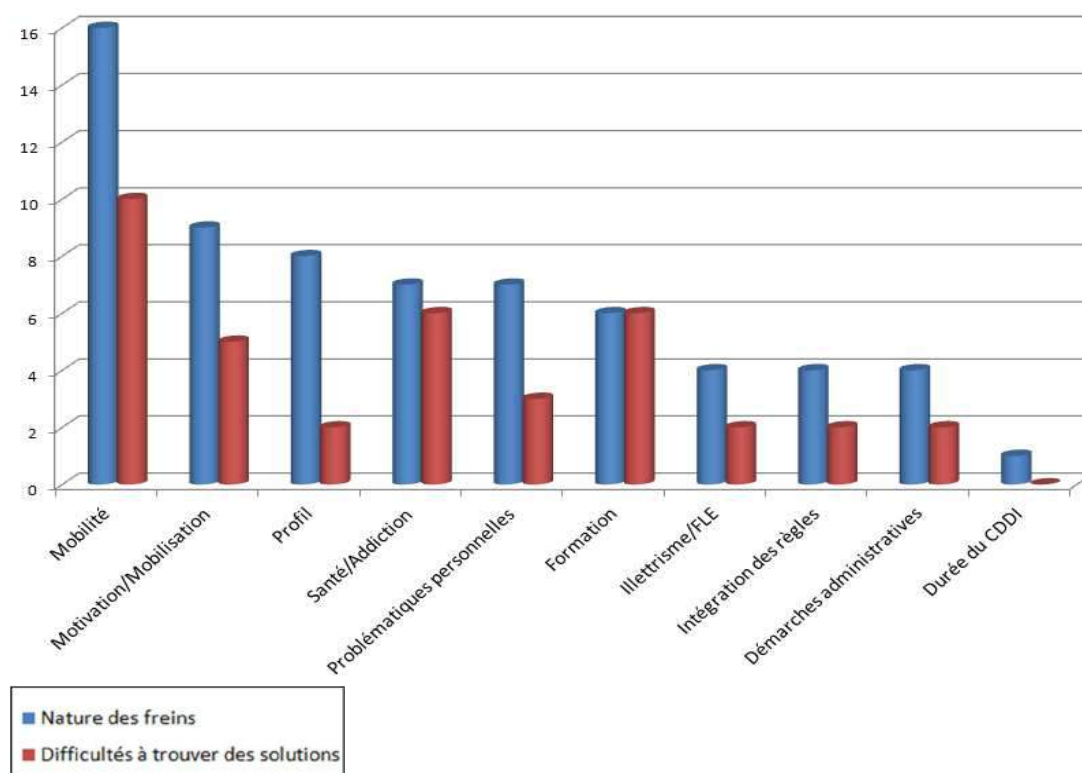
Concernant la mutualisation des besoins en formation, moins d'un quart des structures mutualisent les formations au profit du personnel d'encadrement et un quart des structures mutualisent au profit des salariés en insertion. Ces pourcentages se révèlent relativement faibles.

#### 4.4. Entretiens de sortie avec les salariés en fin de contrat



D'après les déclarations des SIAE, une majorité organise des entretiens de sorties avec les salariés en fin de contrat, notamment pour retracer le parcours socio-professionnel du salarié et le préparer à réaliser les prochaines démarches.

#### 4.5. Les freins et difficultés à trouver des solutions

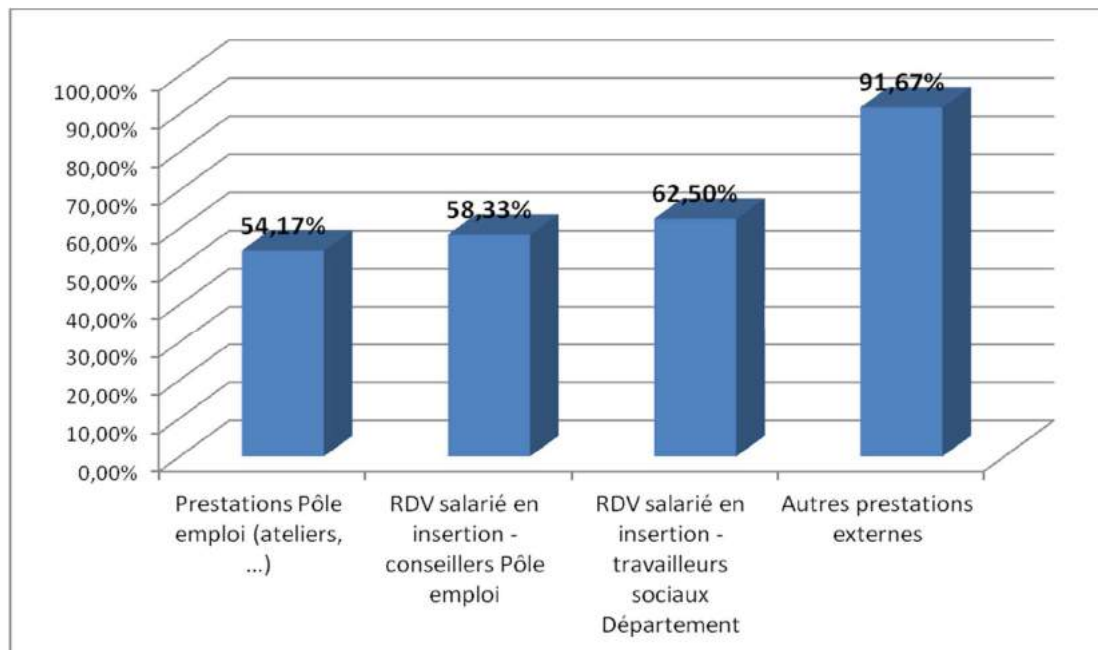


Au regard des réponses obtenues lors de la phase de diagnostic certains freins ont pu être mis en évidence. Le schéma ci-dessus permet de mettre l'accent sur certaines problématiques qui semblent présentes au sein des structures mais pour lesquelles il est relativement difficile de trouver des solutions, comme la formation, la santé/addiction, la mobilité ainsi que la mobilisation et le profil comportemental des personnes.

Les autres freins périphériques à l'emploi constituent une donnée pour lesquels les SIAE semblent globalement en capacité d'y répondre.

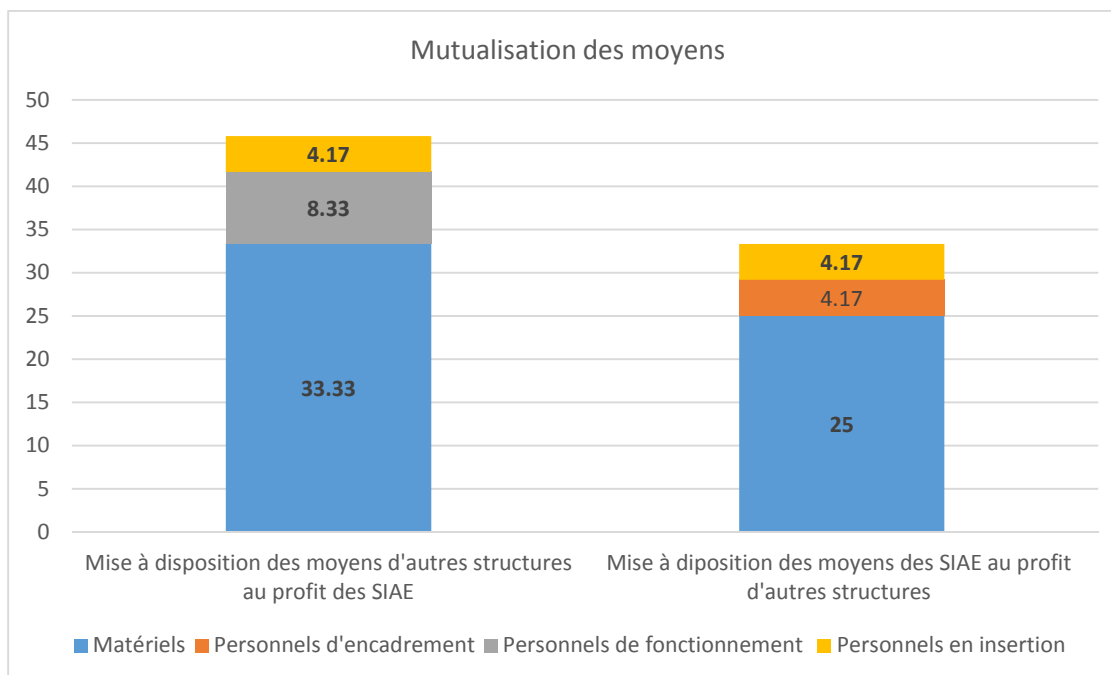
## 5. PARTENARIAT DES STRUCTURES

### 5.1. Mobilisation de partenaires



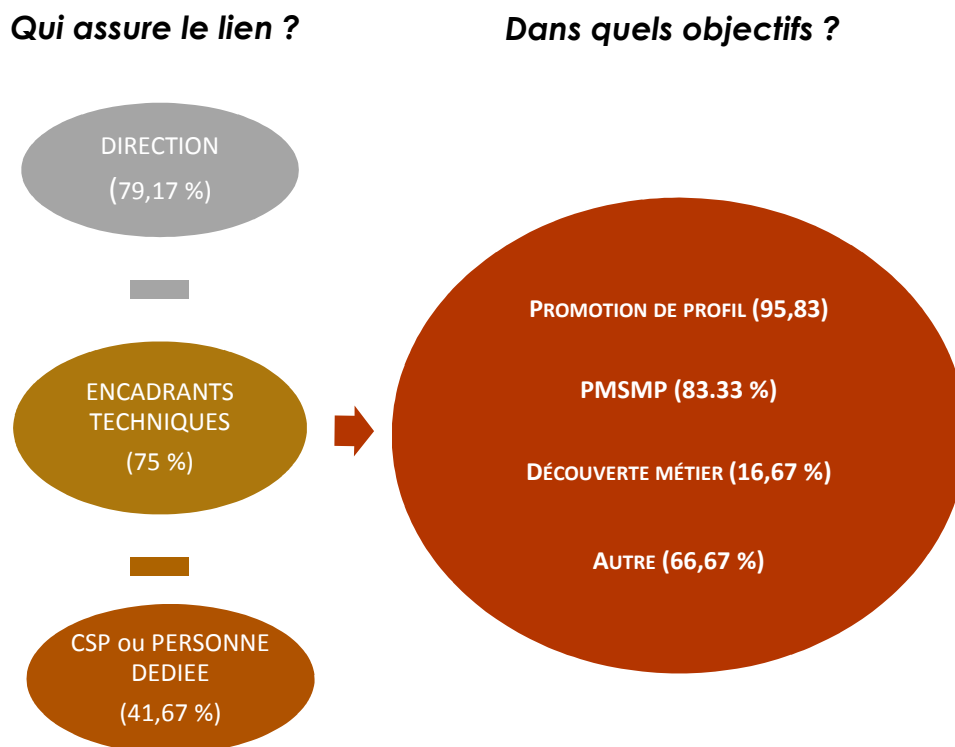
Les structures font appel aux partenaires extérieurs pour diverses raisons, 54,17 % déclarent faire appel à pôle emploi pour la participation des salariés aux ateliers et 58,33 % pour obtenir un rendez-vous entre un salarié et un conseiller pôle emploi. 62,50 % sollicitent également les travailleurs sociaux pour obtenir un rendez-vous. Enfin, 91,67 % structures échangent également avec des partenaires extérieurs dans le cadre des journées portes ouvertes et de forum emploi.

### 5.2. Mutualisation des moyens



Concernant la mise à disposition de moyens entre les SIAE et d'autres structures, la principale raison de cette dernière est matérielle. Un pourcentage moindre semble mettre à disposition des membres du personnel qu'ils soient encadrant, de fonctionnement ou en insertion.

### 5.3. Lien avec le tissu économique et objectifs



Concernant le lien avec le tissu économique, ce dernier est réalisé par l'intermédiaire de divers acteurs au sein de la structure. Ainsi la direction, les encadrants techniques lorsqu'ils sont présents et enfin les conseillers socio-professionnel ou une personne dédiée contribuent de façon plus ou moins importante à l'alimentation du lien avec le tissu économique. La promotion de profil et les périodes de mise en situation en milieu professionnel sont des raisons assez fréquentes pour lesquelles les structures développent des liens avec le tissu économique.

Les forums emplois, les portes ouvertes sont d'autres raisons qui peuvent permettre de développer le lien avec le tissu économique.



## **PARTIE 2 : DEMARCHE DE DIAGNOSTIC DES STRUCTURES D'INSERTION PAR L'ACTIVITE ECONOMIQUE – VOLET D'ANALYSE QUALITATIVE**

## **PARTIE 2/1**

# **LA VISION DES ENCADRANTS TECHNIQUES ET DES CONSEILLERS SOCIO-PROFESSIONNELS SUR LEURS MISSIONS AU SEIN DES STRUCTURES DE D'INSERTION PAR L'ACTIVITE ECONOMIQUE MEUSIENNES**



## I. METHODOLOGIE ET COMPOSITION DE L'ÉCHANTILLON

Au total, 43 professionnels œuvrant au sein des structures de l'insertion par l'activité ont participé à la démarche de diagnostic dont 37 (86,05 %) se sont présentés en tant qu' « encadrants techniques d'insertion » et 6 (13,95 %) en tant que « conseillers socioprofessionnels ».

La compréhension des perceptions de chaque professionnel est au cœur de la démarche, l'objectif étant d'obtenir une vision fidèle de l'accompagnement socio-professionnel liée aux réalités de terrain.

Ainsi, ces derniers ont été sollicités pour répondre à un questionnaire qui englobe un éventail de questions concernant la perception de leurs activités du quotidien, de leurs priorités et de leurs relations avec le monde extérieur.

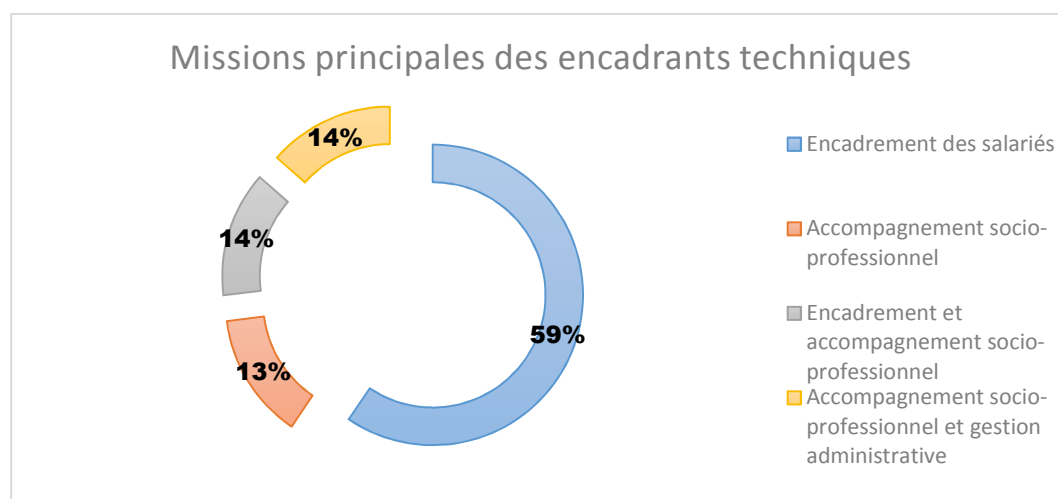
## II. PERCEPTION DE LA MISSION PRINCIPALE AU SEIN DE LA STRUCTURE

### 2.1. La vision des encadrants techniques

Quatre principales typologies de missions sont apparues au sein des réponses des encadrants techniques. En effet, **59,46 %** présentent leur mission principale comme étant en lien direct avec l'encadrement des salariés. « Encadrer les salariés » renvoie surtout à une mission en lien direct avec la tâche à accomplir et le bon fonctionnement de l'activité de « production » de la structure. Par exemple, les réponses formulées mettent en évidence les notions de « formation et apprentissage du métier », mais c'est surtout le métier en lien avec l'activité de la structure et non pas le projet professionnel du salarié.

**13,51 %** des encadrants considèrent que leur mission principale est en lien direct avec « l'accompagnement socio-professionnel » des salariés. Ce dernier renvoie principalement à une mission qui prend en compte « le parcours et les projets des salariés en insertion ».

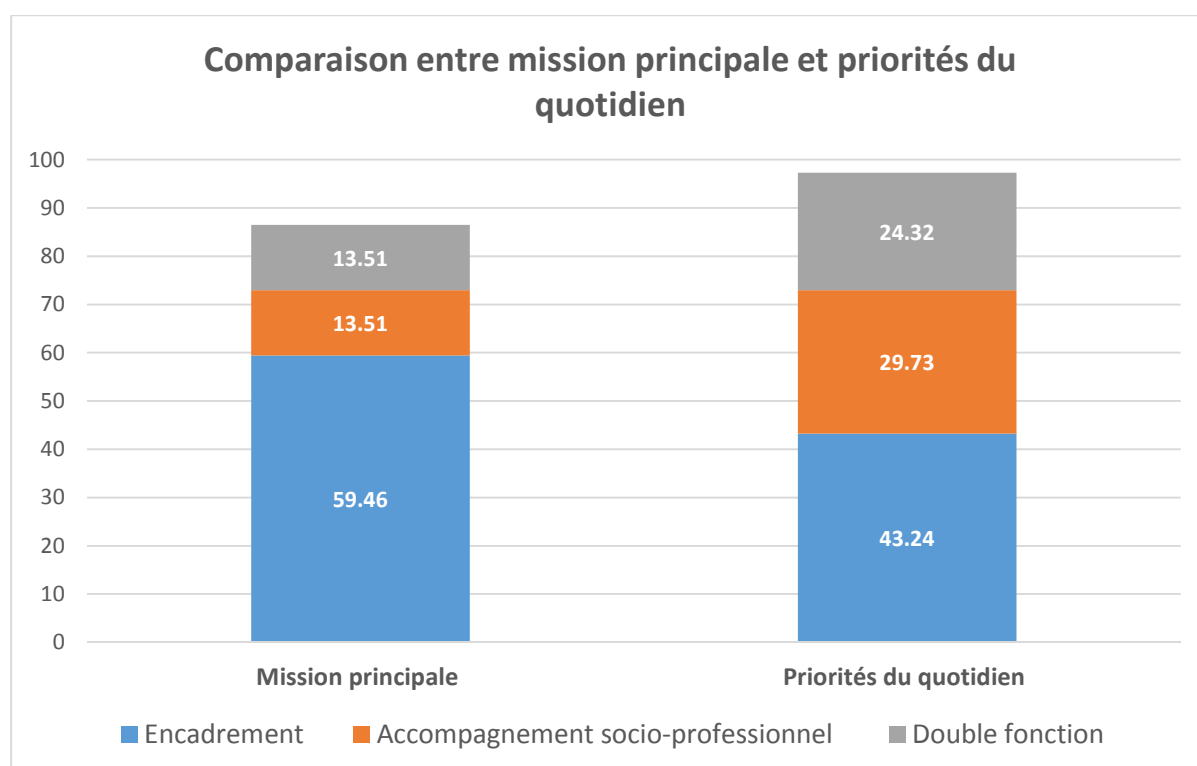
Il apparaît également que les encadrants présentent leurs missions avec une double fonction, d'un côté il apparaît des missions en lien avec des fonctions administratives et avec l'accompagnement socio-professionnel (**13,51 %**). D'un autre côté, c'est à la fois un accompagnement centré sur la fonction d'encadrement des salariés et de l'accompagnement socio-professionnel qui semble ressortir (**13,52 %**).



### III. LES PRIORITES DU QUOTIDIEN

#### 3.1. La vision des encadrants techniques

Concernant les priorités du quotidien les mêmes typologies que pour les missions principales sont apparues mais avec une répartition différente. Même si, les missions en lien avec l'encadrement occupent toujours une position majoritaire avec 43,24 % des réponses, il est également observé une hausse des missions en lien avec l'accompagnement socio-professionnel avec 29,73 % de réponses et les missions qui mettent en exergue la double fonction (accompagnement socio-professionnel et encadrement technique) avec 24,32 %.



Ce graphique permet de mettre en évidence une différence de perception concernant la mission principale et les priorités du quotidien. Ainsi, la mission principale est davantage perçue comme liée à l'encadrement des salariés alors que dans les priorités du quotidien une place plus importante est accordée à l'accompagnement socio-professionnel.

#### 3.2. La vision des conseillers socio-professionnels

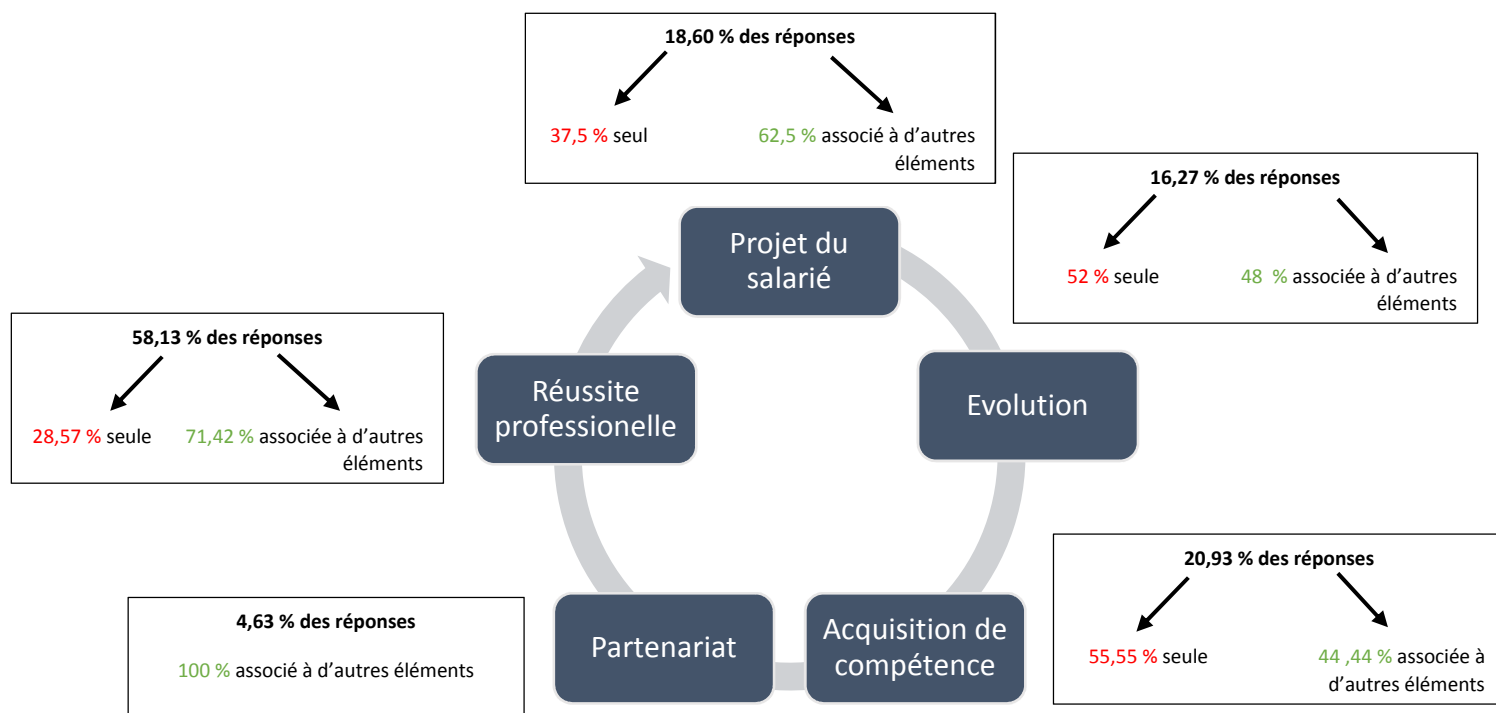
Pour les accompagnateurs socio-professionnels, **leur mission principale** est en lien avec l'accompagnement des publics mais se manifeste également une partie qui concerne la gestion administrative des dossiers.

Concernant leurs priorités les mêmes tendances semblent se dessiner, avec une mise en évidence de la place conséquente qu'occupent les tâches administratives. Dans **50 % des cas ces dernières sont présentées comme une priorité de travail**. Pour le reste, l'accompagnement personnalisé des salariés avec des rencontres régulières afin de les informer (droits, monde du travail) et de les accompagner vers l'emploi et de les orienter si nécessaire sont également des priorités de travail.

→ L'ensemble des analyses qui va être présenté tout au long de ce document propose une présentation globale des deux visions.

## IV. UN ACCOMPAGNEMENT REUSSI

Selon les déclarations des répondants, plusieurs éléments semblent essentiels pour permettre un accompagnement réussi. Dans **69,76 %** des cas un seul élément permet de considérer qu'un accompagnement est réussi. Il serait ainsi la composante principale de l'accompagnement et le moteur de sa réussite. Notons toutefois que dans **23,26 %** des réponses, plusieurs éléments doivent être associés pour révéler la réussite de l'accompagnement. (6,98 % de non réponse). Les éléments qui sont ressortis lors de l'analyse sont présentés dans le schéma ci-dessous.



### Notion d'évolution

« Une évolution positive », « le franchissement étape par étape de petits paliers ». La notion d'évolution apparaît dans 16,27 % des réponses. Au sein de ces apparitions, 52 % mettent en évidence cette dernière comme le seul élément d'un accompagnement réussi. Le fait d'évoluer est également associé à d'autres éléments (réussite professionnelle, acquisition de compétence, projet du salarié) dans 48 % des cas.

### Lien direct avec le travail et la réussite professionnelle

La notion de réussite professionnelle est présente dans 58,13 % des réponses, ainsi, l'accompagnement est réussi lorsqu'il y a « une sortie vers l'emploi », « une réinsertion dans la vie active ». Dans 28,57 % elle apparaît seule et dans 71,42 % elle est associée à d'autres éléments.

### Lien avec le projet des salariés

« Réaliser son projet », « mise en place de son projet socio-professionnel », « élaborer son projet professionnel ». La notion de projet apparaît dans 18,60 % des réponses. Dans 37,52 % des cas il apparaît seul et donc comme unique détenteur d'un accompagnement réussi. Dans 62,5 % ce dernier est associé à d'autres éléments.

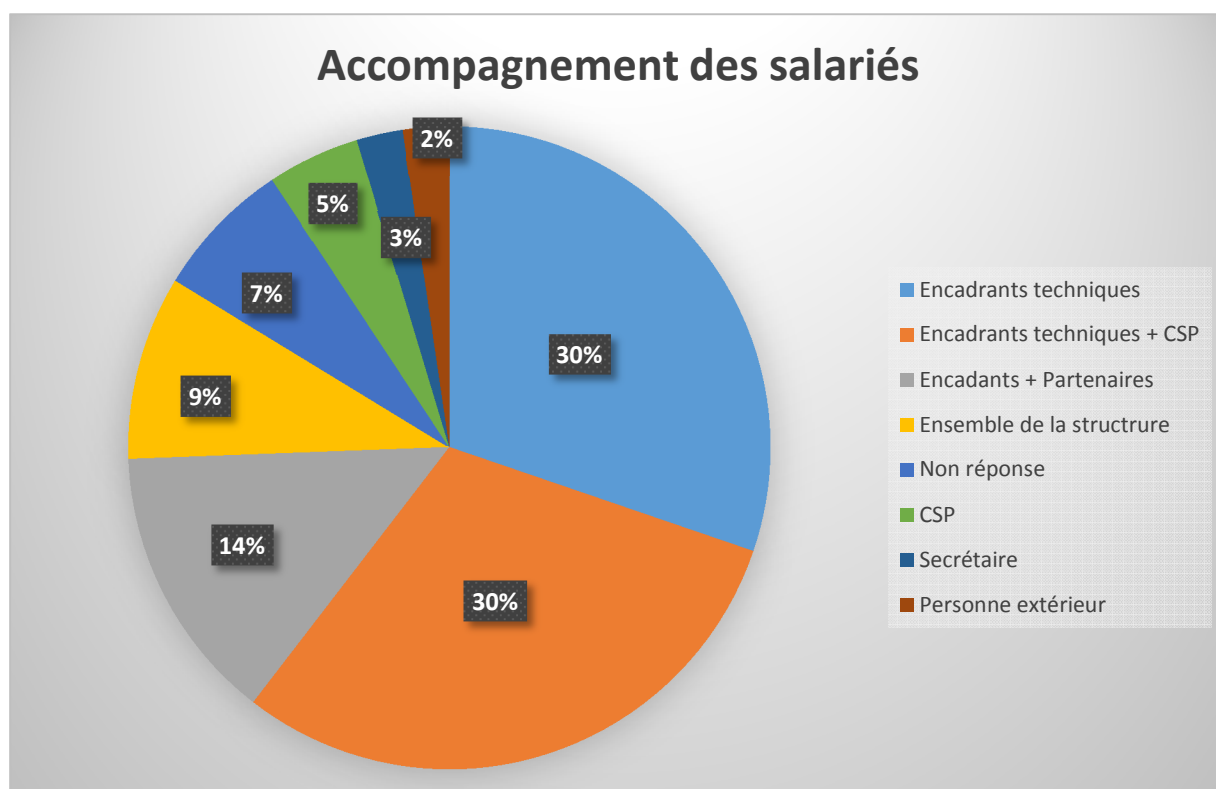
### Acquisition de compétences et formation

« Renforcement de compétences par le biais d'une ou plusieurs formations ». « Lui apprendre divers travaux ». La notion d'acquisition de compétences apparaît dans 20,93 % des réponses. Dans 55,55 % des cas elle apparaît seule et dans 44,44 % elle est associée à d'autres éléments.

### Le partenariat

Le partenariat n'est cité que pour deux définitions d'un accompagnement réussi, il est à chaque fois associé à d'autres éléments, il n'est donc pas considéré comme un élément pouvant à lui seul permettre un accompagnement réussi mais comme un moyen en plus d'y parvenir.

## V. REALISATION DE L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES



Selon le fonctionnement de la structure, l'accompagnement des salariés en insertion semble principalement réalisé par les encadrants techniques et les accompagnateurs socio-professionnels ou conseiller d'insertion professionnel. Pour 30 % de ces dernières c'est l'encadrant technique seul qui gère l'accompagnement des salariés et pour 30 % également c'est une association entre les encadrants techniques et les conseillers socio-professionnels qui permet de conduire ce dernier.

Nous pouvons également remarquer que pour 14 % des structures l'accompagnement se fait en collaboration avec des partenaires extérieurs et pour 9 % c'est l'ensemble de la structure qui intervient dans l'accompagnement des salariés.

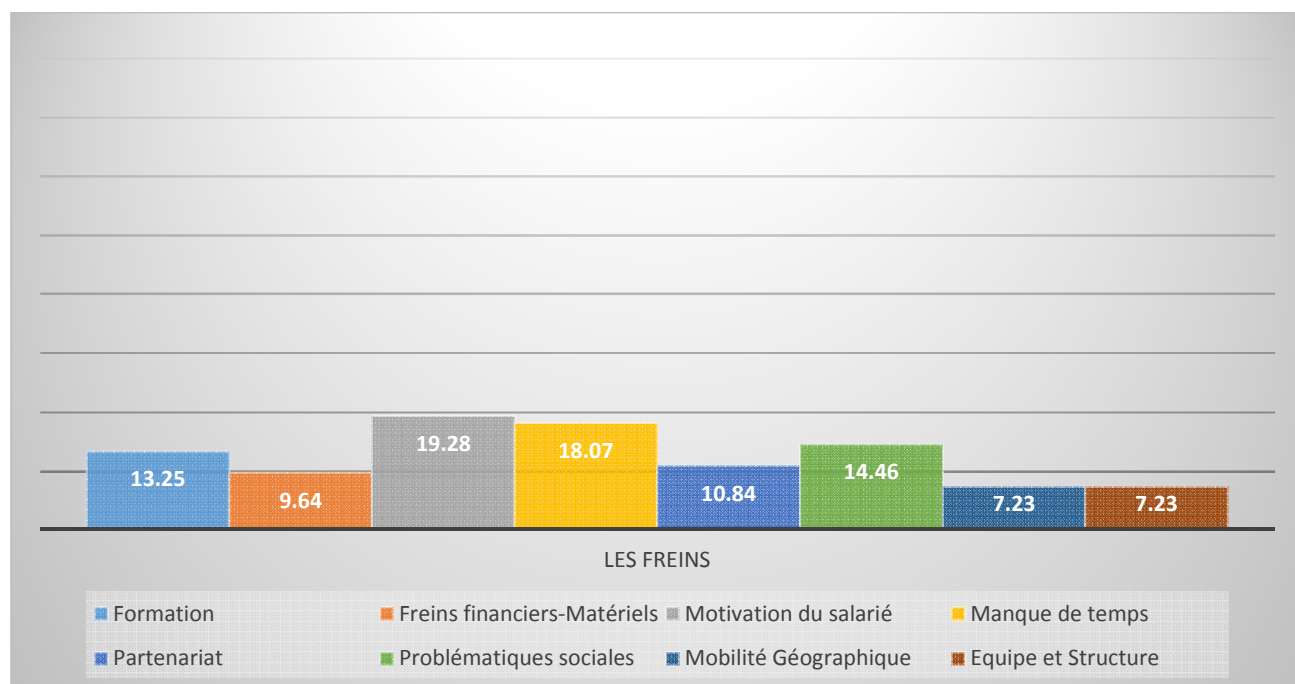
Ces résultats permettent de mettre en lumière les différents modes d'accompagnement des salariés et surtout de rendre compte des diverses pratiques selon le fonctionnement de la structure.

## VI. LES RESSOURCES DISPONIBLES POUR L'ACCOMPAGNEMENT

Selon **44,19 %** des répondants, les structures ont **les ressources disponibles** pour effectuer l'accompagnement des salariés. En revanche pour **27,91 %** de ces derniers, **les ressources ne suffisent** pas à réaliser un accompagnement complet et réussi. Pour **20,93 %**, les réponses sont nuancées avec une mise à disposition de ressources qui ne suffit parfois pas à satisfaire les besoins en accompagnement.

## VII. LES FREINS QUI BLOQUENT L'ACCOMPAGNEMENT

83 freins ont pu être recensés lors de la phase de diagnostic, 8 catégories de freins semblent ressortir des analyses réalisées.



### Formation

13,25 % des réponses observées sont en lien avec la formation mais sous divers aspects. Tout d'abord il apparaît des difficultés en lien avec le coût et le financement des formations. Les encadrants et CSP ont également parlé du manque de formation des salariés ou d'une formation qui n'est pas adaptée aux activités de la structure ou au projet du salarié. Enfin il semblerait également qu'il y ait une absence de connaissances des formations disponibles et un éloignement des centres de formations pour certaines structures.

### Freins financiers – Matériels

9,64 % des freins recensés sont en lien avec le manque de moyens qu'ils soient financiers ou matériels.

### Motivation des salariés

Le manque de motivation des salariés semble également représenter un frein (18,07 %). « *La mauvaise volonté* », « *le manque de motivation et d'investissements des salariés* » sont des éléments qui semblent impacter de façon délétère le bon déroulement de l'accompagnement des salariés.

### **Manque de temps**

Concernant le manque de temps, il peut être présenté sous différents aspects, certains considèrent que la durée des CDDI (2 ans) n'est pas assez suffisante pour effectuer un accompagnement complet. D'autres, considèrent que c'est le temps à gérer des questions administratives qui les empêchent de mener ce dernier comme il le souhaiterait. Enfin, nous retrouvons également le manque de temps du fait de la conciliation difficile entre l'investissement accordé à l'activité notamment de production et celui dédié à l'accompagnement.

### **Partenariat**

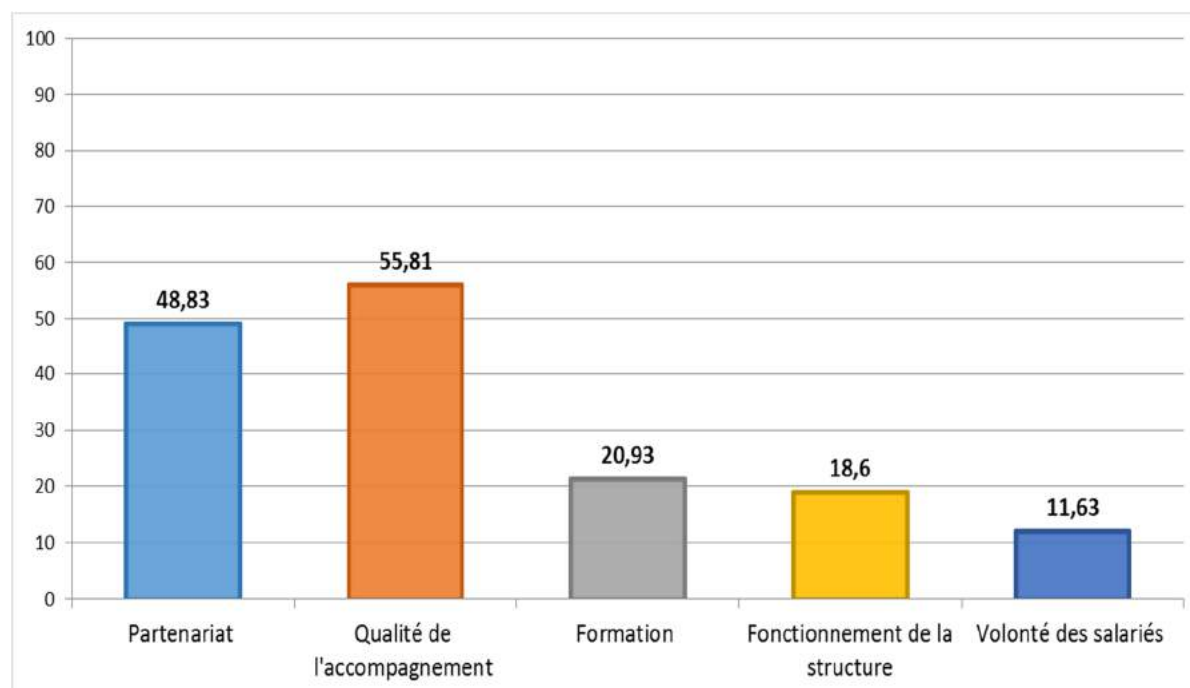
La carence partenariale semble être une cause des difficultés en accompagnement (10,84 %), elle peut à la fois concerner les prescripteurs, les travailleurs sociaux qui pourraient avoir une fonction de relais dans la gestion de parcours des salariés en insertion.

### **Problématiques sociales**

14,46 % des freins concernent la présence de problématiques sociales impactant le projet professionnel des salariés. Ces problématiques peuvent concerner les addictions, le handicap, le manque de confiance en soi, etc... Ainsi les encadrants et conseillers socio-professionnel considèrent que certaines typologies de publics sont trop éloignées de l'emploi pour pouvoir peaufiner leurs projets professionnels car ils doivent au préalable gérer les problématiques d'ordres sociales.

## **VIII. LES LEVIERS DE L'ACCOMPAGNEMENT**

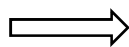
Seulement 43 leviers ont pu être recensés durant la phase d'investigation. Ci-dessous, le graphique présente ces derniers en fonction des pourcentages de chaque catégorie apparu durant la phase d'analyse.





### **Partenariat**

Nous retrouvons le partenariat qui occupe 48,83 % des réponses. La présence de partenariat semble être un levier pour un meilleur accompagnement. Les partenaires représentent à la fois les entreprises, les travailleurs sociaux, pôle emploi, les missions locales ou cap emploi, etc...



Notons que son absence est un frein et sa présence un levier.

### **Qualité de l'accompagnement socio-professionnel**

La qualité de l'accompagnement socio-professionnel occupe une place majoritaire. Tout d'abord, la qualité semble reposer sur l'encadrant technique avec « son aide au quotidien », « le lien de confiance » qu'il peut établir avec les salariés en insertion. Le suivi doit être permanent et surtout en cohérence avec le projet du salarié. L'implication du personnel est ainsi un vecteur de réussite pour un accompagnement efficient.

### **Formation**

La formation est considérée comme un levier lorsqu'elle est proposée et réalisée mais aussi lorsqu'elle est en concordance avec le projet professionnel du salarié. Elle est également un levier quand elle permet de réduire certaines problématiques sociales (estime de soi, confiance en soi, atouts clés).

### **Fonctionnement de la structure**

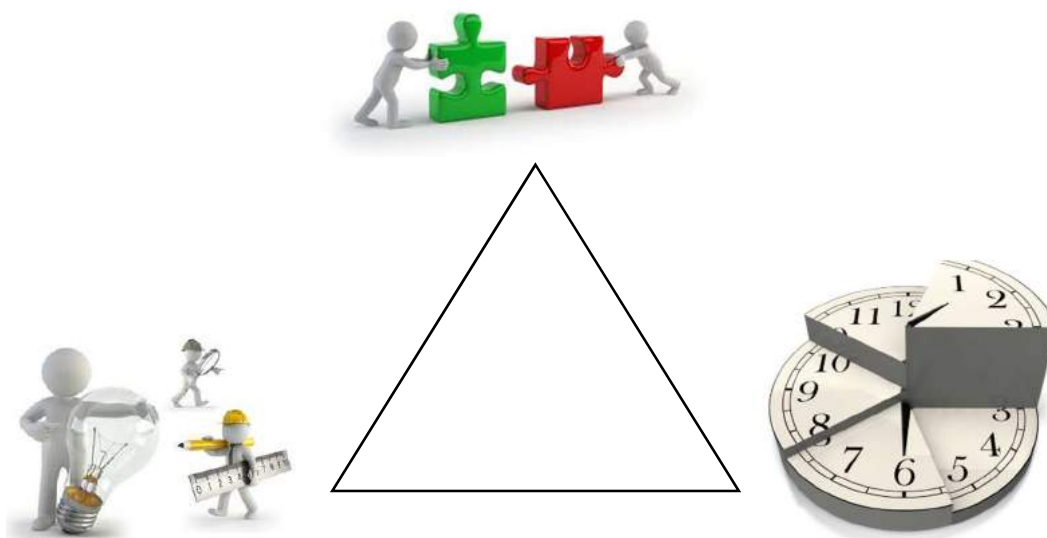
Le fonctionnement de la structure renvoie à divers aspects comme la gestion du temps entre l'activité et l'accompagnement des salariés, la bonne communication entre les membres qui composent la structure (encadrants, salariés, direction).

### **Volonté des salariés**

La volonté des salariés et leur envie de travailler et de comprendre leur environnement sont également considérées comme un levier.

## IX. LES AMELIORATIONS A APPORTER AU SEIN DE LA STRUCTURE POUR UN MEILLEUR ACCOMPAGNEMENT

Le besoin d'amélioration semble toucher trois catégories spécifiques dont deux sont déjà apparues au préalable dans les analyses concernant les freins et les leviers. En effet, la gestion du temps et l'amélioration du tissu partenarial sont de nouveau considérées comme des éléments qu'il semble important de retravailler pour permettre un meilleur accompagnement. Enfin, il apparaît également un besoin d'amélioration des outils spécifiques à la gestion de parcours.



### ***Amélioration des outils utiles à l'accompagnement***

L'amélioration des outils d'accompagnement semblent représenter une piste à investir pour réaliser un accompagnement complet et utile. Ces outils représentent des supports utiles au suivi des salariés mais également l'amélioration des locaux adaptés aux entretiens individuels, ou encore la mise en place de formation ou de réunion permettant à chacun d'accéder au même degré d'informations et de connaissances.

### ***Gestion du temps***

Ici encore, la notion de gestion du temps apparaît de nouveau, il semblerait que les structures présentent des difficultés à gérer le temps qu'ils accordent à l'accompagnement socio-professionnel des salariés par rapport à leurs obligations concernant le fonctionnement de l'activité de la structure.

### ***Dynamique partenariale***

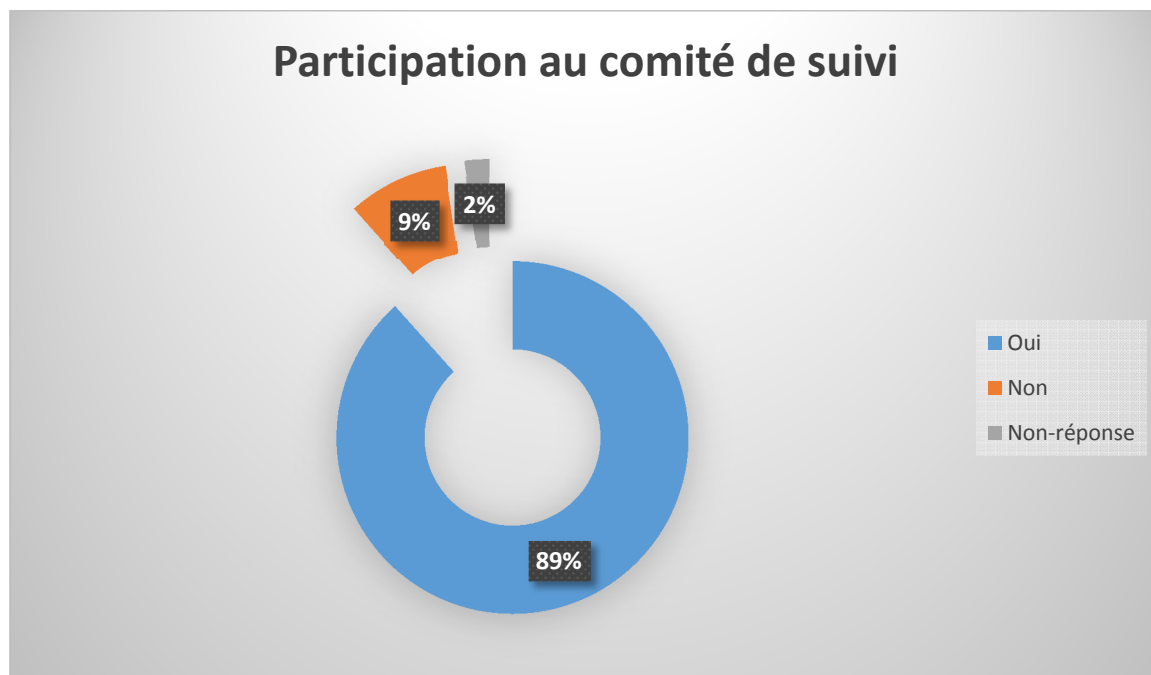
Nous retrouvons également la dynamique partenariale qui semble encore une fois être une source d'amélioration pour un accompagnement complet. Son absence en revanche est considérée comme un véritable frein pour l'accompagnement.

## X. LES OUTILS POUR LA GESTION DE PARCOURS



- 79 % des répondants déclarent avoir en leur possession des outils de gestion de parcours, pour la plupart ces outils renvoient principalement à des fiches de suivi, des fiches « d'évaluation » ou encore des tableaux de suivi.
- 16 % considèrent ne pas avoir d'outils de gestion de parcours des salariés
- 5 % n'ont pas répondu à la question.

## XI. LA PARTICIPATION AUX COMITES DE SUIVI



89 % des encadrants déclarent participer aux comités de suivis et 9 % déclarent ne pas participer à ces derniers.

De manière générale, les comptes rendus sont communiqués à l'ensemble de la structure de diverses façons :

- Par écrit ou par mail
- En réunion
- En entretien collectif
- Compte rendu oral

## XII. PREPARATION DES SALARIES A LA FIN DE PARCOURS

- **76,74 %** des répondants considèrent préparer les salariés à la sortie de la structure
- **18,60 %** déclarent ne pas préparer les salariés à la sortie de la structure
- **6,98 %** n'ont pas répondu à la question

Quand elle a lieu, la préparation des salariés à la sortie de la structure se fait selon différents modes opératoires :

- Dans **9,09 %** des cas la préparation est illustrée par **des informations collectives ou individuelles.**
- Dans **15,15 %** des cas, la préparation se réalise par **entretien individuel avec les salariés**
- Dans **9,09 %** c'est la mise à disposition **de conseils et de soutien, de dialogue que les salariés sont préparés à la fin de leurs parcours.**
- Dans **12,12 %** des cas **c'est l'aide à réaliser les démarches qui est considérée comme une préparation à la fin de parcours.**

- Pour **30,30 %** des répondants, la mise à disposition d'outils tels que les formations, les portefeuilles de compétences ou les cv mis à jour est considérée comme une préparation à la sortie des salariés.
- Enfin, dans **21,21 %** des cas la préparation se réalise par des partenaires extérieurs ou par la direction.
- 1 répondant n'a pas précisé le mode opératoire de la préparation des salariés.

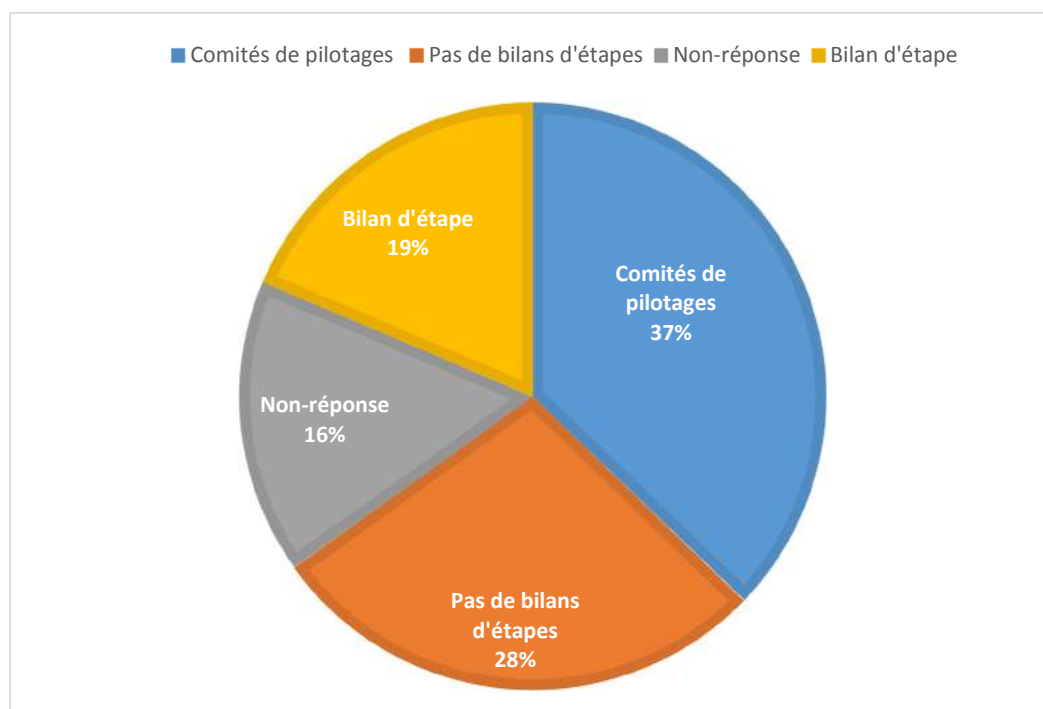
### XIII. RELATION AVEC LES PRESCRIPTEURS

#### 13.1. Réalisation de bilans d'étapes

L'objectif de ce questionnaire était de mieux connaître la relation des structures de l'insertion par l'activité économique avec les prescripteurs des salariés. La question avait pour finalité de connaître l'existence et la fréquence des bilans d'étapes entre les structures et les prescripteurs. Cependant, **37, 20 %** des réponses associent les bilans d'étapes aux comités de pilotages (rebaptisés comité de suivi).

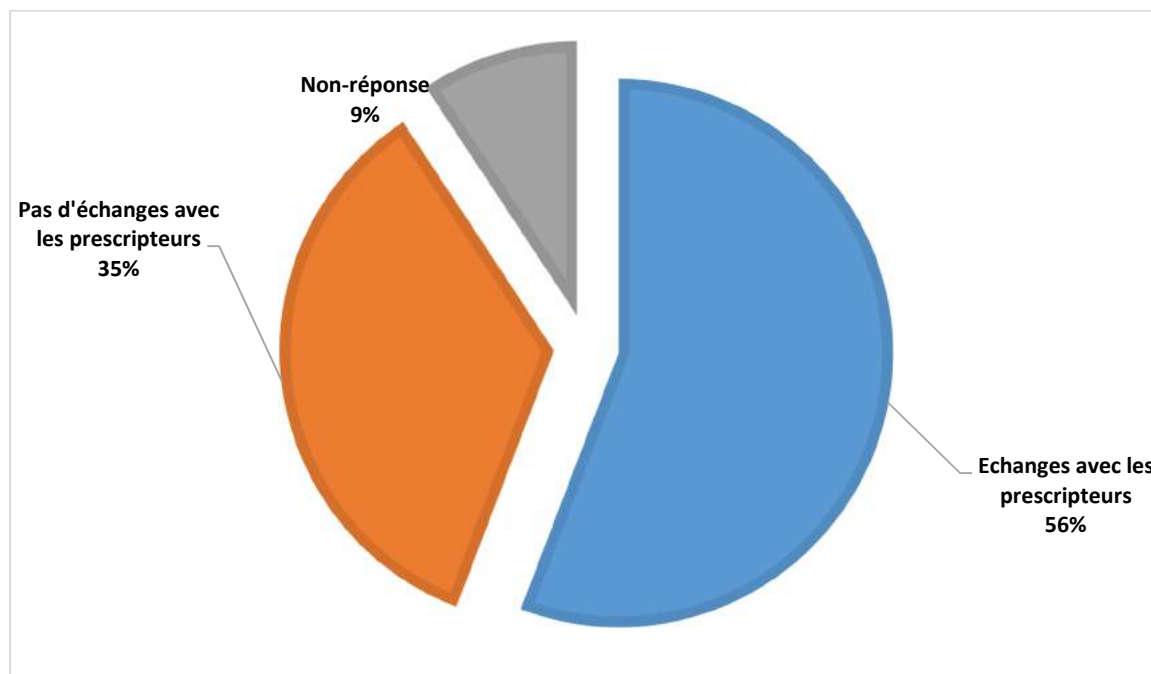
Mis à part cette association, **27,90 %** déclarent ne pas avoir de bilans d'étapes avec les prescripteurs de leurs salariés. Et **16,28 % n'ont pas répondu à la question.**

Enfin, seulement **18,60 %** des répondants considèrent réaliser des bilans d'étapes avec les prescripteurs en dehors des comités de pilotages. Pour 50 % tous les mois et pour 50 % tous les deux mois.



## 13.2. Relations en dehors de bilan d'étapes

55,81 % déclarent avoir des échanges avec les prescripteurs des salariés en dehors des bilans d'étapes. 34,88 % déclarent ne pas avoir d'échanges avec les prescripteurs en dehors des bilans d'étapes. 9,30 % n'ont pas répondu à la question.



*Les raisons des relations en dehors des bilans d'étapes*

Deux catégories de raisons semblent ressortir des analyses :

- **Questionnement d'ordre administratif en lien avec le parcours du salarié**

La première catégorie est en lien avec des questions d'ordre administratif, souvent un besoin d'informations en lien avec le parcours du salarié. Les informations peuvent ainsi concerner l'agrément, le recrutement du salarié, les formations, les prestations, le suivi des personnes ou encore le renouvellement de contrat.

- **Difficultés et problématiques des salariés**

Les problématiques peuvent être personnelles et concernent souvent des questions délicates (addictions, problèmes financiers). Les structures peuvent également contacter les prescripteurs en cas de dérive des salariés pendant leurs parcours (absentéisme, conflits, projet non aboutit ...).

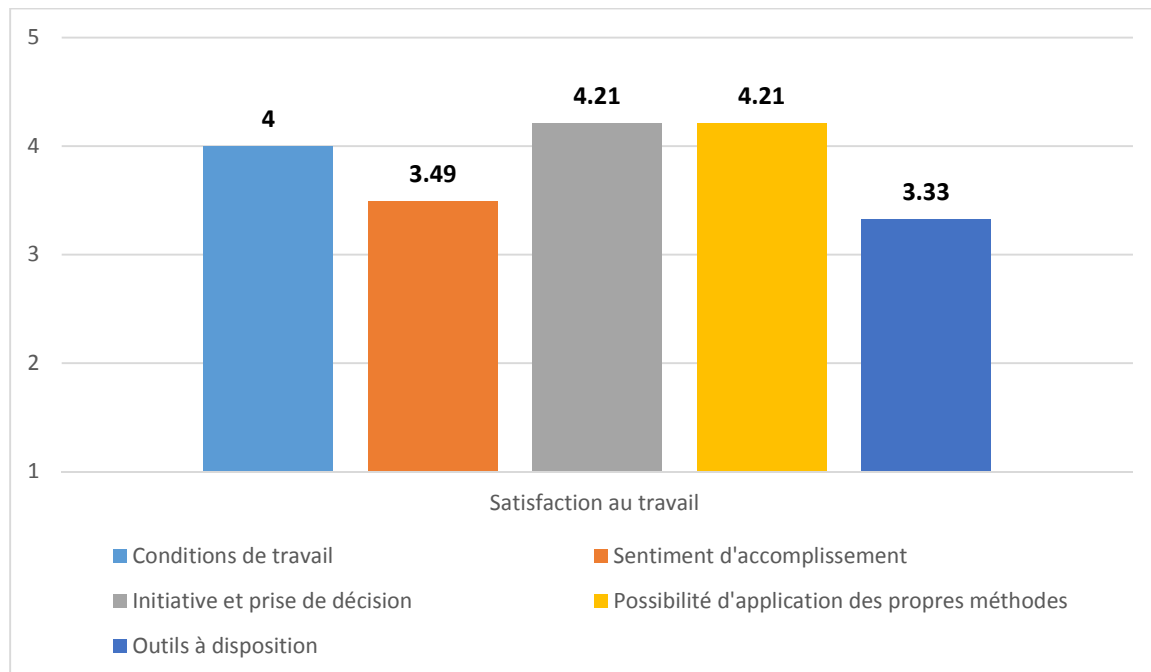
La fréquence de ces échanges varie en fonction des situations et des structures. Voici ci-dessous, les tendances de rythme des rencontres :

- 30 % une fois par semaine
- 15 % une fois toutes les deux semaines
- 25 % en cas de besoin
- 10 % une fois par mois
- 15 % une fois tous les deux mois
- 1 réponse qui associe ces échanges aux comités de pilotages



## XIV. SATISFACTION AU TRAVAIL

Afin de mieux connaître le degré de satisfaction des professionnels qui œuvrent au sein des structures de l'insertion par l'activité économique, quelques questions ont été posées sur une échelle de 1 (*pas du tout satisfait*) à 5 (*tout à fait satisfait*).



- Concernant la satisfaction en lien avec les conditions de travail, les résultats mettent en évidence que l'ensemble des professionnels interrogés sont assez satisfaits des conditions dans lesquelles ils œuvrent ( $m = 4$ ).
- Pourtant les répondants semblent moyennement ressentir un sentiment d'accomplissement de leur travail au quotidien ( $m = 3,49$ ).
- Nous retrouvons la même tendance concernant les outils à disposition pour mener à bien leurs missions ( $m = 3,33$ ). Ce constat rejoint les résultats obtenus concernant les améliorations que souhaiteraient voir les répondants pour leurs outils de travail.
- En revanche, ces derniers reconnaissent avoir la possibilité d'utiliser leurs propres méthodes et de prendre des décisions de leurs propres initiatives ( $m = 4,21$ ).

➡ Au regard de tous ces éléments, il est intéressant de considérer que l'ensemble des professionnels de l'insertion sont relativement satisfait de leurs activités au sein des structures, même si concernant les outils et le sentiment d'accomplissement les résultats sont proches du « *moyennement satisfait* ». Ces tendances peuvent s'expliquer par l'impossibilité de réaliser l'accompagnement des salariés comme ils le souhaiteraient (contraintes temporelles, manque de formalisation de chaque activité) qui devrait pourtant être leur vocation principale.

## XV. SYNTHÈSE

### L'importance du partenariat

Le partenariat apparaît comme une composante indispensable d'un accompagnement complet et réussi. Un consensus semble être établi sur l'importance de ce dernier mais également sur la carence actuelle en terme de relation avec l'ensemble des entités pouvant intervenir sur le parcours des salariés. A l'heure actuelle, le partenariat est à la fois considéré comme un frein en son absence et comme un levier en sa présence. C'est également un point à améliorer selon les réponses des professionnels.

L'ensemble des relations avec les partenaires et prescripteurs a besoin d'être éclairci, le comité de pilotage n'étant pas le seul moyen d'obtenir des éléments utiles aux parcours des salariés. Même si à l'heure actuelle la relation avec les prescripteurs est existante en dehors des comités de pilotage le pourcentage qui n'échange pas suffisamment avec les prescripteurs ou les partenaires en cas de besoin est encore trop conséquent.

En termes de parcours, le fait de ne pas entretenir des relations assez solides avec les partenaires risque de porter préjudice à l'intégration des salariés au sein de la société et notamment en dehors de la structure.

➡ Au regard des éléments recueillis lors de cette phase de diagnostic, il semble pertinent d'envisager un travail sur la conduite des relations avec le tissu partenarial qui représente une réelle plus-value pour l'accompagnement socio-professionnel.

➡ Formaliser les relations avec les partenaires.

### La gestion du temps entre l'activité de la structure et l'accompagnement socio-professionnel

Comme il a été constaté lors de la phase d'analyse, les différentes réponses recueillies auprès des professionnels des structures démontrent que la vision de l'accompagnement peut différer d'une structure à une autre. Les priorités et les missions semblent diverger d'un professionnel à l'autre. Cependant les grandes tendances de l'accompagnement qui peuvent être centrées sur la tâche à accomplir ou sur l'accompagnement socio-professionnel sont relativement uniformes. Ces dernières vont rejoindre la problématique de gestion temporelle de l'activité des professionnels. En effet, dans les réponses recueillies il semble ressortir une difficulté à gérer l'accompagnement socio-professionnel notamment par manque de temps. La même tendance apparaît pour les conseillers socio-professionnels qui semblent être tiraillés entre leurs responsabilités administratives et leurs missions d'accompagnements socio-professionnels.

Ainsi, que ce soit pour les encadrants techniques ou pour les conseillers socio-professionnels leurs tâches d'accompagnement semble être rattrapées par d'autres missions qu'ils doivent gérer en parallèle.

➡ Réaffirmer le caractère fondamental de l'accompagnement socio-professionnel qui est une composante indispensable au sein des structures de l'insertion par l'activité économique.

➡ Formaliser davantage le temps consacré à chaque activité et tout particulièrement à celle de l'accompagnement.

L'idée de réaffirmer l'importance de l'accompagnement socio-professionnel doit également permettre d'inciter les structures à utiliser davantage les outils qui sont à leur disposition pour la gestion des parcours ou d'en développer le cas échéant.

### **La préparation à la sortie des salariés de la structure**

Les pratiques concernant la préparation des salariés à la fin de leur parcours ne sont pas uniformes, ainsi les professionnels considèrent que les salariés sont préparés en fonction de diverses activités réalisées avec eux. Il semblerait toutefois pertinent d'envisager une pratique plus commune de préparation à la sortie des parcours. Cette préparation doit réellement permettre au salarié qui quitte la structure de ne pas se retrouver sur une période de non-activité. Cette période pouvant engendrer une perte des compétences et connaissances acquises lors de leurs contrats au sein de la structure.

*Les salariés sont-ils suffisamment armés et outillés pour l'accompagnement tout au long du parcours ?*

## PARTIE 2/2

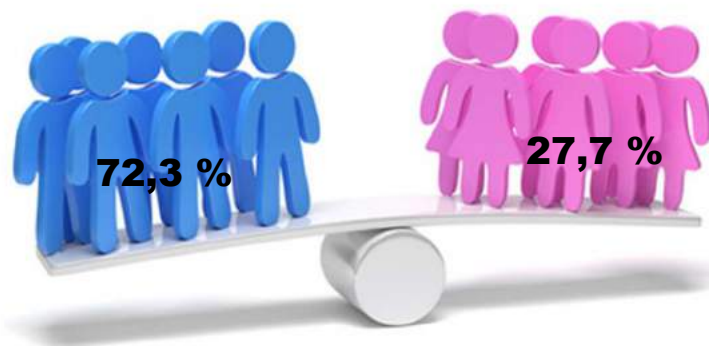
### VISION DES SALAIRES EN INSERTION CONCERNANT LEURS PARCOURS AU SEIN DES STRUCTURES D'INSERTION PAR L'ACTIVITE ECONOMIQUE (SIAE)



## I. MEILLEURE CONNAISSANCE DES PROFILS DES SALARIES

⇒ 199 salariés ont participé à la démarche de diagnostic notamment à travers la passation d'un questionnaire et de petits entretiens semi-directifs.

### 1. Typologie des salariés



**Moyenne d'âge de 40 ans**

⇒ Concernant l'échantillon sélectionné pour la phase de diagnostic :

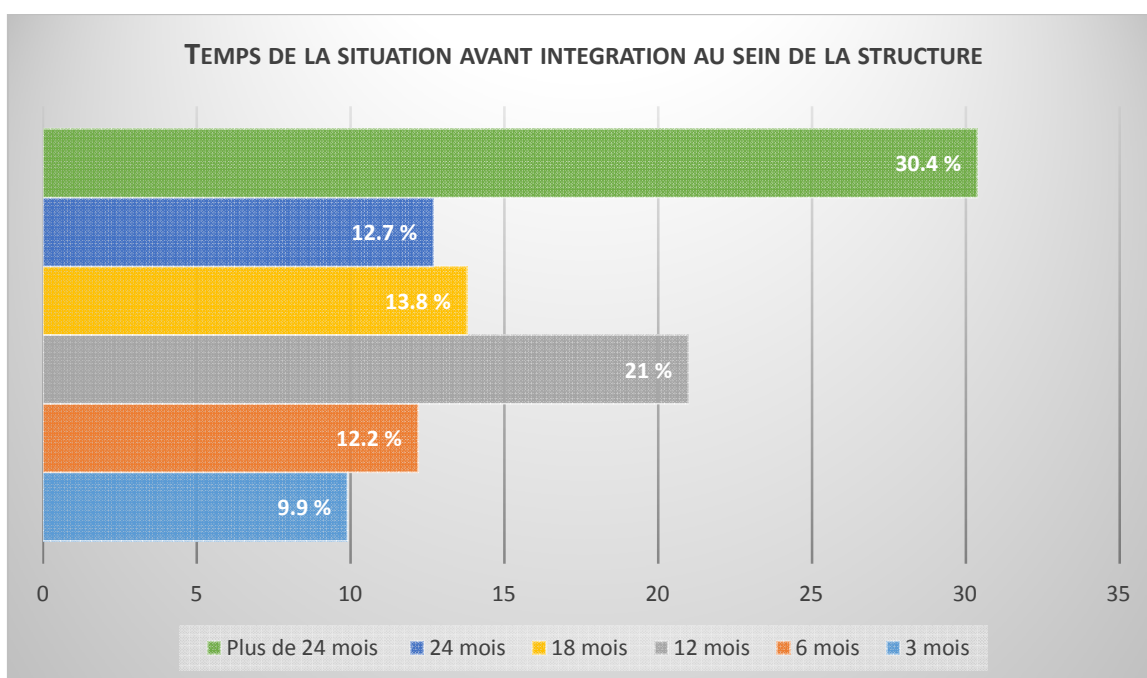
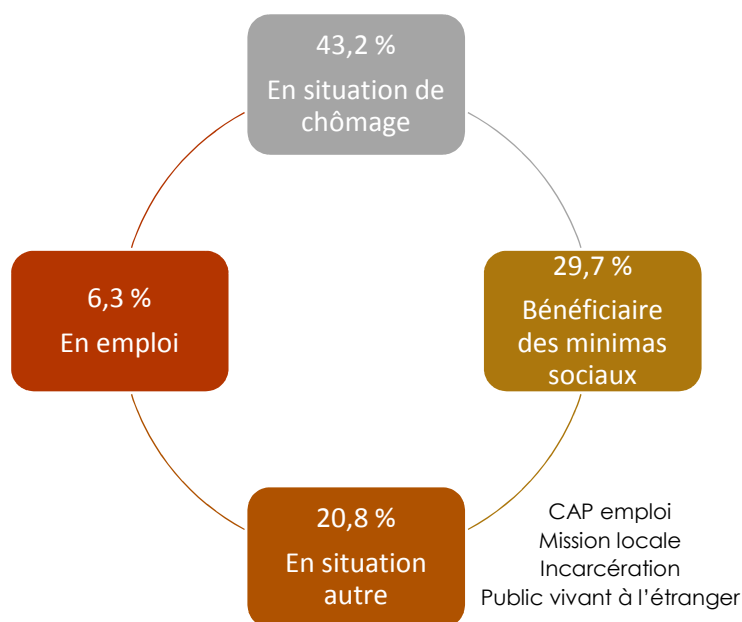
- Ce dernier est composé de **72,3 %** d'hommes et **27,7 %** de femmes.
- La moyenne d'âge est de 40 ans environ

### 2. Permis de conduire et moyens de locomotion

- Au sein de l'échantillon sélectionné pour cette phase de diagnostic **65,5 %** déclarent être en **possession du permis** de conduire et **34,5 % ne pas l'avoir**.
- Par ailleurs, **55,6 %** d'entre eux semblent se déplacer en **voiture**. Pour le reste de notre échantillon, **5,1 %** déclarent qu'ils se déplacent par l'intermédiaire des **transports en commun**, **11,1 %** à **pied**, **6,1 %** en **moto ou scooter** et **2,5 %** en **vélo**. **23 %** déclarent qu'ils se déplacent de **plusieurs façons à la fois**.

⇒ Il est intéressant de souligner le taux relativement élevé de répondants qui déclarent être en possession du permis de conduire et qui se déplacent en voiture. Ne perdons pas à l'esprit que ces réponses proviennent d'un échantillon qui est censé être représentatif des salariés en insertion mais qu'il se peut que parfois les réponses ne soient pas complètement en accord avec les réalités de terrain.

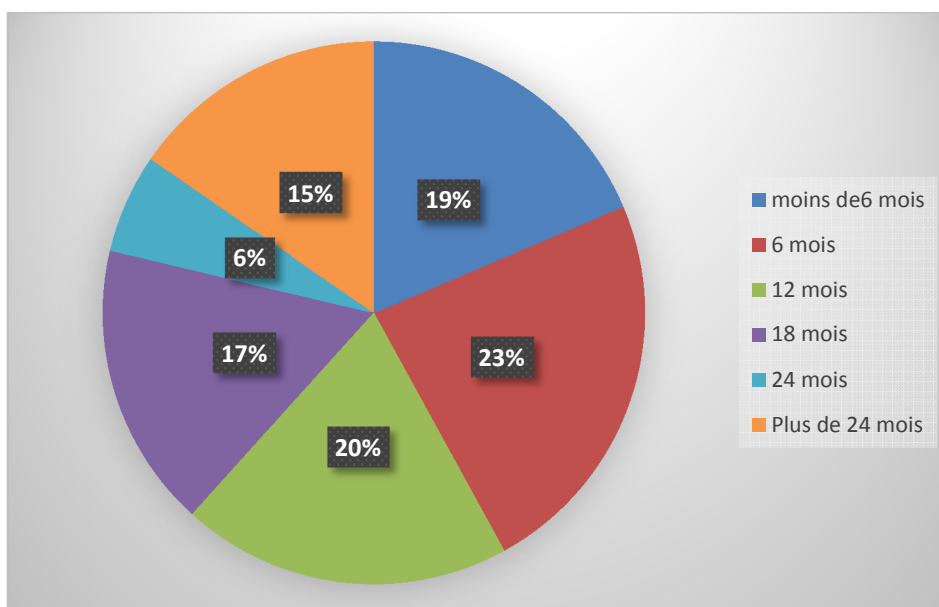
### 3. Situation avant l'intégration au sein de la structure



Ce graphique permet de rendre compte qu'une majorité des salariés qui intègrent les SIAE sont dans une situation préalable depuis un temps relativement conséquent. Plus de la moitié d'entre eux le sont depuis plus de 12 mois.

Pour **68,2 %** des répondants c'est la première fois qu'ils intègrent une SIAE alors que **31,8 %** ont déjà bénéficié d'un contrat au sein d'une structure de l'insertion par l'activité économique.

#### 4. Durée de contrat au sein de la structure



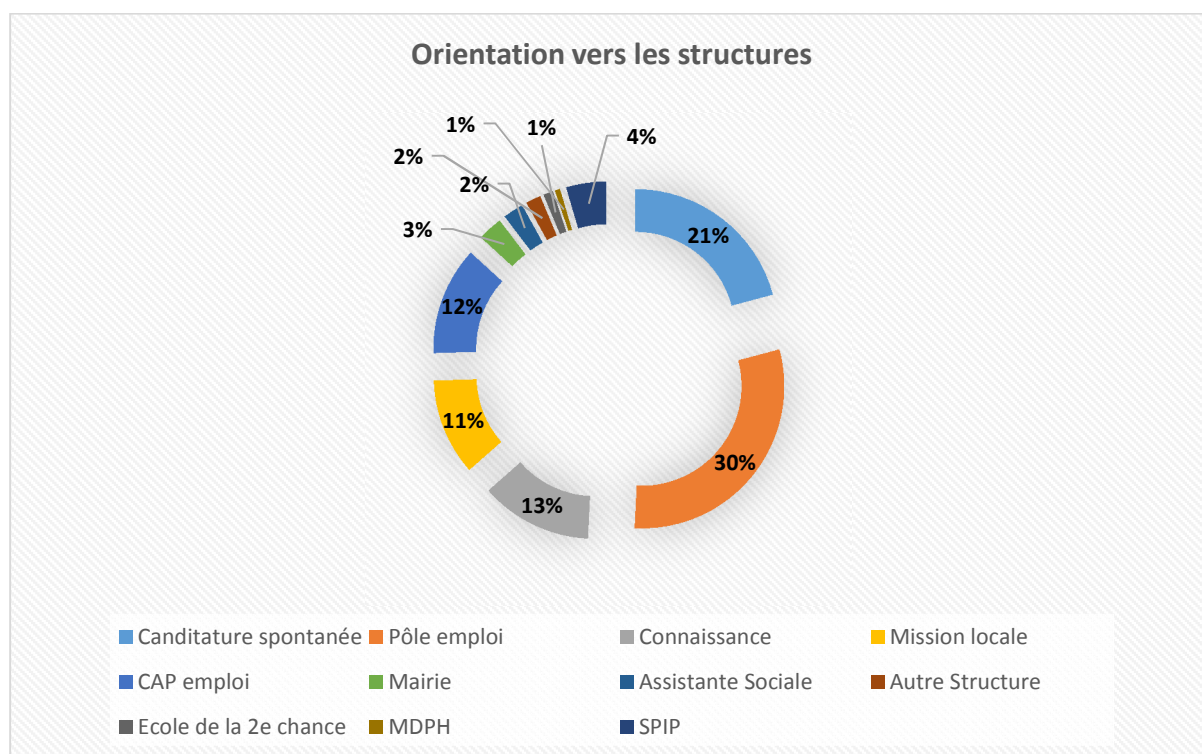
Ces résultats permettent de mettre en évidence le pourcentage relativement élevé (15 %) de répondants qui déclarent œuvrer au sein de la structure depuis plus de 24 mois. Nous pouvons mettre ce pourcentage en parallèle avec le taux de personnes qui ont été orientées par CAP emploi (12 %) et qui ont ainsi la possibilité d'obtenir une dérogation pour un contrat dépassant les 24 mois.

Concernant l'exhaustivité de l'analyse des résultats, il est également intéressant de souligner que l'échantillon est composé d'un pourcentage non négligeable de salariés qui ont intégré la structure depuis **moins de 6 mois ou 6 mois tout juste (42 %)**. Il est possible que cet élément impacte la connaissance du déroulement des parcours des salariés puisqu'ils y sont depuis peu. Ces constats peuvent être nuancés par la possibilité d'obtenir un regard neuf sur la perception des parcours des salariés.



## II. ORIENTATION ET CONTACT AVEC LES PRESCRIPTEURS

### 1. Orientation vers les structures



A travers ce graphique, nous pouvons remarquer que pôle emploi (30 %) occupe une place prépondérante concernant les orientations des publics au sein des SIAE. Mais il est intéressant de constater qu'un pourcentage de répondants relativement conséquent considère qu'ils ont accédé à un parcours au sein des structures grâce à une **candidature spontanée** (21 %) mais aussi par l'intermédiaire d'une « connaissance » (amis, voisin, ...) (13 %).

### 2. Contact avec les prescripteurs

**19,1 %** de l'échantillon n'ont pas répondu à la question concernant les contacts qu'ils pouvaient avoir avec leurs prescripteurs. Nous pouvons mettre ce pourcentage en lien avec les résultats obtenus concernant l'orientation des publics où un certain nombre déclare ne pas avoir été orienté par un « prescripteur » à proprement parlé.

#### Pour ceux qui ont répondu à la question concernant leurs contacts avec les prescripteurs :

- **59 %** déclarent en avoir.
- **41 %** déclarent ne pas en avoir.

#### 2.1. Fréquence des contacts entre prescripteurs et salariés

Concernant la fréquence des contacts avec ces derniers, **59,8 %** n'ont **pas répondu à la question**. Ce taux élevé de non-réponse n'a pas de réelle explication, si ce n'est la probabilité qu'il n'y ait pas de fréquences d'échange clairement définies entre les prescripteurs et les salariés en insertion.

2.2. Pour ceux qui ont choisi de répondre à la question :

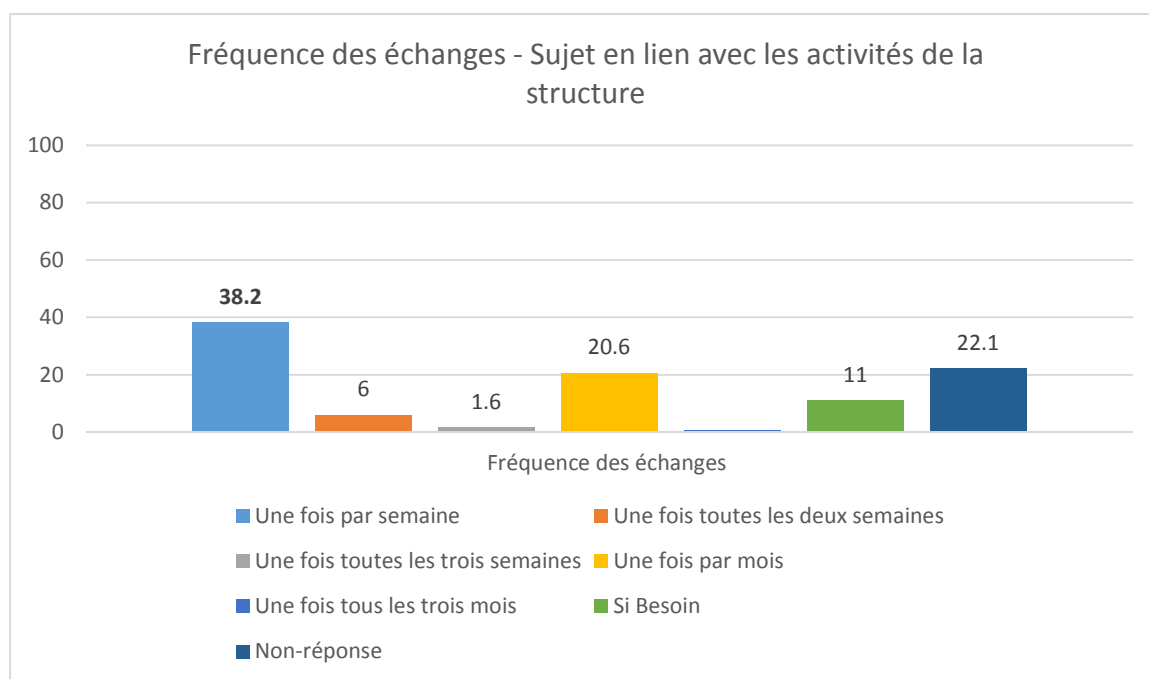
- **16,1 %** déclarent avoir des échanges avec leurs prescripteurs au moins une fois par semaine.
- **5 %** une fois toutes les deux semaines
- **0,5 %** une fois toutes les trois semaines
- Et enfin, **18,6 %** une fois par mois

### III. INTERLOCUTEUR REGULIER ET FREQUENCE D'ÉCHANGE

3.1. Sujets en lien avec les activités de la structure

- **63,3 %** des répondants déclarent solliciter leurs encadrants techniques d'insertion lorsqu'ils ont besoin d'échanger sur des sujets en lien avec l'activité de la structure.
- **6 %** sollicitent une personne interne à la structure (secrétariat)
- **1,5 %** déclarent solliciter des partenaires extérieurs (souvent le prescripteur)
- **8,5 %** sollicitent plusieurs interlocuteurs à la fois
- **20,6 %** n'ont pas répondu à la question.

3.2. Fréquence des échanges



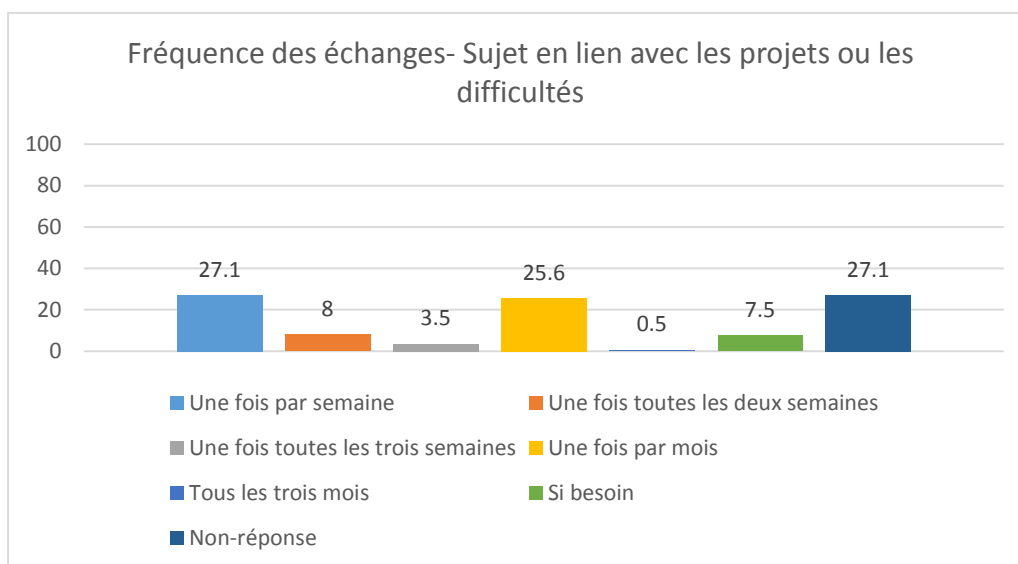
Au regard des pourcentages qui ressortent lors de l'analyse plusieurs points sont à mettre en évidence :

- Tout d'abord, on se rend compte qu'il y a un pourcentage relativement conséquent qui a choisi de ne pas répondre à la question (22,1 %).
- Ensuite, **38,2 %** des répondants déclarent avoir des échanges avec leur interlocuteur **une fois par semaine**.
- **6 %** une fois **toutes les deux semaines**
- **1,6 %** une fois **toutes les trois semaines**
- **20,6 %** **une fois par mois**
- **11 %** si **besoin**
- **0,5 %** tous **les trois mois**
- **22,1 %** n'ont **pas répondu à la question**

### 3.3. Sujet en lien avec les projets et les difficultés

- **38,2 %** des répondants déclarent solliciter leurs encadrants techniques d'insertion lorsqu'ils ont besoin d'échanger sur des sujets en lien leurs projets ou leurs difficultés.
- **21,6 %** sollicitent une personne interne à la structure (secrétariat, CSP).
- **4 %** déclarent solliciter des partenaires extérieurs (souvent le prescripteurs).
- **11 %** sollicitent plusieurs interlocuteurs à la fois.
- **26,1 %** n'ont pas répondu à la question.

### 3.4. Fréquence des échanges



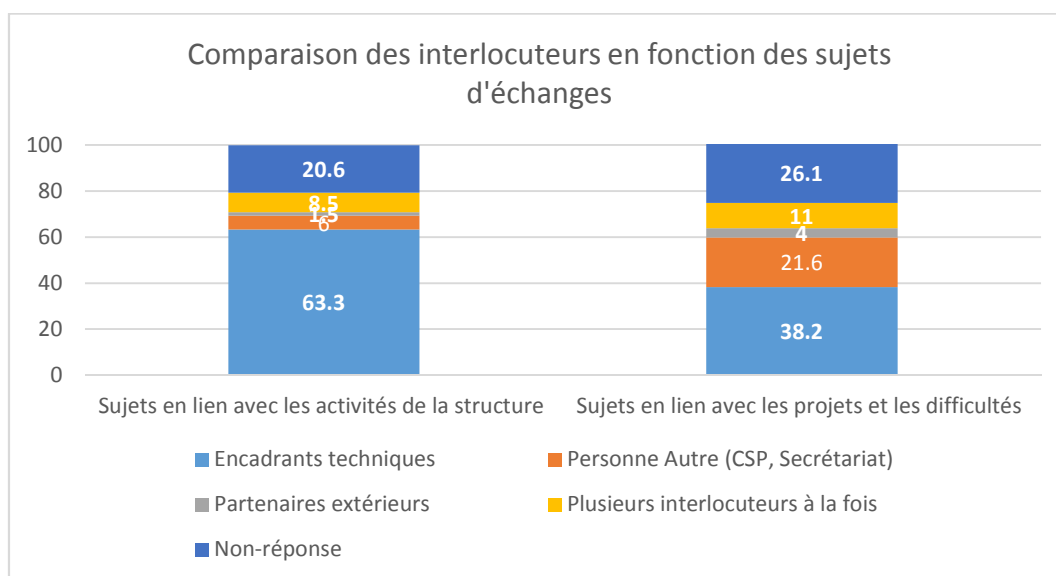
La fréquence des échanges ne semble pas être influée par le contenu contextuel de ces derniers. En effet, les pourcentages entre les deux contextes (*sujet en lien avec l'activité/ sujet en lien avec le projet ou les difficultés*) sont relativement proches. Les encadrants semblent être sollicités un peu plus souvent lorsqu'il s'agit d'un sujet en lien avec les activités de la structure.

Les résultats permettent de mettre en évidence un manque d'harmonisation des pratiques concernant les modalités d'échanges entre les professionnels de l'insertion et les salariés. D'une structure à l'autre, les pratiques sont différentes. Par ailleurs, lorsque les salariés déclarent échanger au moins une fois par semaine avec leur encadrant technique, cela ne permet pas d'affirmer que les échanges se réalisent de façon formalisée. Il semblerait assez compliqué d'échanger en entretien d'au moins une demi-heure une fois par semaine avec tous les membres d'une équipe de 10 à 12 salariés.

Par ailleurs, le terme « Si Besoin » a été spontanément cité par les salariés au sein de leurs réponses même si ce choix n'apparaissait dans les modalités de départ du questionnaire.

### 3.5. Comparaison des interlocuteurs en fonction des sujets d'échanges

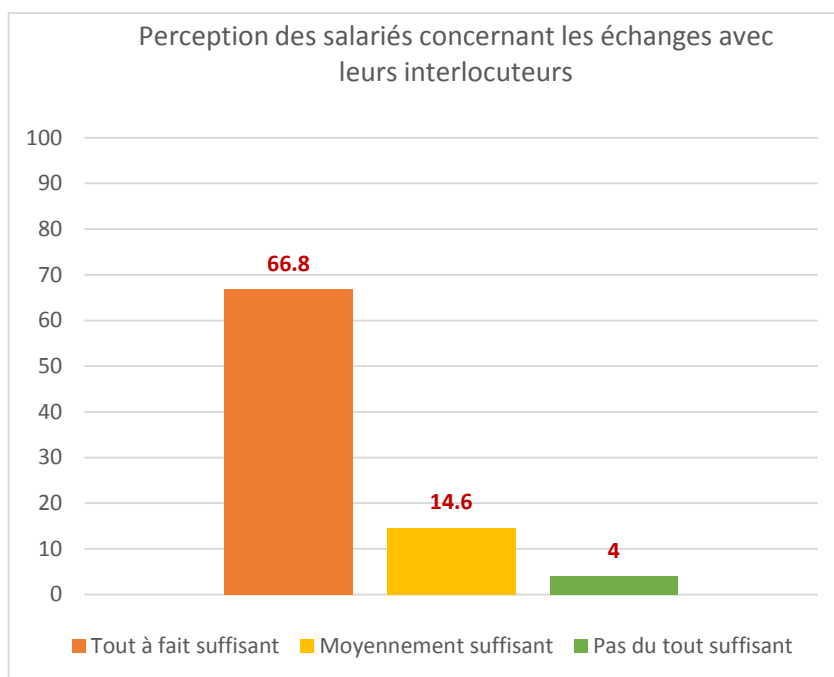
Contrairement à la fréquence des échanges, le schéma ci-dessous permet de mettre en évidence le changement d'interlocuteurs en fonction des sujets abordés.



Il est notamment remarquée une diminution de 25,1 % de sollicitation de l'encadrant technique pour des sujets en lien avec les difficultés et les projets des salariés. Cette fluctuation s'impacte alors sur les sollicitations d'une « personne autre » qui renvoi pour la plupart du temps aux conseillers socio-professionnels, mais parfois aussi aux professionnels qui occupent une fonction de secrétariat.

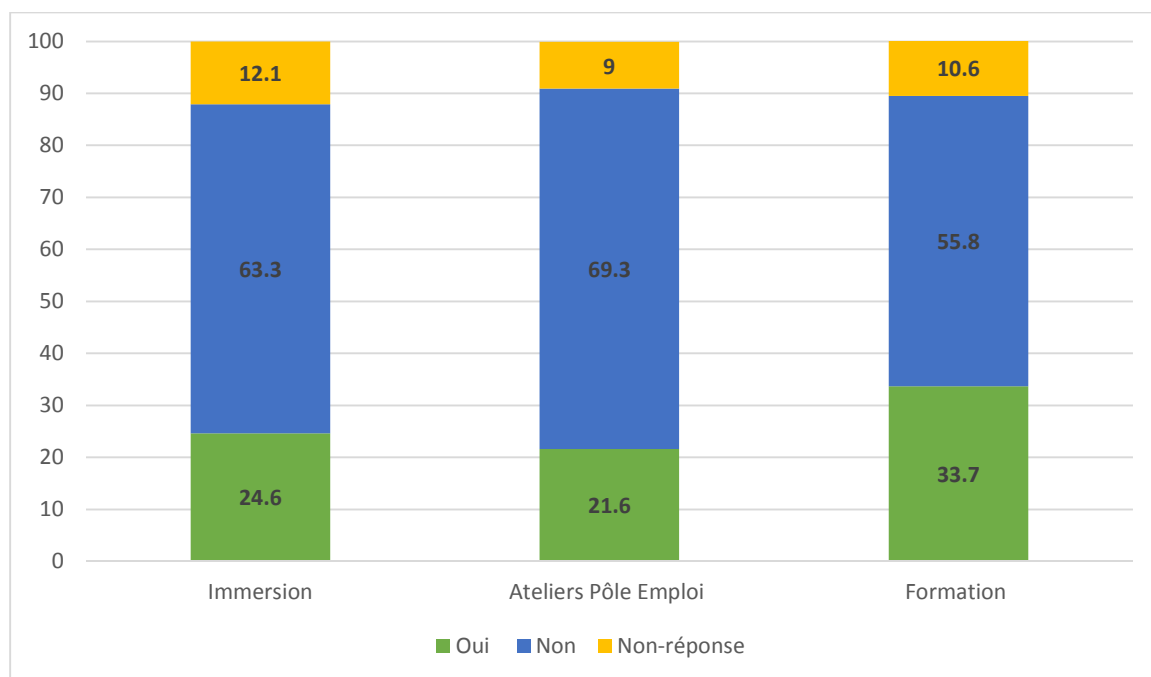
Remarque : Certains salariés n'identifient pas spécifiquement les fonctions de tous les professionnels de la structure (la fonction de conseillers socio-professionnels peut être associée à celle de secrétariat par exemple).

### 3.6. Perception des salariés concernant leurs échanges avec leurs interlocuteurs



La grande majorité des répondants considèrent que les échanges qu'ils ont avec leurs interlocuteurs sont tout à fait suffisants.

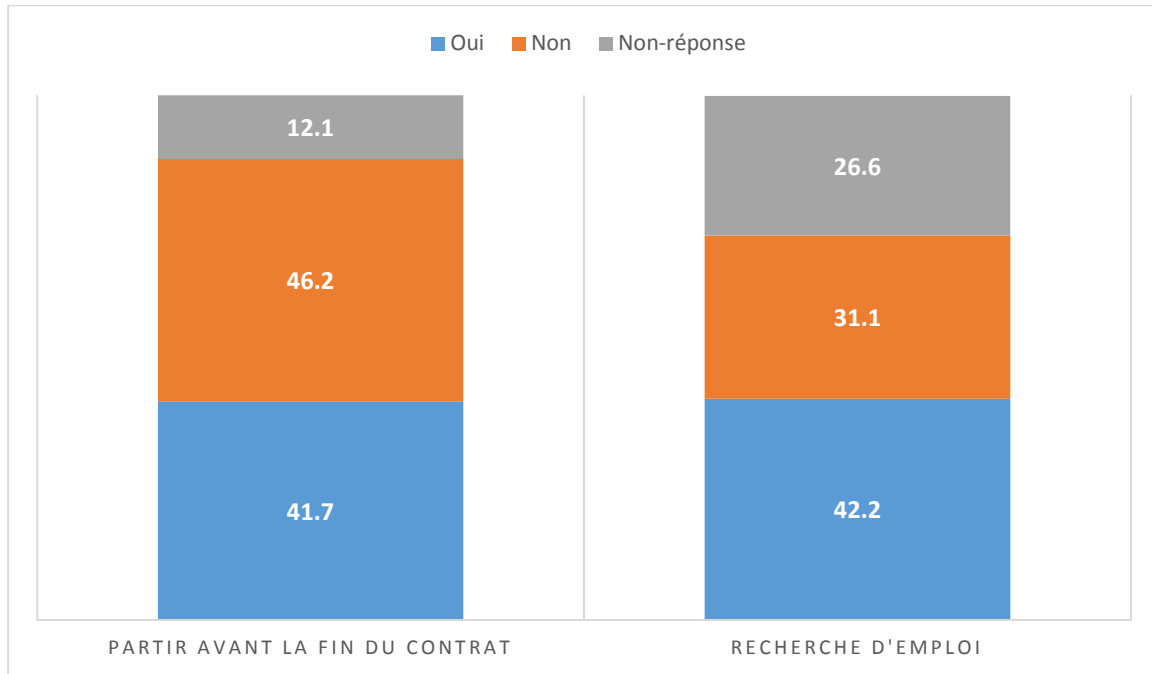
### 3.7. Participation aux immersions, formations et ateliers pôle emploi



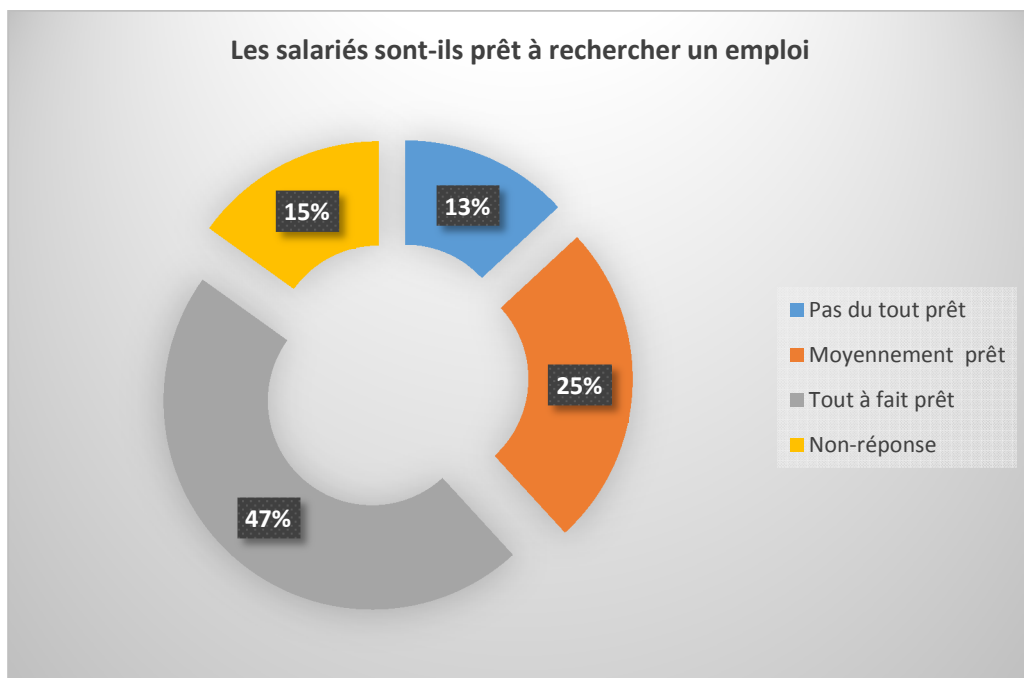
Les éléments ci-dessus permettent de rendre compte de la participation de nos répondants aux diverses activités en lien avec leurs projets et leur parcours d'insertion. Pour les trois activités, les pourcentages démontrent une majorité de non-participation. Ces résultats peuvent ici encore être nuancés par le taux élevé de répondants qui ont intégré la structure depuis moins de six mois ou six mois tout juste.

## IV. PERCEPTION DES SALARIES CONCERNANT LEURS PARCOURS

4.1. Les salariés sont-ils prêts à partir avant la fin de leur contrat et recherchent-ils un emploi ?



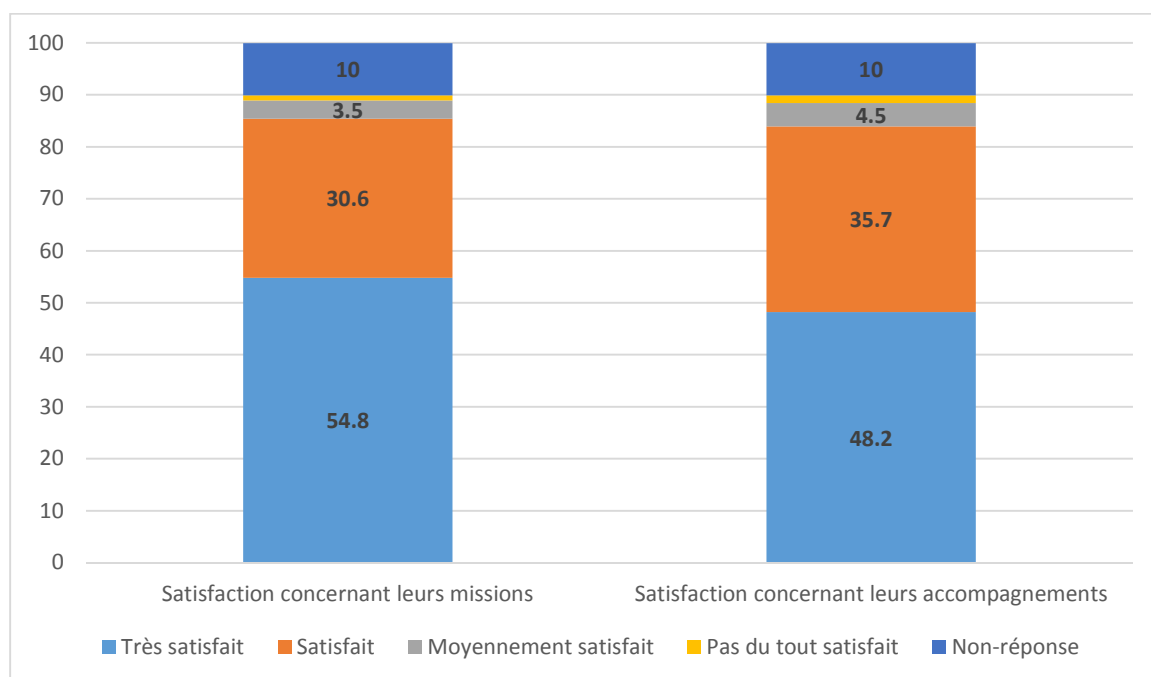
Les résultats ci-dessus mettent en évidence un pourcentage relativement élevé de salariés qui déclarent ne pas être prêts à partir de la structure avant la fin de leur contrat ce qui semble corroborer leurs déclarations concernant le fait d'être prêt à rechercher un emploi et la mise en pratique de cette recherche par des actes.



Il est important de souligner le pourcentage relativement élevé de salariés qui déclarent ne pas être prêts à partir ou à rechercher un emploi qui reste encore trop proche de la moitié des répondants.

Pourtant les résultats qui suivent mettent en évidence la satisfaction des salariés concernant leurs parcours au sein des structures de l'insertion par l'activité économique.

#### 4.2. Satisfaction concernant les missions et l'accompagnement des salariés

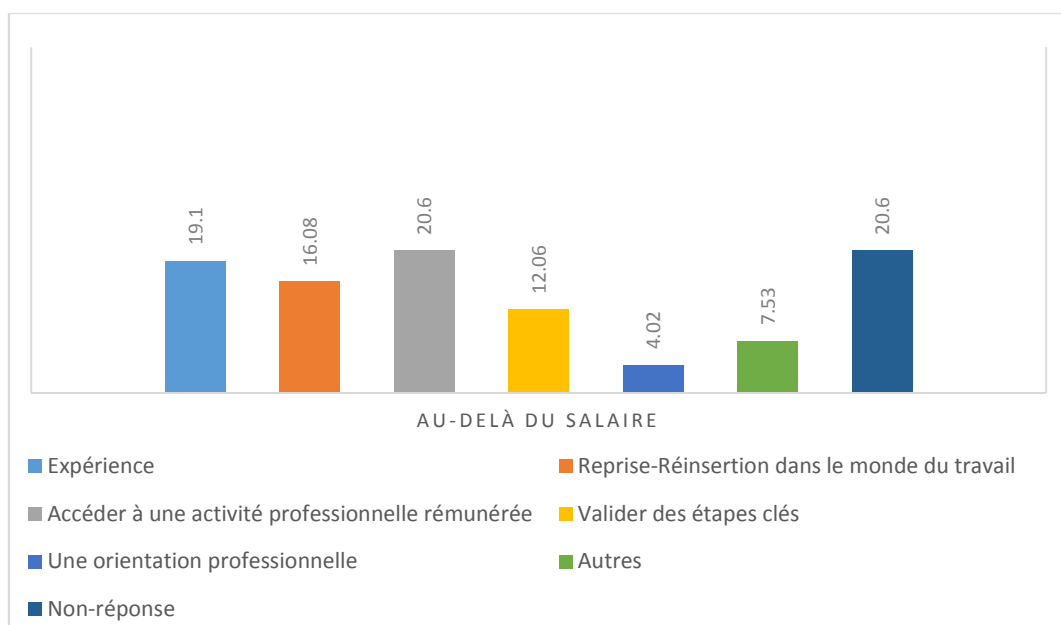


Au regard de ces pourcentages, les salariés semblent satisfaits voir très satisfaits de leurs missions et de l'accompagnement dont ils bénéficient au sein de leurs structures. Pourtant au préalable les résultats ont démontré qu'une grande partie d'entre eux ne sont pas spécialement prêt à rechercher un emploi ou à partir de la structure avant la fin de leur contrat. Comment ces derniers perçoivent-ils leurs passages au sein SIAE ? Quelles sont les finalités de leurs participations ?



### 4.3. Au-delà du salaire

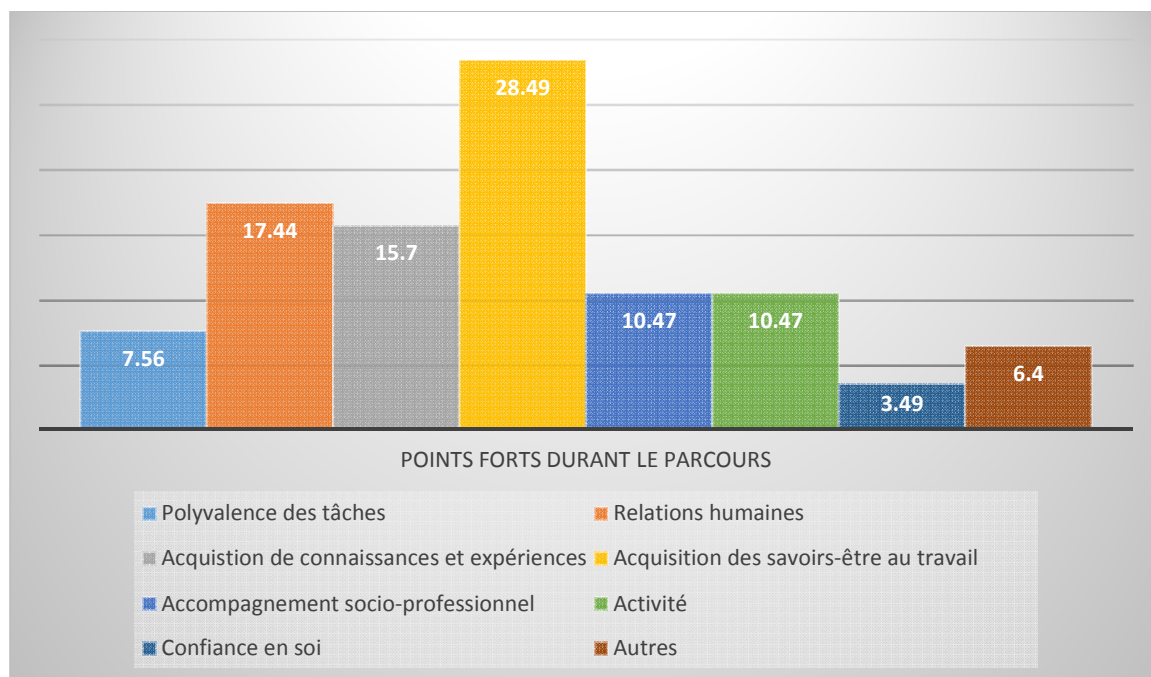
Afin de mieux percevoir les volontés des salariés, une question avait pour objectif de mieux connaître ce que ces derniers recherchent au sein des structures de l'insertion par l'activité économique. Plusieurs éléments illustrés dans le graphique ci-dessous ressortent de l'analyse.



- «*Acquérir de l'expérience, de nouvelles connaissances dans d'autres domaines* ». **19,10 %** des répondants mettent en avant leur volonté d'acquérir de nouvelles expériences « professionnelles » par l'intermédiaire de leur intégration au sein d'une structure de l'insertion par l'activité économique.
- «*Se remettre dans le bain* », «*Reprendre une activité* ». **16,08 %** des répondants déclarent intégrer une structure afin de se réinsérer dans la vie professionnelle ou dans la vie sociale. Ces résultats peuvent être mis en parallèle avec le pourcentage de personnes qui était dans une situation préalable depuis plus de 24 mois (**30,4 %**) et qui ressentent ainsi le besoin de se réinsérer progressivement au sein de la société, notamment par une activité professionnelle.
- «*Avoir un travail et un salaire* ». Malgré l'intitulé de la question, **20,6 %** des répondants ont réaffirmé que leurs présences au sein des structures d'insertion par l'activité étaient avant tout dans l'objectif d'accéder à une activité professionnelle rémunérée.
- «*Valider des étapes clés* ». **12,06 %** des répondants déclarent intégrer la structure pour valider des étapes nécessaires à l'avancée de leurs projets professionnels. Souvent cela renvoie à l'accès à une formation ou au permis de conduire.
- «*Une nouvelle orientation, une reconversion professionnelle* ». **4,02 %** des répondants se dirigent vers les structures de l'insertion par l'activité économique afin d'être orienté en fonction de leurs projets professionnels.
- **7,53 %** intègrent la structure pour des raisons autres souvent en lien avec des projets plus personnels.

#### 4.4. Les points forts durant le parcours

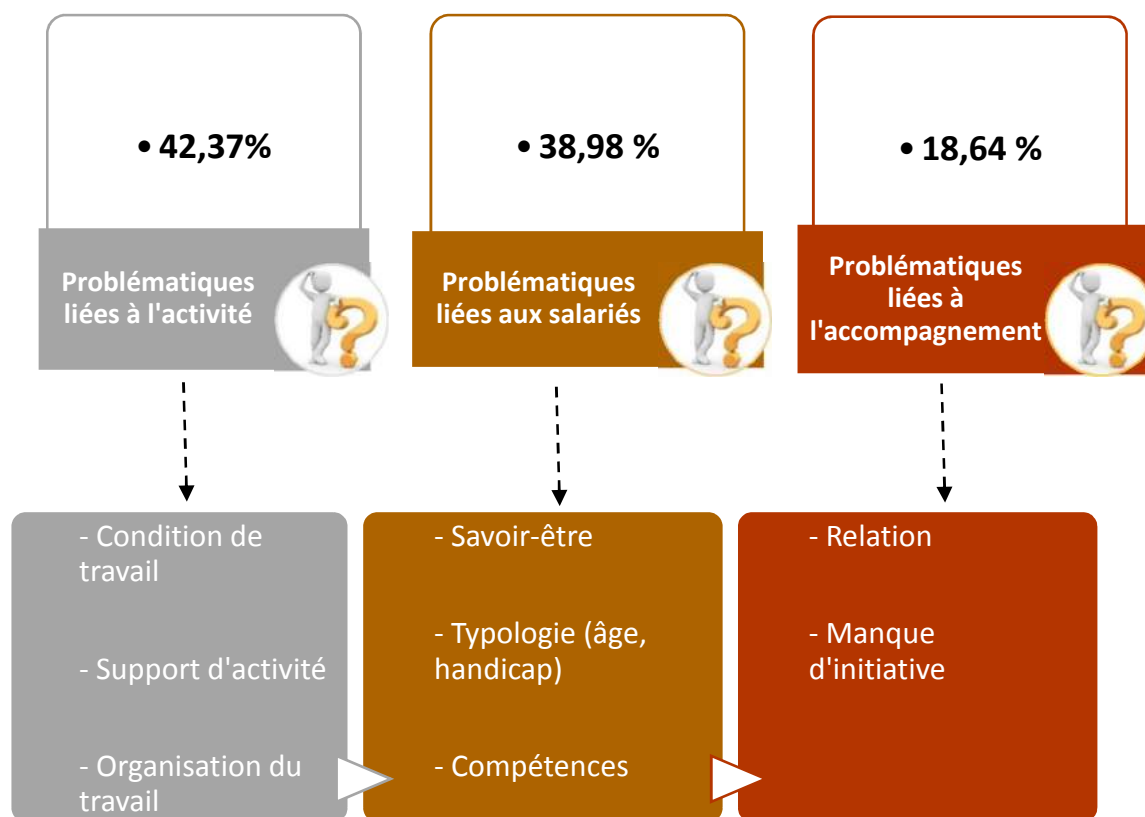
172 points forts ont pu être recueillis lors de la phase de récolte des données. Les analyses de ces derniers ont permis de faire ressortir différentes catégories. Celles-ci apparaissent dans le schéma ci-dessous.



- « *La polyvalence des travaux, la découverte de plusieurs métiers* ». 7,56 % des salariés considèrent que le fait d'accéder à plusieurs travaux ou métiers est un point fort au sein de leurs parcours.
- « *Travailler ensemble, échange, contact humain* ». 17,44 % mettent en évidence l'aspect positif de pouvoir se « *resocialiser* », « *avoir des rapports humains* » et de bénéficier « *d'une bonne ambiance* » pendant leurs contrats au sein des structures.
- « *Acquisition de nouvelles connaissances, expériences dans différents domaines* ». 15,70 % affirment que les possibilités d'acquérir de nouvelles expériences et connaissances durant leur temps de présence au sein des structures représentent une plus-value.
- « *Acquisition des savoirs être au travail* », « *ponctualité, autonomie, volontariat, respect des consignes, motivation* ». 28,49 % mettent en évidence l'acquisition des savoirs être lorsqu'on a une activité professionnelle.
- « *Accompagnement, orientation, écoute* ». 10,47 % des réponses permettent de souligner la qualité de l'accompagnement en tant que point fort durant le contrat.
- « *Activité – ménage, mécanique ...* ». L'activité en tant tel semble être considérée comme point fort dans 10,47 % des cas.
- « *Confiance en soi* ». Retrouver une confiance en soi apparaît comme un point fort dans 3,49 % des réponses.
- « *Autres* ». 6,40 % accordent certains éléments souvent contextuels comme la proximité du lieu de la structure par rapport à leur domicile comme des points forts durant leurs parcours.

#### 4.5. Les points faibles durant le parcours

Seulement **59 points faibles** ont pu être recensés durant la phase de recueil des données soit **56,78 % de moins** que les points forts. Comme constaté ci-dessous, trois types de points faibles semblent se distinguer lors de l'analyse des données.



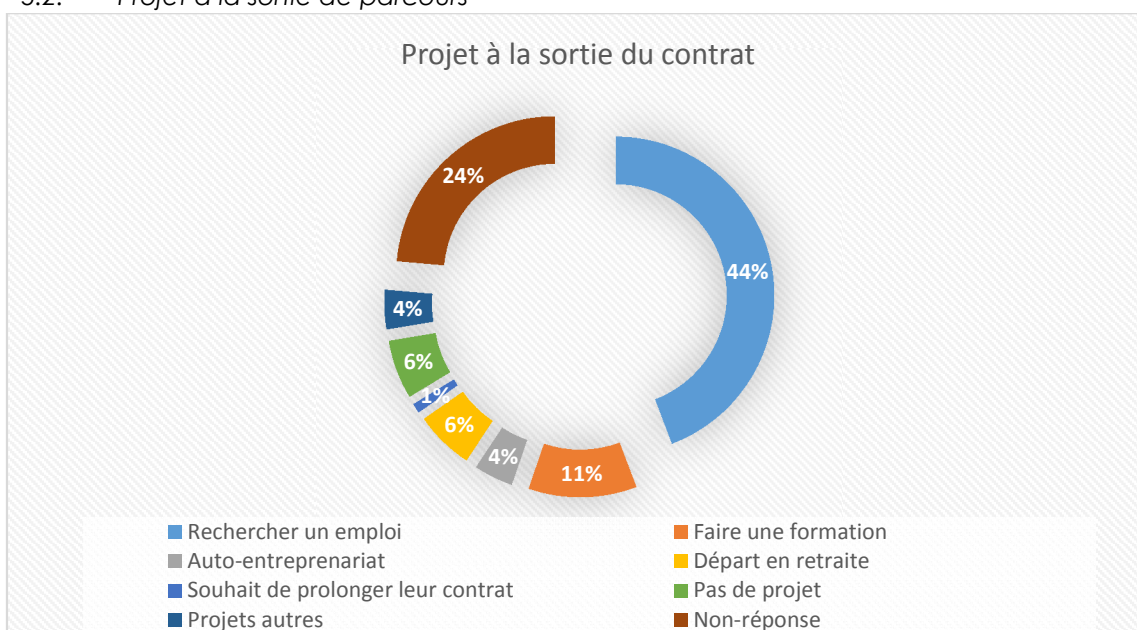
- *Les problématiques liées à l'activité* renvoient aux conditions de travail que certains considèrent parfois difficiles. Cela peut également concerner le support d'activité qui n'est pas en concordance avec le projet professionnel du salarié. Enfin l'organisation du travail peut également représenter un point lorsqu'il y a des problèmes de communication, d'organisation du planning, etc ...
- *Les problématiques liées aux salariés.* Ces derniers reconnaissent eux-mêmes avoir des difficultés à maintenir un comportement en concordance avec les situations de travail (respect de la hiérarchie, règles de travail). Certains, mettent en évidence leur âge ou leur situation comme un frein au bon déroulement du parcours. Enfin, le manque de compétences peut également être considéré comme un point faible pour le bon déroulement du contrat.
- *Les problématiques liées à l'accompagnement* sont principalement liées aux conflits qui peuvent apparaître entre une équipe et un professionnel de l'insertion. Cela peut également concerner les freins à la prise d'initiative des salariés dans le cadre de leurs activités.

## V. PREPARATION ET PROJET A LA SORTIE DE PARCOURS

### 5.1. Entretien de préparation à la sortie de parcours

- **45,7 %** des salariés déclarent **ne pas avoir encore eu d'entretien de préparation** à la sortie de parcours
- **42,2 %** n'ont pas répondu à la question mais ce pourcentage peut être mis en parallèle avec le pourcentage de salariés qui déclarent être en début de parcours (depuis 6 mois ou moins de 6 mois au sein de la structure (**42%**).
- **3,5 %** déclarent être en début de contrat
- Seulement **8,5 %** des salariés déclarent avoir bénéficié d'un entretien de préparation à la sortie de parcours

### 5.2. Projet à la sortie de parcours



Pour 44 % des répondants, le projet à la sortie de la structure est de trouver un emploi. Le pourcentage semble être en accord avec les résultats présentés plus haut et qui mettent en évidence que 47 % déclarent « être tout à fait prêt à rechercher un emploi » (47 %) et que 42,2 % recherchent d'ores et déjà un emploi.

Aussi, 11 % souhaitent se diriger vers une formation à la sortie de leurs parcours.

## 6. ENTRETIENS SEMI-DIRECTIFS & SYNTHÈSE

Les entretiens semi-directifs avaient pour objectif de sélectionner des salariés afin de bénéficier d'un échange plus approfondi et obtenir davantage d'informations concernant leurs parcours de vie et leurs expériences au sein des structures d'insertion par l'activité économique.

Ces échanges ont permis de mettre en évidence la pluralité des typologies de publics présentes sur l'ensemble des structures. Souvent, ce sont des publics avec un parcours professionnel déjà riche en expériences et épreuves. La moyenne d'âge (40 ans) de l'échantillon sélectionné pour cette phase de diagnostic permet de confirmer cette idée.

Des années d'expériences, d'épreuves professionnelles et personnelles amènent les salariés en insertion à se diriger vers les SIAE pour un « *nouveau départ malgré eux* ». En effet, un licenciement économique, un accident du travail, une vie personnelle mouvementée sont autant de raisons qui peuvent amener ces derniers à se retrouver dans leurs situations et ceux pendant un temps relativement long.

Mais un point de vigilance est à mettre en évidence car ces situations peuvent amener les salariés à considérer leurs parcours au sein de la structure comme une pause au sein de leurs péripéties. Un moyen de profiter des apports d'un travail collectif pour retrouver le lien social souvent perdu avec le temps qu'ils ont passé au sein de leurs situations préalables qui ont pu durer plusieurs mois voire plusieurs années.

Tout ceci permet d'expliquer qu'un pourcentage relativement élevé (46,2 %) de répondants ne se sent pas prêt à partir avant la fin de leur contrat. Pourtant, les réalités de terrain ne permettront jamais aux salariés de rester au sein des structures indéfiniment. La suite pour ces derniers n'est pas clairement défini et il y a de forts risques qu'ils se retrouvent dans la même situation voir pire après leurs participations si il n'y a pas de relais et de suivi de ces derniers.

Par ailleurs, il semblerait que les salariés soient satisfaits de leurs parcours au sein SIAE par l'activité économique. En revanche un questionnement peut ressortir de cette satisfaction et de l'interprétation des finalités d'un parcours au sein des structures. En effet, il a été remarqué qu'un pourcentage relativement élevé de salariés n'est pas spécialement prêt à rechercher un emploi. Au-delà de ce constat, les projets à la sortie du contrat sont souvent la recherche d'emploi comme si la phase de parcours au sein de la structure était un moyen de se reposer sur l'activité et le salaire et non pas sur une recherche d'emploi active ou encore la mise en place d'un projet très concret.

Une majorité de salariés considère qu'ils n'ont pas spécialement été préparés à la sortie de la structure notamment par un entretien ou un réel échange dédié à cette finalité. Pourtant de leur côté, les encadrants déclarent préparer leurs salariés à la sortie du parcours de diverses façons. La perception de chacun par rapport à cette préparation n'est pas sans conséquence sur la suite du parcours des salariés qui quittent la structure. Ceci rejoint le constat ci-dessus qui met en avant les projets des salariés à leurs sorties qui représentent en réalité les finalités d'un contrat au sein des SIAE devant être une phase transitoire entre leurs anciennes situations et leurs nouvelles.



## PARTIE 3 : EXPERTISE ECONOMIQUE ET FINANCIERE DU SECTEUR DE L'INSERTION PAR L'ACTIVITE ECONOMIQUE EN MEUSE



# INTRODUCTION

## 1. OBJECTIFS

La présente étude a pour objectif d'analyser la situation économique et financière des structures porteuses d'un agrément IAE du département de la Meuse.

Dans le cadre de cette étude, Lorraine Active a réalisé notamment :

- l'analyse des comptes annuels de chaque structure sur trois exercices (2013 à 2015),
- une classification globale des structures par rapport à leur situation économique et financière,
- la mise en perspective de ces informations comptables avec des données qualitatives,
- l'élaboration de préconisations types en fonction des situations.

La présente étude est macroéconomique et n'a donc pour but d'être nominative dans ses analyses et ses conclusions.

## 2. BASE D'ANALYSE

Etude	
Nombre de structures ayant au moins un agrément IAE	27
<b>Echantillon retenu</b>	<b>20</b>
<i>Dont ETTI</i>	1
<i>Dont AI</i>	2
<i>Dont EI</i>	2
<i>Dont ACI</i>	15
<b>Dont structures porteuses d'activité hors IAE</b>	<b>3</b>

Certaines structures ont fournis des éléments (bilan et compte de résultat) non détaillés. Cela permet d'analyser la situation économique et financière globale mais limite l'étude plus approfondie, notamment dans le traitement des subventions d'aides à l'emploi. Dans certains cas, il n'a pas été possible non plus de calculer précisément la Capacité d'Autofinancement du fait d'un manque d'informations sur la nature de certaines écritures comptables.



# CARACTERISATION DES STRUCTURES ETUDIEES

## 1. METHODOLOGIE RETENUE

### 1.1 Approche de la situation bilancielle

Ont été analysés pour chaque structure :

- *L'actif immobilisé (l'actif immobilisé correspond à l'actif destiné à rester durablement dans l'entreprise. Il s'agit en d'autres termes de la somme des investissements passés),*
- *Les fonds propres (les fonds propres (FP) regroupent les ressources internes de la structure (capital ou fonds associatifs, réserves, report à nouveau...) mais aussi des apports spécifiques (apports avec droit de reprise, subventions d'investissement...) dits non pérennes parce que dégressifs ou amenés à être remboursés),*
- *Les fonds propres pérennes (les fonds propres pérennes (FPP) correspondent aux fonds propres retraités des éléments non pérennes évoqués ci-dessus),*
- *Les dettes financières à moyen long terme (il s'agit de l'encours total des prêts contractés auprès d'établissement de crédit),*
- *Le fonds de roulement (le fonds de roulement (FR) est égal à la somme des fonds propres, des dettes financières à moyen long terme et des provisions pour risques et charges auxquels est soustrait le montant de l'actif immobilisé. Le fonds de roulement permet de financer les investissements et les emplois nets du cycle d'exploitation),*
- *Le Besoin en Fonds de Roulement (le besoin en fonds de roulements résulte des décalages entre les décaissements (dettes fournisseurs, dettes fiscales et sociales...) et les encaissements (créances clients, subventions à recevoir...) des flux liés à l'activité de la structure),*
- *La Trésorerie Nette (la trésorerie nette représente la différence entre le fonds de roulement et le besoin en fonds de roulement),*
- *Plusieurs ratios afin d'apprécier la solidité financière à travers le volume d'activité (fonds propres / produits d'exploitation ; fonds propres pérennes / produits d'exploitation ; fonds de roulement / produits d'exploitation),*
- *Le ratio dettes financières / fonds propres pour analyser le niveau d'endettement.*

Ainsi que l'évolution de ces indicateurs sur la période.

### 1.2 Approche de la rentabilité

Ont été analysés pour chaque structure les indicateurs généraux (chiffres d'affaires, subventions, masse salariale, résultat net...) mais aussi de manière plus spécifique les données et ratios suivants :

- *Subventions d'aides à l'emploi de l'Etat, lié au conventionnement IAE,*
- *Subventions du Département de la Meuse et du FSE,*
- *Autres subventions,*
- *Capacité d'autofinancement (La capacité d'autofinancement (CAF) est le potentiel d'une structure à dégager, de par son activité de la période, une ressource. La CAF de par son calcul ignore ainsi toute les écritures comptables qui ne donnent pas lieu à encaissement ou à décaissement),*
- *Chiffre d'affaires / produits d'exploitation,*
- *Subventions d'aides à l'emploi / produits d'exploitation,*
- *Chiffre d'affaires / masse salariale,*
- *Produits d'exploitation / masse salariale,*
- *Subventions d'aides à l'emploi / masse salariale,*

- Résultat d'exploitation / produits d'exploitation,
- Résultat net / produits d'exploitation,
- Capacité d'autofinancement / produits d'exploitation.

Ainsi que l'évolution de ces données sur la période.

### 1.3 Synthèse de la méthodologie

L'analyse a pu porter sur les années 2013, 2014 et 2015, sur l'échantillon global.

Cependant, le modèle économique des SIAE étant très différent selon l'agrément SIAE, l'échantillon a été scindé en deux :

- Agréments ACI,
- Agréments EI, AI et ETTI.

Par ailleurs, pour analyser la tendance générale, il a été calculé la moyenne de chaque indicateur de 2013 à 2015. Cela a permis notamment de lisser les situations exceptionnelles pouvant fausser les conclusions.

Sur la base de l'analyse des comptes 2013 à 2015, une classification synoptique faisant état de la situation financière (structuration bilancielle) et économique (rentabilité) des structures porteuses d'agrément IAE sera présentée.

L'analyse économique et financière a pu également être croisée avec les indicateurs qualitatifs suivants :

- La taille de la structure à travers le nombre d'ETP, le niveau de masse salariale ou encore le total des produits d'exploitation,
- Son ancienneté,
- La typologie du public accueilli (la donnée qui a été retenue est la part de bénéficiaires du RSA dans le nombre total de salariés en insertion),
- Les résultats d'insertion (la donnée qui a été retenue est le taux de sorties dynamiques),
- Le niveau de ruralité du territoire,
- Selon que la structure soit propriétaire de son immobilier ou non.

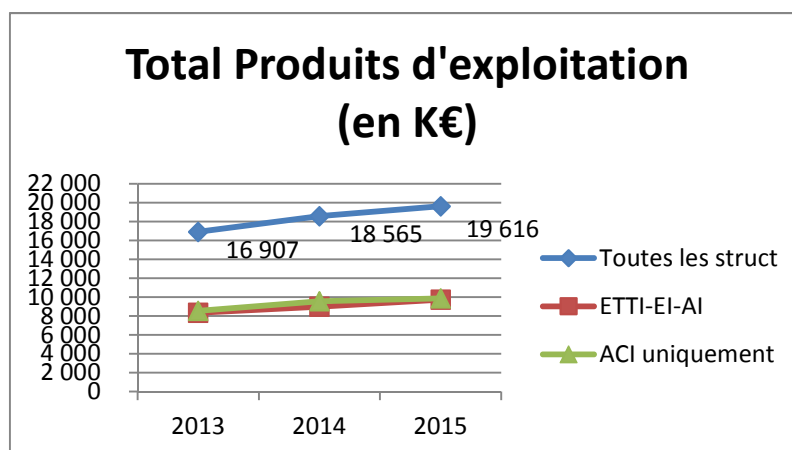
Enfin, la typologie des structures de l'échantillon retenu étant très hétérogène, l'étendue des données statistiques récoltées (écart entre la valeur minimale et la valeur maximale) est très élevée. Par conséquent, le calcul de moyennes n'était pas suffisant et a été complété par l'utilisation de la médiane.

## 2. ANALYSE TYPOLOGIQUE

Préalablement à une analyse de l'évolution de la situation économique et financière, il convient d'étudier la typologie de l'échantillon afin d'être en capacité de relativiser toute analyse financière.

### 2.1 Caractérisation de l'échantillon selon le critère de développement économique

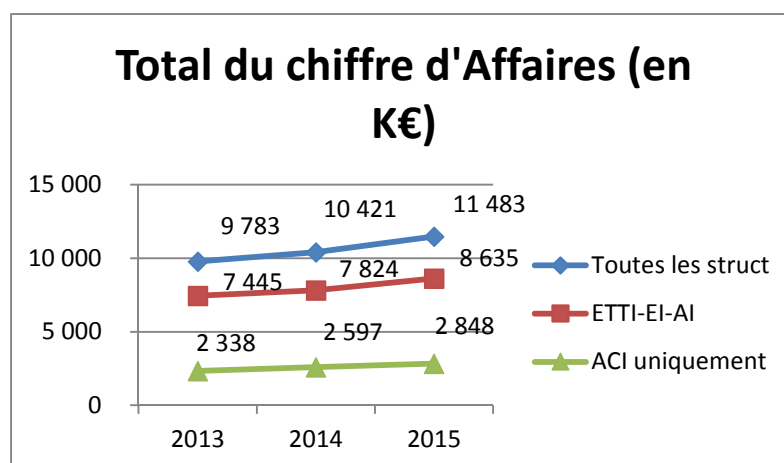
#### 2.1.1 Données statistiques globales et classification



**Le poids économique du secteur de l'Insertion par l'Activité Economique en 2015 était 19,8 M€, en hausse de 16% par rapport à 2013.**

Il convient de souligner que cette croissance n'est pas le fait de structures « jeunes » en phase de développement. En effet, en 2015, aucune structure n'avait moins de 5 ans d'existence.

Notons le poids important des produits d'exploitation des ETTI, EI et AI quasi identique aux ACI alors que ces derniers représentent 76% du nombre total des SIAE en Meuse.



Le graphique ci-dessus montre le poids économique des SIAE, hors financement publics. **Le chiffre d'affaires que génère l'ensemble des SIAE en 2015 était de 11,5 M€, en progression de 17% par rapport à 2013.** Cette hausse est plus marquée chez les ACI (22%) mais leur part dans le chiffre d'affaires global reste minime, en lien avec leur modèle économique mais aussi du fait d'une disparité de taille.

En valeur absolue, la hausse est cependant plus importante chez les ETTI-EI-AI que chez les ACI.

SIAE	Tendance générale (2013-2015)			
	MIN	MAX	Moyenne	Médiane
Chiffre d'Affaires (en K€)	56,37	2921,43	528,11	128,21
Total Produits d'exploitation (en K€)	253,69	3252,41	918,15	502,90
Chiffre d'Affaires/Produits d'exploitation (en %)	15,07%	94,24%	40,62%	26,05%

Les données ci-dessus viennent confirmer la grande disparité du développement économique des structures.

A noter, que l'étendue du ratio chiffre d'affaires/Total produits d'exploitation est élevée (79,17%).

En d'autres termes, cela signifie que certaines structures sont très dépendantes des subventions et que d'autres, à l'inverse, sont très autonomes économiquement.

Zoom sur les ACI	Tendance générale (2013-2015)			
	MIN	MAX	Moyenne	Médiane
Chiffre d'Affaires (en K€)	56,37	722,7	172,95	113,43
Total Produits d'exploitation (en K€)	258,2	1966,2	622,14	459,69
Chiffre d'Affaires/Produits d'exploitation (en %)	15,1%	38,1%	25,30%	24,93%

Le tableau ci-dessus fait apparaître une disparité moindre entre ACI.

Chiffre d'affaires	Tendance générale (2013-2015)		
	SIAE	EI-AI-ETTI	ACI
Inférieur à 100K€	6	0	6
Entre 100 et 250K€	8	1	7
Entre 250 et 750K€	2	0	2
Supérieur à 1000K€	4	4	0
<b>Total structures</b>	<b>20</b>	<b>5</b>	<b>15</b>
<b>Moyenne chiffre d'affaires</b>	<b>528 K€</b>	<b>1 594 K€</b>	<b>173 K€</b>
<b>Médiane chiffre d'affaires</b>	<b>128 K€</b>	<b>1 743 K€</b>	<b>113 K€</b>

La classification par tranche de chiffre d'affaires montre que 14 structures sur 20 ont un chiffre d'affaires inférieur à 250K€.

Ces données soulignent également la disparité de taille entre les ACI et les EI-ETTI-AI.

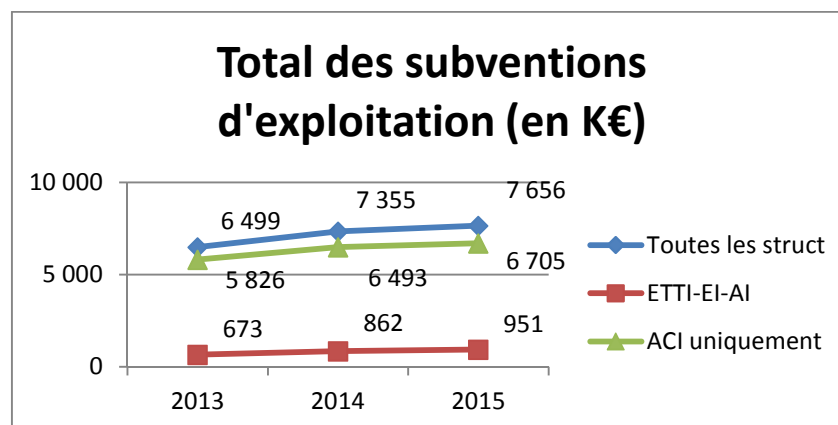
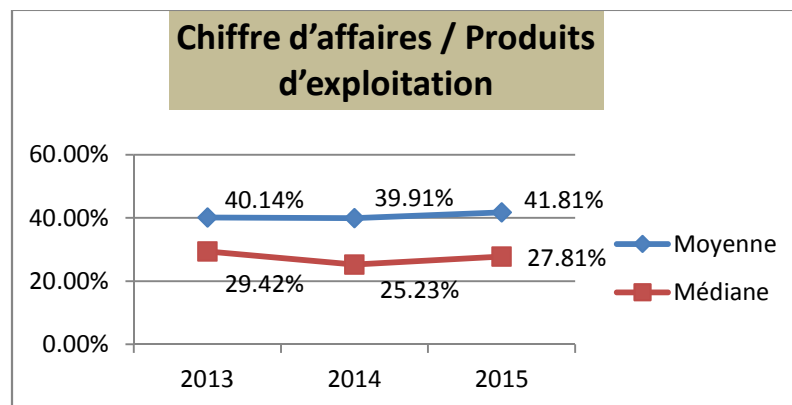
Chiffre d'affaires / Produits d'exploitation	Tendance générale (2013-2015)		
	SIAE	EI-AI-ETI	ACI
0 à 15%	0	0	0
15 à 20%	4	0	4
20 à 25%	5	0	5
25 à 30%	3	0	3
+ de 30%	8	5	3
<b>Total structures</b>	<b>20</b>	<b>5</b>	<b>15</b>
<b>Moyenne CA/Produits d'exploitation</b>	<b>40,6%</b>	<b>87%</b>	<b>25%</b>
<b>Médiane CA/Produits d'exploitation</b>	<b>26,1%</b>	<b>90%</b>	<b>25%</b>

La classification par tranche de ce ratio montre que plus de 8 structures sur 20 ont un niveau d'autonomie économique important à très important (supérieur à 30%).

Le niveau d'autonomie est évidemment plus important chez les EI-AI-ETI avec près de 90% de produits d'exploitation provenant de chiffre d'affaires.

**Concernant les ACI, leur autonomie économique est également bonne puisque proche des 30%.**

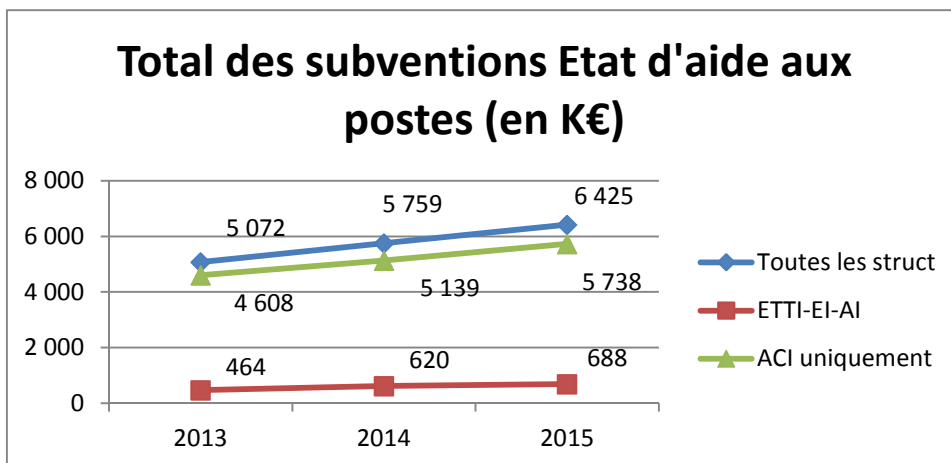
Notons tout de même qu'un cinquième des structures ont un chiffre d'affaires qui est égale à moins de 20% de leurs produits d'exploitation.



La croissance des subventions d'exploitation suit la même tendance que celle des produits d'exploitation (+21%).

Le graphique ci-dessous souligne la hausse plus importante des subventions Etat d'aides aux postes (+30%) à rapprocher de la hausse des effectifs en insertion (+17%) et de la masse salariale (+21%).

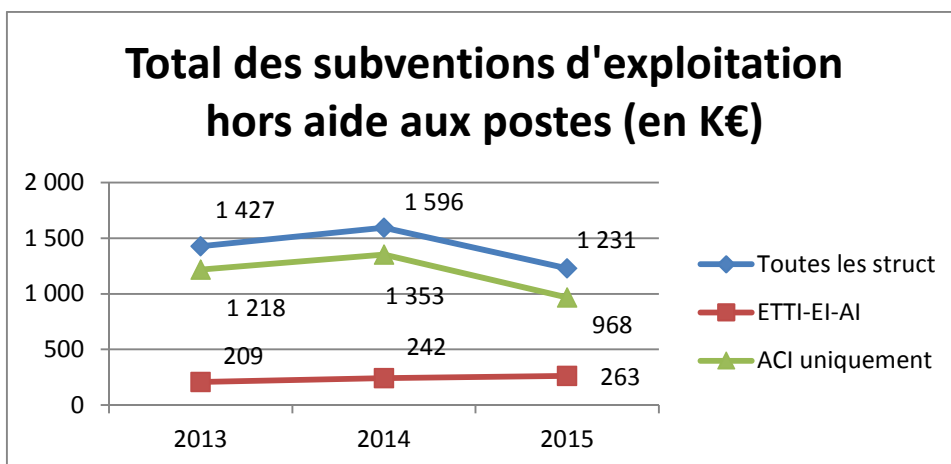
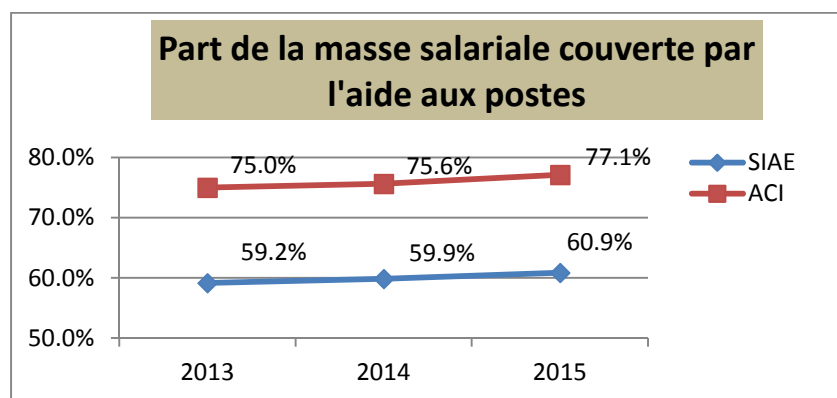
**Cette hausse de l'aide aux postes plus importante que la masse salariale semble être liée à la réforme sur l'IAE opérée en 2014. Notons toutefois qu'il existe d'autres facteurs internes (absentéisme, turnover...) qui pourraient expliquer cette variation.**



Le graphique ci-dessous semble confirmer le bénéfice de cette réforme.

En effet, l'aide aux postes couvre en moyenne 61% de la masse salariale en 2015 contre 59% en 2013.

Notons néanmoins le contraste qu'il existe entre les structures selon le type d'agrément. Si les ACI, EI et ETTI ont été impacté positivement, ce n'est pas le cas des AI avec une couverture de la masse salariale à hauteur de 6,8% en 2015 contre 8,3% en 2013.

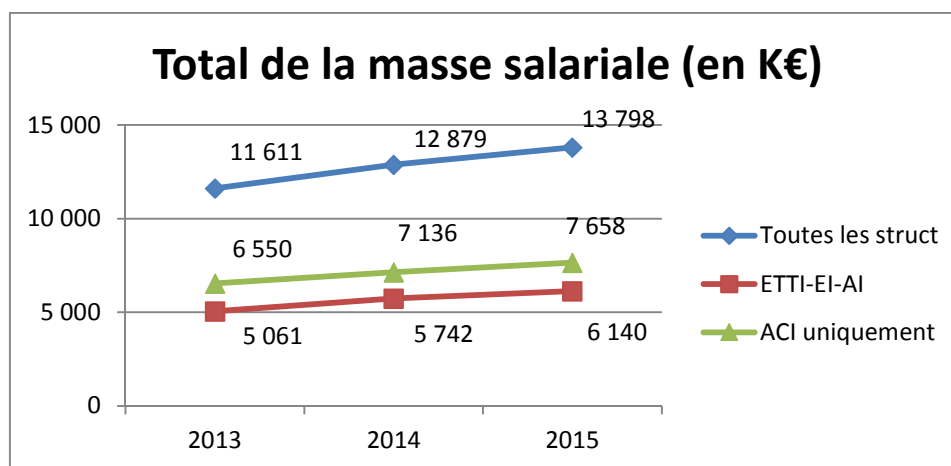


**Les autres subventions hors aide aux postes (Département de la Meuse, FSE, FDI, Conseil Régional...) sont en baisse entre 2013 et 2015 de près de 14%.**

A noter que les données en notre possession ne nous permettent pas d'identifier quel financement précisément est lié à cette diminution.

Les ACI ont été plus impactés, étant plus dépendants des financements publics.

## 2.2 Caractérisation de l'échantillon selon le critère de la taille

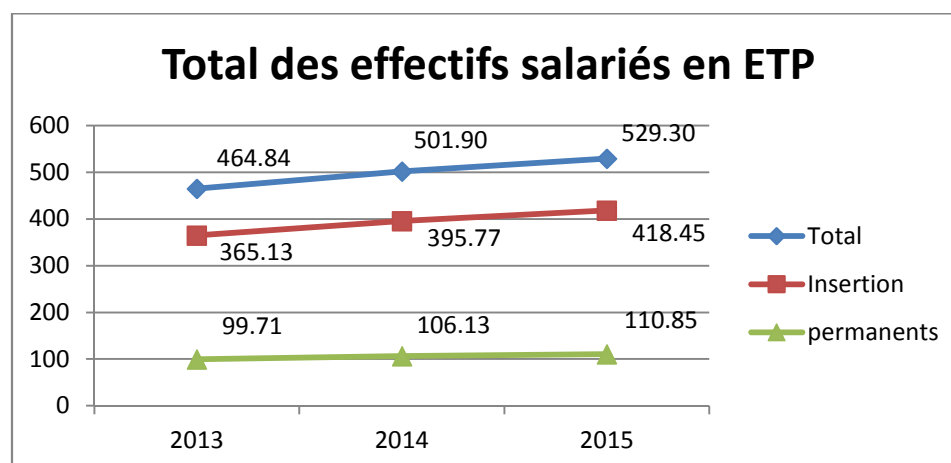


La masse salariale totale des SIAE en Meuse est en hausse de 19% entre 2013 et 2015 pour atteindre 13,8 M€ en 2015.

La hausse est plus importante chez les ETTI-EI-AI (21%) que chez les ACI (17%).

Cette hausse est liée à la l'augmentation des effectifs mais aussi à une hausse annuelle des salaires (SMIC notamment).

La masse salariale représente en moyenne 75% du total des charges d'exploitation des SIAE.



La croissance du nombre de salariés en insertion est plus soutenue (15%) que celle des salariés permanents (11%).

En moyenne les SIAE comptent un salarié permanent pour 4 salariés en insertion.

Ce rapport n'est pas le même si l'on isole les ACI (plutôt proche d'1 permanent pour 3 salariés en insertion).

Notons que ces données n'intègrent pas l'emploi « indirecte » (mise à disposition de personnel et prestations de services notamment).



	<b>Tendance générale (2013-2015)</b>			
	MIN	MAX	Moyenne	Médiane
Masse Salariale (en K€)	181,64	1624,39	638,13	408,25
ETP total	9,20	68,57	24,93	19,65
ETP permanents	1,00	25,52	5,26	2,82
ETP emplois insertion	8,20	63,33	19,66	15,72

On constate une forte disparité de la taille des structures analysées en lien avec le type d'agrément et la diversité des activités qu'elles proposent.

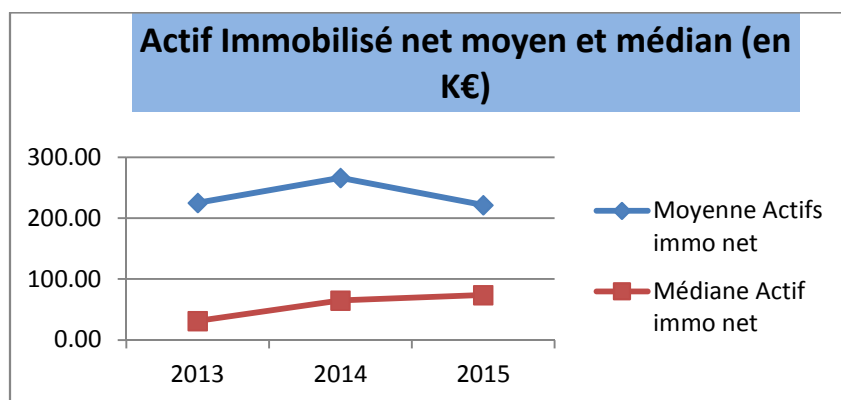
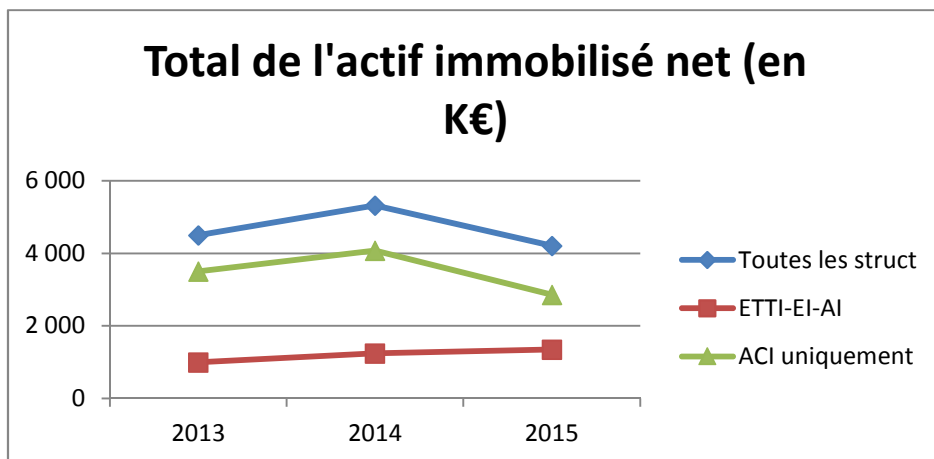
<b>Zoom sur les ACI</b>	<b>Tendance générale (2013-2015)</b>			
	MIN	MAX	Moyenne	Médiane
Masse Salariale (en K€)	181,6	1553,5	474,32	378,92
ETP total	9,8	62,2	20,98	17,33
ETP permanents	1,0	11,0	3,18	2,50
ETP emplois insertion	8,5	51,2	17,77	15,00

La disparité est également importante chez les ACI avec une étendue de masse salariale de près de 1372 K€ (la structure la plus importante de l'échantillon a une masse salariale 8 fois plus importante que la plus petite).

<b>Masse salariale (en K€)</b>	<b>Tendance générale (2013-2015)</b>		
	<b>SIAE</b>	<b>EI-AI-ETTI</b>	<b>ACI</b>
0 à 200 K€	2	0	2
200 à 400 K€	8	1	7
400 à 600 K€	2	0	2
600 à 800 K€	2	0	2
> à 800 K€	6	4	2
<b>Total structures</b>	<b>20</b>	<b>5</b>	<b>15</b>
<b>Moyenne Masse salariale (en K€)</b>	<b>638,1</b>	<b>1129,6</b>	<b>474,3</b>
<b>Médiane Masse salariale (en K€)</b>	<b>408,3</b>	<b>1280,2</b>	<b>378,9</b>

Malgré une disparité importante, on constate que la majorité des structures génère une masse salariale inférieure à 600 K€ ce qui représente une taille moyenne autour de 25 ETP.

<b>Effectifs salariés (en ETP)</b>	<b>Tendance générale (2013-2015)</b>		
	<b>SIAE</b>	<b>EI-AI-ETTI</b>	<b>ACI</b>
0 à 10	4	1	3
10 à 20	6	0	6
20 à 30	2	0	2
30 à 40	6	3	3
> 40	2	1	1
<b>Total structures</b>	<b>20</b>	<b>5</b>	<b>15</b>
<b>Moyenne effectifs salariés (en ETP)</b>	<b>24,9</b>	<b>36,8</b>	<b>21,0</b>
<b>Médiane effectifs salariés (en ETP)</b>	<b>19,7</b>	<b>37,4</b>	<b>17,3</b>



Au global, les SIAE en Meuse ont leur actif immobilisé qui diminue sur la période. Cependant, le montant médian est en hausse ce qui souligne que la majorité des SIAE ont investi sur la période.

Actif immobilisé (en K€)	Tendance générale (2013-2015)		
	SIAE	EI-AI-ETTI	ACI
0 à 50 K€	9	2	7
50 à 100 K€	4	0	4
100 à 250 K€	3	2	1
> 250 K€	4	1	3
<b>Total structures</b>	<b>20</b>	<b>5</b>	<b>15</b>
<b>Moyenne actif immobilisé (en K€)</b>	<b>256,4</b>	<b>238,5</b>	<b>262,3</b>
<b>Médiane actif immobilisé (en K€)</b>	<b>63,7</b>	<b>184,2</b>	<b>56,6</b>

Sur cet indicateur également la disparité est importante. Majoritairement les SIAE dispose d'un patrimoine (mobilier, immobilier et financier) inférieur à 100K€.

A noter que seulement 7 structures sur 20 sont propriétaires de tout ou partie de leur immobilier.

# ANALYSE ECONOMIQUE ET FINANCIERE DES STRUCTURES ETUDIEES

## 1. ANALYSE ECONOMIQUE

### 1.1. Situation globale 2013-2015

	<b>Tendance générale (2013-2015)</b>			
	MIN	MAX	Moyenne	Médiane
Résultat d'exploitation (en K€)	-13,65	125,59	22,13	14,27
Résultat d'exploitation/ Produits d'exploitation (en %)	-3,20%	6,70%	1,64%	1,57%
Résultat net (en K€)	-19,99	127,87	31,09	20,46
Résultat net / Produits d'exploitation (en %)	-4,69%	6,27%	2,62%	3,66%
Capacité d'Autofinancement (en K€)	-6,64	213,55	49,86	32,80
Capacité d'Autofinancement / Produits d'exploitation (en %)	-1,56%	10,51%	4,57%	4,72%

La situation globale 2013-2015 est plutôt positive. On constate que si le résultat d'exploitation médian est faible, il est néanmoins positif. Le résultat net moyen et médian est plus important que le résultat d'exploitation, en lien notamment avec l'impact positif des produits exceptionnels.

Résultat net / Produits d'exploitation	<b>Tendance générale (2013-2015)</b>		
	SIAE	EI-AI-ETI	ACI
< à -2%	1	0	1
-2 à 0%	2	1	1
<b>Total structures en déficit</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
0 à 2%	5	0	5
2 à 4%	6	2	4
>4%	6	2	4
<b>Total structures en excédents</b>	<b>17</b>	<b>4</b>	<b>13</b>
<b>Moyenne</b>	<b>2,62%</b>	<b>3,01%</b>	<b>2,48%</b>
<b>Médiane</b>	<b>3,66%</b>	<b>3,93%</b>	<b>3,37%</b>

Ainsi, la majorité des structures est rentable mais avec une rentabilité faible au regard des produits d'exploitation (inférieure à 4%).

A contrario, la majorité des structures en déficit d'exploitation ne le sont que faiblement (supérieure à -2%), et donc proche de l'équilibre.

Résultat d'exploitation/ Produits d'exploitation	Tendance générale (2013-2015)		
	SIAE	EI-AI-ETI	ACI
< à -2%	1	0	1
-2 à 0%	5	1	4
<b>Total structures en déficit d'exploitation</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>5</b>
0 à 2%	6	2	4
2 à 4%	4	1	3
>4%	4	1	3
<b>Total structures en excédent d'exploitation</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>10</b>
<b>Moyenne</b>	<b>1,64%</b>	<b>2,42%</b>	<b>1,36%</b>
<b>Médiane</b>	<b>1,57%</b>	<b>1,58%</b>	<b>1,11%</b>

En se focalisant uniquement sur le résultat d'exploitation (et donc en faisant abstraction des éléments exceptionnels et financiers), on constate que davantage de structures sont déficitaires. Il s'agit principalement de structures agréées ACI.

**Cette différence démontre l'importance du financement des investissements par subventions d'investissement (figurant au résultat exceptionnel) puisque sans ces subventions, deux fois plus de structures seraient déficitaires.**

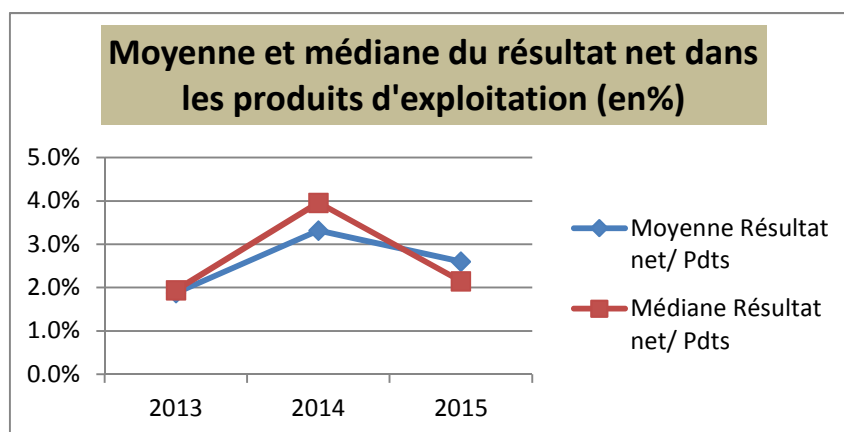
Capacité d'autofinancement / Produits d'exploitation	SIAE	EI-AI-ETI	ACI
< à -2%	0	0	0
-2 à 0%	2	1	1
<b>Total structures en déficit de CAF</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
0 à 2%	1	0	1
2 à 4%	5	1	4
4 à 6%	6	1	5
>6%	6	2	4
<b>Total structures en excédent de CAF</b>	<b>18</b>	<b>4</b>	<b>14</b>
<b>Moyenne</b>	<b>4,57%</b>	<b>4,06%</b>	<b>4,75%</b>
<b>Médiane</b>	<b>4,72%</b>	<b>5,42%</b>	<b>4,70%</b>

La répartition par tranche des SIAE sur l'indicateur de la CAF souligne que 90% des SIAE ont été rentables sur la période 2013-2015.

Si la situation globale est positive au vu du peu de structures déficitaires, les SIAE demeurent peu rentables avec une rentabilité moyenne et médiane inférieure à 5% quelque soit l'indicateur analysé.

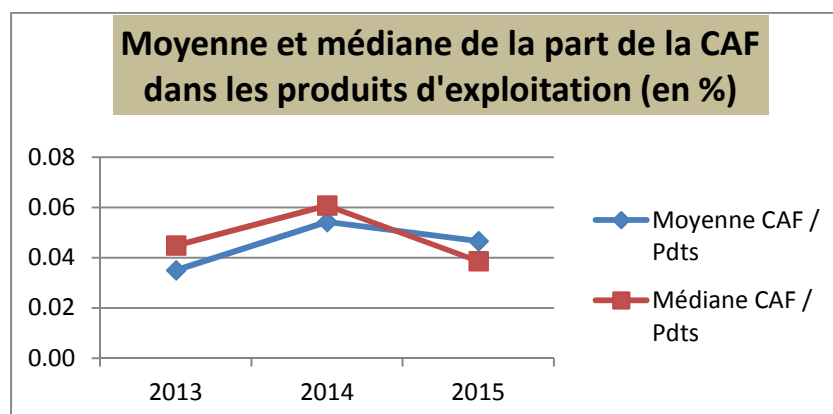
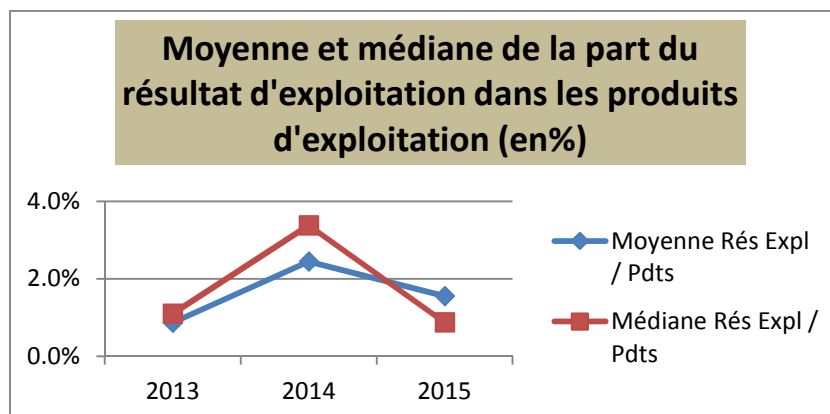
Par ailleurs, ces données (tendance 2013-2015) sont « boostées » par la situation économique 2014, en partie exceptionnelle parce qu'impactée positivement par l'application de la réforme IAE (transition des deux modes de conventionnement, ayant entraînée le versement de la modulation de 5% pour toutes les SIAE).

## 1.2. Evolution sur la période



La rentabilité médiane et moyenne connaît une forte hausse en 2014 puis une baisse en 2015. La tendance reste à la hausse puisqu'entre 2013 et 2015 la part moyenne du résultat net dans les produits d'exploitation augmente de plus d'un tiers.

Cette hausse importante en 2014 semble s'expliquer par la mise en œuvre de la réforme de l'IAE cette même année.



En se focalisant sur l'exploitation et sur la CAF, on constate une évolution négative entre 2013 et 2015 du ratio médian contrairement à la moyenne qui elle, augmente.

En d'autres termes, cela signifie que plusieurs structures ont subi une légère baisse de leur rentabilité et que quelques structures ont connu une forte amélioration de leur situation économique.

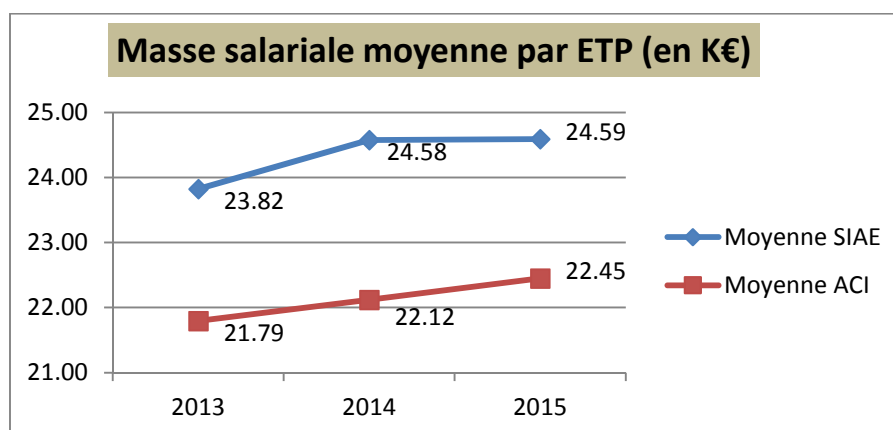
Résultat net / Produits d'exploitation	SIAE en 2013	SIAE en 2015
< à -2%	2	2
-2 à 0%	1	1
<b>Total structures en déficit</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
0 à 2%	8	7
2 à 4%	3	4
>4%	6	6
<b>Total structures en excédent</b>	<b>17</b>	<b>17</b>
<b>Moyenne</b>	<b>1,88%</b>	<b>2,60%</b>
<b>Médiane</b>	<b>1,95%</b>	<b>2,15%</b>

Résultat d'exploitation/ Produits d'exploitation	SIAE en 2013	SIAE en 2015
< à -2%	4	4
-2 à 0%	2	2
<b>Total structures en déficit d'exploitation</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
0 à 2%	7	7
2 à 4%	2	3
>4%	5	4
<b>Total structures en excédent d'exploitation</b>	<b>14</b>	<b>14</b>
<b>Moyenne</b>	<b>0,86%</b>	<b>1,55%</b>
<b>Médiane</b>	<b>1,10%</b>	<b>0,87%</b>

La répartition par tranche sur les deux indicateurs ci-dessus montre peu d'évolution.

Capacité d'autofinancement / Produits d'exploitation	SIAE en 2013	SIAE en 2015
< à -2%	2	1
-2 à 0%	2	0
<b>Total structures en déficit de CAF</b>	<b>4</b>	<b>1</b>
0 à 2%	3	5
2 à 4%	2	5
4 à 6%	3	4
>6%	8	5
<b>Total structures en excédent de CAF</b>	<b>16</b>	<b>19</b>
<b>Moyenne</b>	<b>3,51%</b>	<b>4,66%</b>
<b>Médiane</b>	<b>4,49%</b>	<b>3,85%</b>

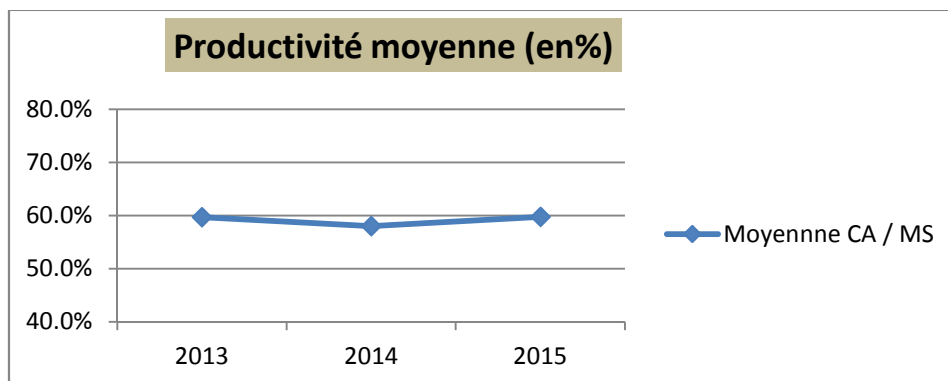
A l'inverse, sur l'indicateur de la CAF, on constate une amélioration des structures en déficit de CAF qui sont devenues positives tandis que les structures les plus rentables en 2013 le sont moins en 2015.



Le coût d'un ETP est en moyenne de 24K€, stable sur la période.

Nous pouvons donc affirmer que les SIAE en général maîtrisent bien ce poste de charge au vu de sa stabilité mais aussi au vu de son montant moyen annuel, relativement proche du coût d'un ETP au SMIC.

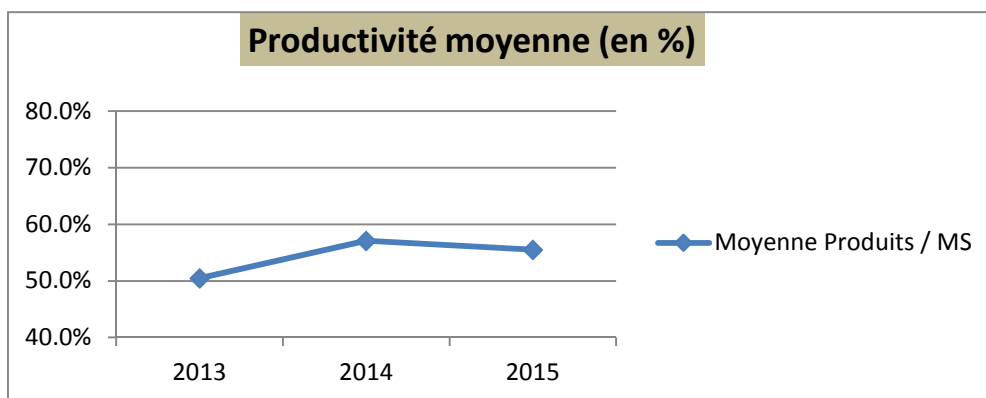
Le coût moyen d'un ETP est encore plus bas chez les ACI (21,6K€ en 2015).



La productivité des SIAE est pourtant stable avec en moyenne un chiffre d'affaires qui couvre 60% de la masse salariale en 2013, 2014 et 2015. En d'autres termes, la plupart des SIAE de Meuse ont augmenté leur activité économique proportionnellement à leur masse salariale.

La hausse du chiffre d'affaires pour la plupart des structures ne leur a donc pas permis de réaliser des économies d'échelle.

**Au vu de la stabilité de cet indicateur, il se pose la question de l'impact de la réforme IAE intervenue au cours de cette période (généralisation du CDDI, convention collective SYNESI...), que notre étude (macroéconomique) n'a pas pu analyser.**



C'est la hausse des subventions par rapport à la masse salariale qui contribue davantage à une amélioration de la situation économique globale.

## 2. ANALYSE FINANCIERE

### 2.1. Situation globale en 2015

	2015			
	MIN	MAX	Moyenne	Médiane
Fonds propres (en K€)	-147,86	2662,87	528,71	159,94
Fonds Propres /Produits d'exploitation (en %)	-34,28%	121,69%	33,41%	30,73%

La situation financière médiane et moyenne des structures étudiées est plutôt solide.

La part des fonds propres dans le volume d'activité est relativement importante (33% en moyenne). Cela signifie en d'autres termes qu'une SIAE en Meuse dispose en général de l'équivalent de 4 mois d'activité en fonds propres.

1 seule structure seulement a des fonds propres négatifs ce qui représente une situation de grande fragilité. Aucune structure n'a de fonds propres proche de zéro.

Il n'existe pas de différence majeure selon le type d'agrément.

	2015			
	MIN	MAX	Moyenne	Médiane
Fonds propres pérennes (en K€)	-174,33	2518,82	488,24	141,07
Fonds Propres pérennes /Produits d'exploitation (en %)	-40,42%	121,69%	29,96%	28,26%

Le constat est assez similaire en analysant les fonds propres pérennes ce qui signifie que les fonds propres des SIAE de Meuse sont majoritairement composés par des fonds associatifs, du capital ou le cumul des excédents passés.

Les ACI disposent de moins de fonds propres pérennes comme le souligne le tableau ci-dessous :

Zoom sur les ACI	2015			
	MIN	MAX	Moyenne	Médiane
Fonds propres pérennes (en K€)	-174,33	2518,82	328,75	129,01
Fonds Propres pérennes /Produits d'exploitation (en %)	-40,42%	52%	21,54%	23,88%

Il convient donc de relativiser la situation financière des ACI parce que faussée par la situation très solide de la plupart des EI, ETTI et AI. La situation financière des ACI est tout de même relativement solide puisque les fonds propres pérennes d'un ACI représentent en moyenne un peu plus de 2 mois d'activité.



	<b>2015</b>			
	MIN	MAX	Moyenne	Médiane
Fonds de roulement (en K€)	-223,87	1980,46	370,75	126,26
Fonds de roulement / Produits d'exploitation (en %)	-51,90%	102,68%	23,77%	24,07%

Le fonds de roulement est en moyenne moins élevé que les fonds propres ce qui signifie que les associations ont peu recours au prêt bancaire pour financer leurs investissements, préférant les autofinancer. D'après notre analyse, moins d'un tiers des structures sont en capacité d'autofinancer des investissements sans dégrader considérablement leur fonds de roulement.

<b>Zoom sur les ACI</b>	<b>2015</b>			
	MIN	MAX	Moyenne	Médiane
Fonds de roulement (en K€)	-223,87	1671,6	223,78	112,27
Fonds de roulement / Produits d'exploitation (en %)	-51,90%	37,84%	15,15%	20,12%

Même constat si l'on se focalise sur les ACI avec un fonds de roulement moyen et médian relativement bas.

	<b>2015</b>			
	MIN	MAX	Moyenne	Médiane
Dettes financières à moyen long terme (en K€)	0,00	314,89	55,37	0,00
Dettes financières / Fonds propres (en %)	0,00%	133,14%	14,47%	0,00%

Les données ci-dessus soulignent le faible recours au prêt bancaire. En effet, 11 structures n'ont aucun encours bancaire au 31/12/2015. Les 9 autres ont pour la plupart un endettement relativement faible au regard de leur fonds propres. Seulement une structure a son endettement financier supérieur à ses fonds propres.

	<b>2015</b>			
	MIN	MAX	Moyenne	Médiane
BFR (en K€)	-178,40	1635,17	139,29	23,77
Trésorerie nette (en K€)	-183,27	1112,86	225,53	100,08
Trésorerie nette / produits d'exploitation (en %)	-47,79%	136,01%	23,05%	19,36%

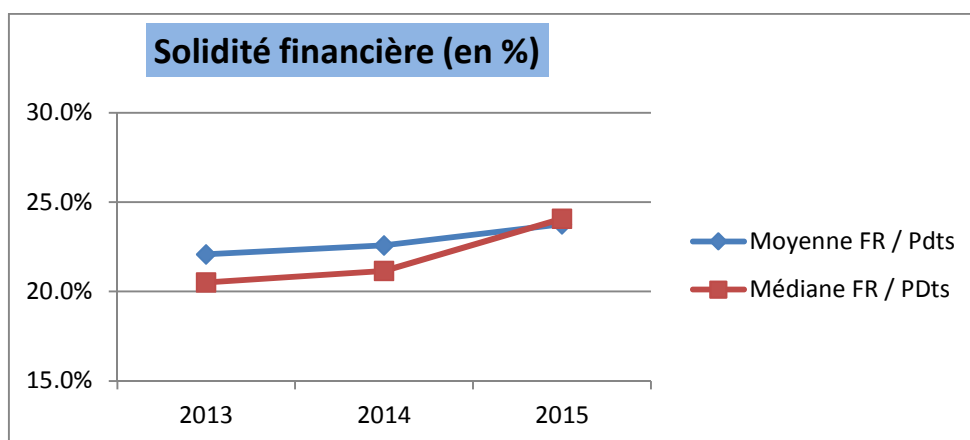
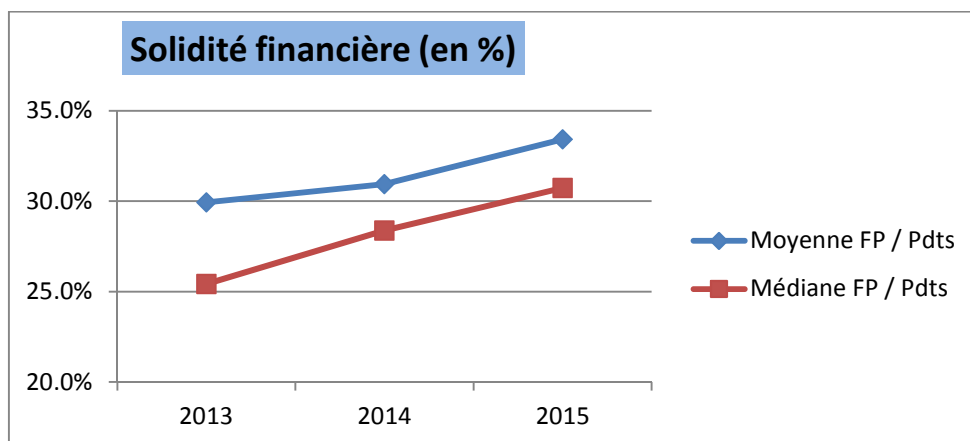
Le Besoin en Fonds de Roulement est négatif pour la moitié des structures. En d'autres termes, ces structures ont un montant de dettes supérieur à celui de leurs créances, ce qui a un impact positif sur leur trésorerie.

Pour les autres structures, 5 d'entre elles sont très impactées par leur BFR puisque ce dernier consomme plus de 40% de leur fonds de roulement.

La trésorerie nette combine BFR et fonds de roulement, le constat est que près de la moitié des structures ont une situation de trésorerie fragile.

**Notons qu'il convient de relativiser cette analyse. En effet, la trésorerie nette reflète le niveau de trésorerie à une date précise (en l'occurrence à la clôture comptable) mais ne permet pas d'apprécier le niveau de trésorerie tout au long de l'année, qui dans certains cas fluctuent énormément. C'est pourquoi, il est préférable de se focaliser sur les fonds propres et le fonds de roulement pour analyser la situation financière.**

## 2.2. Evolution sur la période



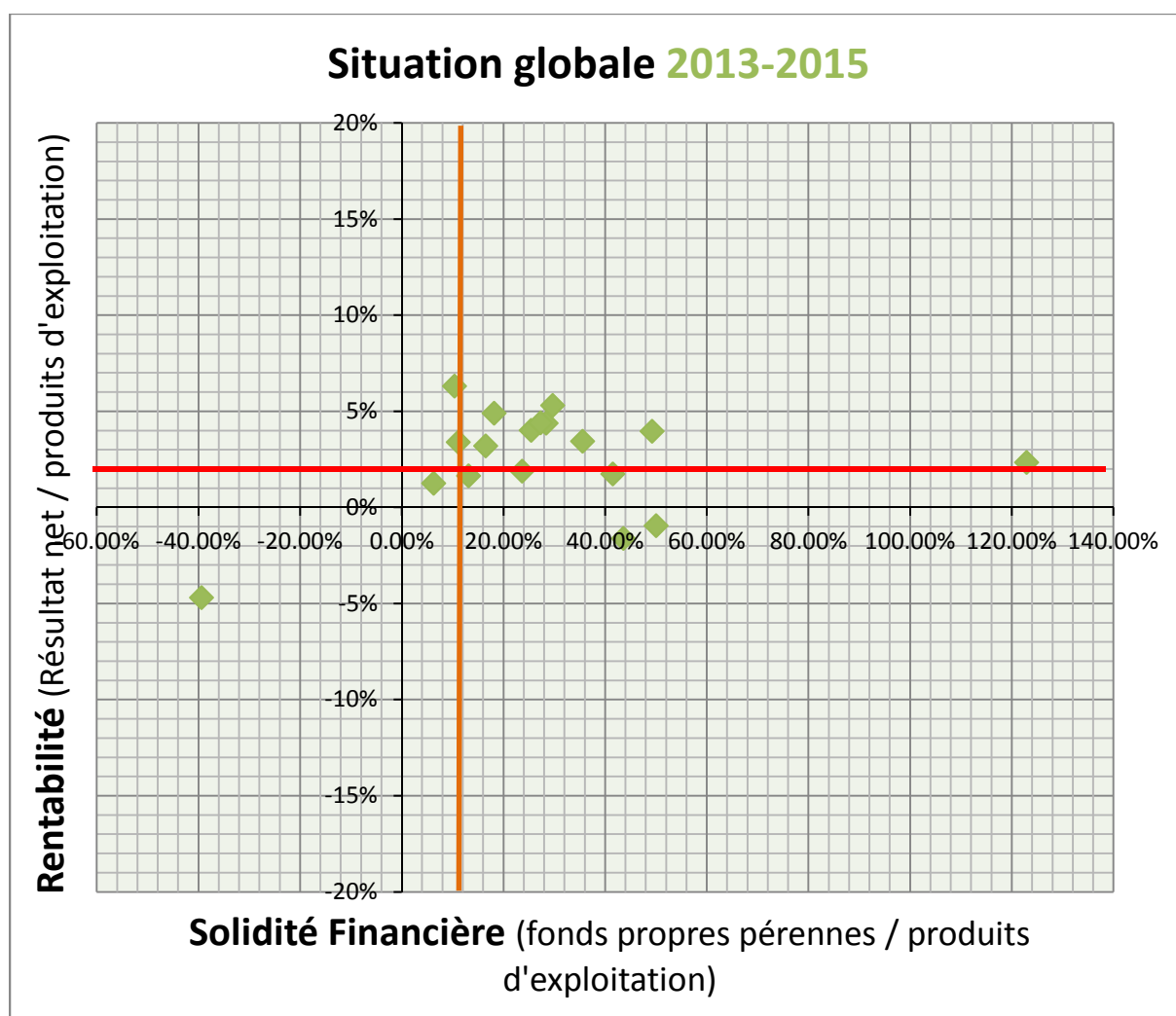
Il n'existe pas d'évolution majeure dans l'évolution financière des SIAE de Meuse.

Notons toutefois une évolution positive qui est la conséquence directe de la bonne situation économique des structures en général.

### 3. APPROCHE SYNOPTIQUE DE LA SITUATION EN 2013-2015 ET EVOLUTION SUR LA PERIODE

**NB :** la présente étude n'ayant pas pour but d'être nominative, ni le nom des structures ni leur agrément ne sont mentionnés dans les graphiques ci-dessous.

Graphique synoptique des statistiques économiques et financières des SIAE en Meuse sur la période 2013-2015



**LEGENDE :**

Limite en dessous de laquelle une structure est économiquement fragile.

Limite en dessous de laquelle une structure est financièrement fragile.

## Tableau synoptique de la situation financière et économique des associations porteuses d'un agrément IAE entre 2013 et 2015

Structuration bilancielle \ Rentabilité	Précaire	Fragile	Correcte	Assez solide	Solide	TOTAL
Très bonne			X	X X X X		5
Bonne			X X	X X	X X X X	8
Equilibrée			X	X	X	3
Négative		X			X X	3
Très négative	X					1
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>20</b>

### 3.1. Synthèse 2013-2015

La photographie de la situation économique et financière des structures étudiées sur la période 2013-2015 montre une certaine homogénéité. En effet, 10 structures sur 20 arrivent à concilier situation financière solide et bon niveau de rentabilité. 7 structures sur 20 sont dans une situation correcte et seulement 3 sur 20 sont dans une situation fragile ou très fragile.

Cette situation est donc globalement positive. La présente analyse démontre que ce constat est le produit de plusieurs facteurs :

- Maximisation du chiffre d'affaires. En effet, les structures les plus rentables ont leur ratio d'autonomie économique (chiffre d'affaires / produits d'exploitation) 1,5 fois plus élevé que les structures les moins rentables. Cependant, en se focalisant uniquement sur les ACI, cette corrélation est moins évidente. On constate ainsi que certaines structures moins autonomes économiquement sont quand même très rentables en lien avec leur capacité à capter d'autres subventions.
- Maximisation de la productivité et des subventions d'exploitation (augmentation plus rapide des produits d'exploitation que de la masse salariale). Cet indicateur varie proportionnellement à la situation économique dans la plupart des cas.
- Diversification des activités et des agréments : 2/3 des SIAE multi activités font partie des structures les plus rentables,
- Atteinte d'une taille critique. Les 10 structures les plus rentables sont en moyenne de taille 4 fois plus importante que les 10 structures les moins rentables,
- Niveau d'endettement faible à rapprocher d'un niveau d'immobilisations relativement faible également (activités nécessitant peu d'investissements et/ou matériels vieillissants et structures non propriétaires pour la plupart d'entre elles).

Cependant, ces facteurs sont à relativiser au regard d'un facteur exogène, celui lié au conventionnement IAE (nombre de postes en insertion accordés) qui conditionne le développement de l'activité.

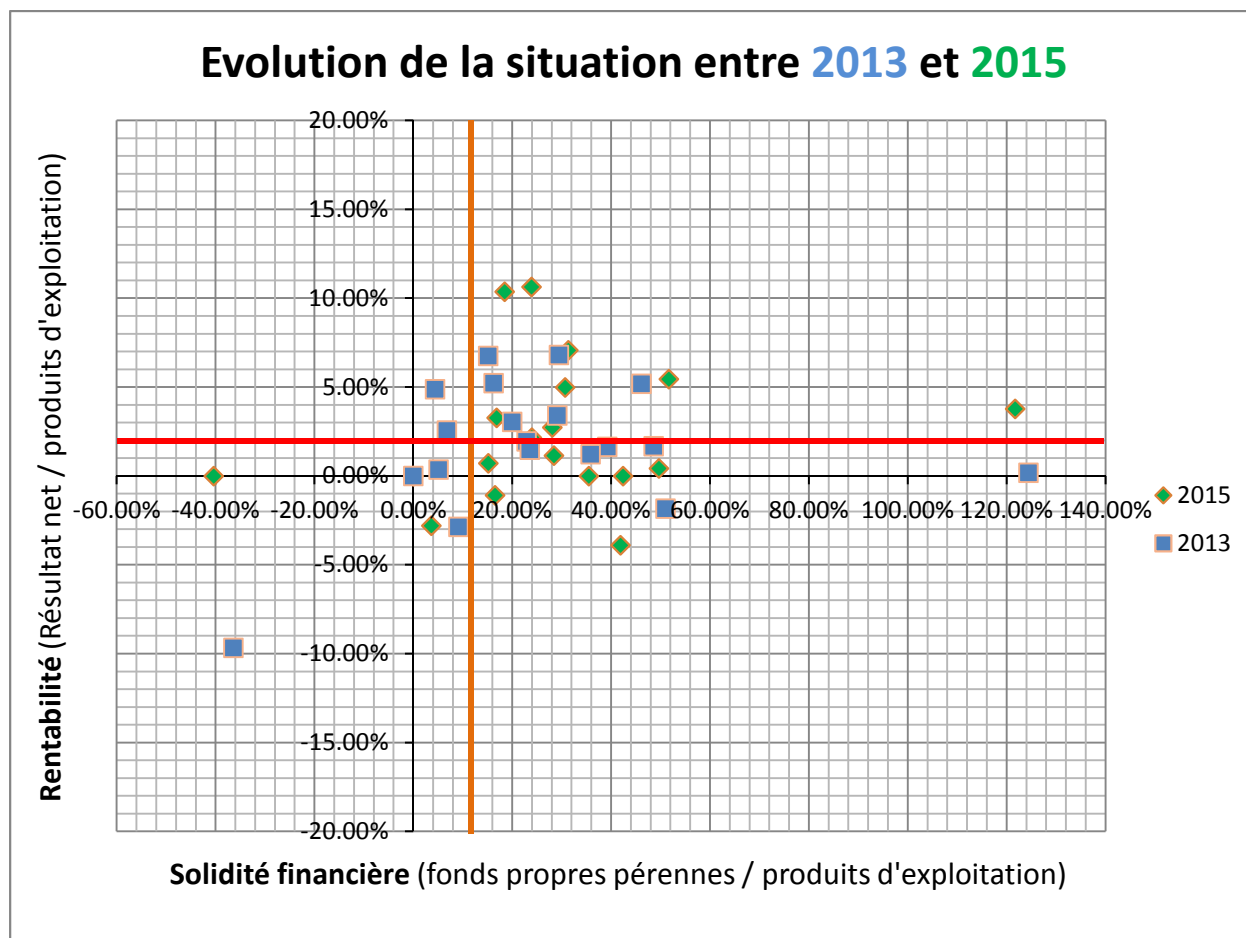
Notons également que la présente étude n'analyse pas les facteurs clés de succès que sont notamment la gouvernance, l'organisation, la gestion des ressources humaines, la politique tarifaire, la communication / valorisation des actions menées...

Par ailleurs, nous avons identifié les corrélations qu'il peut exister entre la situation économique et certains critères qualitatifs. Ces données ne permettent pas d'affirmer qu'il existe un lien de cause à effet mais peuvent questionner sur les facteurs amenant une SIAE à être rentable :

- 2/3 des structures situées en milieu rural font partie des structures les moins rentables,
- Toutes les structures qui sont propriétaires de tout ou partie de leur bâtiment figurent parmi les plus rentables,
- Les structures déficitaires ont de meilleurs résultats d'insertion (54% de taux de sorties dynamiques) que les structures rentables (38%).

**Ce dernier constat interroge sur la capacité des SIAE à concilier situation économique et financière saine - qui nécessite une bonne maîtrise des charges notamment - et résultats en insertion positifs qui nécessitent des moyens importants (formation, encadrement, temps non productifs...), surtout pour les ACI.**

### 3.2. Evolution sur la période



#### LEGENDE :

Limite en dessous de laquelle une structure est économiquement fragile.

Limite en dessous de laquelle une structure est financièrement fragile.

Si l'on constate une amélioration globale de la situation financière (15 améliorations contre 5 dégradations), la variation de la situation économique est moins évidente.

Cette dernière est en amélioration pour 10 structures mais en légère diminution ou en maintien pour autant d'autres, avec une rentabilité proche de zéro pour près d'un tiers des structures.

Les quelques dégradations de la situation financière s'expliquent par une situation passée déficitaire.

La dégradation de la rentabilité est liée dans ¾ des cas à une baisse de productivité au sens large (subventions d'exploitation / masse salariale), donc soit par une baisse des produits soit du fait d'une masse salariale non maîtrisées.

Il conviendrait d'affiner cette analyse au regard de l'impact de la convention collective SYNESI, de la pyramide des âges et du secteur d'activités.

# PRECONISATIONS D'ACCOMPAGNEMENT ET DE FINANCEMENT A METTRE EN ŒUVRE PAR SITUATION TYPE

## 1. IDENTIFICATION DES CAS TYPES

Structuration bilancielle \ Rentabilité	Précaire	Fragile	Correcte	Assez solide	Solide	TOTAL
Très bonne			Cas D X	Cas F X X X X		5
Bonne			Cas B X X	Cas C X X	Cas C X X X X	8
Equilibrée			Cas B X	Cas C X	Cas C X	3
Négative		Cas A X			Cas E X X	3
Très négative	Cas A X					1
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>20</b>

Pour chaque cas, des besoins particuliers aussi bien en matière d'accompagnement qu'en besoin de financement peuvent être identifiés.

On peut ainsi rapporter ces **besoins par cas-type** :

Besoins	Mesures de redressement	Accompagnements spécifiques	Restructuration financière de haut de bilan via financements non remboursables	Restructuration financière de haut de bilan via financements remboursables	Pas de besoins de financements spécifiques apparents
Cas possibles	2 structures concernées	15 structures concernées	4 structures concernées	4 structures concernées	12 structures concernées
Cas A (2 structures)	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>		
Cas B (3 structures)		<b>X</b>		<b>X</b>	
Cas C (8 structures)		<b>X</b>			<b>X</b>
Cas D (1 structures)				<b>X</b>	
Cas E (2 structures)		<b>X</b>	<b>X</b>		
Cas F (4 structures)					<b>X</b>



## 2. EXPOSE DES BESOINS PAR CAS-TYPE

### Mise en place de mesures de redressement

#### Cas A (2 structures)

Devant l'urgence des situations et dans un premier temps, une diminution des charges est nécessaire parallèlement à toutes autres actions engagées par la structure ou ses partenaires.

#### Besoins d'accompagnement relatifs à la recherche de rentabilité

##### Cas A – B – C – E – I – F (7 structures)

Les thématiques peuvent être différentes selon les structures mais pourraient viser à :

- développer le chiffre d'affaires (politique commerciale, tarifaire, positionnement à la concurrence, politique de communication,...) ;
- maîtriser les charges (mises en place d'outils de gestion, tableau de suivis d'indicateurs, plan de trésorerie, amélioration et suivi de la productivité) ;
- limiter le besoin en fonds de roulement (mise en place ou amélioration des outils de gestion relatifs à la facturation et aux relances clients (suivi des paiements) ainsi qu'aux suivis de conventions publiques ; maximisation des délais de paiement fournisseurs).

Ces thématiques impliquent également de façon transversale pour certaines à revoir l'organisation technique et administrative de la structure et de la répartition des rôles de chacun.

Dans le cas de ces structures non rentables, le taux d'encadrement ainsi que les modalités et leurs coûts d'accompagnement et de formation des personnes en difficulté est à rapporter au taux de sorties positives de ces structures. Des mesures de rationalisation pourraient être envisagées tout en rendant plus efficient cet accompagnement.

#### Besoins de restructuration financière de haut de bilan (financements non remboursables)

##### Cas B – F (4 structures)

Compte tenu de la fragilité de ces structures et de leur niveau de rentabilité, **des financements non remboursables** sont à privilégier.

Dans le cas de structures non rentables, le retour à la rentabilité doit être une condition pour permettre à la structure de retrouver une situation saine de manière durable et ne pas voir ce financement assimilé à un remboursement de dettes passées et à venir.

Parallèlement, un point précis sur les dettes de la structure permettra d'accompagner l'association dans un plan d'étalement à l'amiable, surtout concernant les dettes fiscales et sociales (échancier à négocier avec chaque organisme à demander sans quoi un risque de procédure de dépôt de bilan à l'initiative de ces organismes est à craindre).

#### Besoins de restructuration ou renforcement financier de haut de bilan (financements remboursables) : Cas C – D – G (4 structures)

Les besoins ne sont pas aussi pressants mais pourraient être nécessaires. Sous réserve d'un retour à la rentabilité et d'une anticipation des besoins, le montage pourrait inclure **des financements remboursables**.

#### Pas de besoin à priori au regard des éléments comptables passés de financements particuliers : Cas E – H – I – J – K (12 structures)

## CONCLUSION

Les 20 Structures de l'Insertion par l'Activité Economique de Meuse étudiées dans la présente étude ont développé leur produits d'exploitation de 16% entre 2013 et 2015 pour atteindre un poids économique de près de 20 M€ en 2015. Cette croissance n'est pas du fait uniquement d'une hausse des financements publics puisque le chiffre d'affaires de ces structures croît de 17% sur la même période. Les SIAE de Meuse contribuent donc fortement à dynamiser le territoire. Cette croissance s'est accompagnée par une hausse de l'emploi (64 ETP entre 2013 et 2015).

La situation économique et financière est globalement positive puisque 85% des SIAE ont une situation allant de correcte à très bonne. Le niveau de rentabilité reste néanmoins faible ce qui rend difficile le recours à l'endettement pour financer des projets de développement (investissements et/ou financement du besoin en fonds de roulement) et/ou le renforcement de fonds de roulement permettant de consolider la solidité financière de l'entreprise.

Notons néanmoins une disparité entre EI-AI-ETI et ACI, ces derniers étant plus fragiles en lien avec leur modèle économique plus dépendant aux financements publics (du fait notamment de la typologie du public accueilli, davantage éloignée de l'emploi).

Par ailleurs, si la situation financière globale est relativement bonne, beaucoup de structures sont limitées dans leur capacité d'investissement ce qui entraîne la nécessité d'avoir recours à des subventions d'investissement. Notons également l'impact du BFR pour la plupart des structures.

Cette étude macroéconomique ne nous permet pas de réaliser de corrélation entre secteur d'activité et situation économique et financière mais la diversification des activités, un niveau élevé de productivité, l'autonomie économique ainsi que l'atteinte d'une taille critique sont souvent des facteurs de solidité.

Les problématiques de gouvernance et de gestion supplantent les autres facteurs de manière aléatoire mais peuvent être rapportés à la taille et/ou à l'appartenance à un ensemble qui permet souvent d'être dans une situation financière et économique plus favorable avec un niveau de professionnalisation global de la structure plus important notamment.

De ce fait, l'accompagnement des associations et en particulier de leurs responsables est un facteur déterminant dans l'amélioration des situations aux côtés de soutiens purement financiers (apports remboursables ou non).



## **PARTIE 4 : GOUVERNANCE DEPARTEMENTALE ET LOCALE DE L'INSERTION PAR L'ACTIVITE ECONOMIQUE**

S'inscrivant dans la déclinaison régionale de l'accord cadre Insertion par l'Activité Economique (IAE), les modalités de gouvernance de l'IAE sont définies en Meuse autour de deux enjeux :

- réorganiser la **gouvernance départementale** avec la création d'une conférence des financeurs et un repositionnement du rôle du CDIAE
- clarifier la **gouvernance locale** avec la distinction entre comité de pilotage et comité de suivi

## I : LA GOUVERNANCE DEPARTEMENTALE

### I.1 : Une animation autour de trois instances

#### CONFERENCE DES FINANCEURS

Faciliter le **décloisonnement des financements**

Faire émerger une **vision partagée** entre tous les acteurs soutenant l'IAE

Préparer et informer le CDIAE des **orientations et des choix de financements retenus** par chaque financeur

*Membres : UD DIRECCTE, Département, Pôle Emploi et Région*

#### COMITE TECHNIQUE D'ANIMATION PILOTE PAR POLE EMPLOI

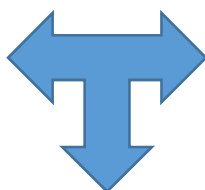
**Permettre un suivi global des parcours des personnes en insertion**

**Coordonner et garantir la mise en œuvre opérationnelle des dispositifs IAE**

**Remédier aux éventuels dysfonctionnements**

**Alimenter le CDIAE notamment en vue de l'identification des publics cibles du territoire**

*Membres : conseillers référents IAE PE, prescripteurs habilités, représentants des SIAE et des services de l'UD DIRECCTE en tant que besoin*



#### CONSEIL DE L'INSERTION PAR L'ACTIVITE ECONOMIQUE PILOTE PAR L'ÉTAT

Assurer, en tant qu'instance **stratégique**, la gouvernance et émettre un avis sur les conventionnements

En se fondant sur un **diagnostic partagé** et une **cartographie** des SIAE du territoire, élaborer un **plan d'action partagé** et l'**évaluer** annuellement.

*Membres : Pôle emploi, Département, collectivités territoriales, partenaires sociaux et structures justifiant d'une expertise dans le secteur de l'insertion (têtes de réseau de l'IAE, missions locales, opérateurs des dispositifs d'appui aux structures de l'économie sociale et solidaire)*

## **I.II : Le CDIAE, une évolution politique de l'instance**

Le CDIAE, formation spécialisée de la commission départementale de l'emploi et de l'insertion a pour missions stratégiques de :

- rendre des avis relatifs aux **demandes de conventionnement** des employeurs,
- déterminer la **nature des actions à mener** en vue de promouvoir les actions d'IAE.

Pour y parvenir, il élabore un **plan d'action** pour l'IAE et veille à sa cohérence avec les autres dispositifs concourant à l'insertion, notamment le Programme Départemental d'Insertion.

Il est consulté **en séance** deux fois par ans afin d'évoquer :

- un nouveau conventionnement (conventionnement systématiquement annuel), la signature de conventions pluriannuelles et les renouvellements des conventionnements (annuels ou pluriannuels),
- une variation à la baisse du nombre de postes d'insertion conventionnés lorsque la structure est confrontée à des difficultés ou lorsque la qualité ou le bilan de son projet d'insertion s'écarte du cadre négocié,
- les aides du fonds départemental pour l'insertion selon les modalités prévues à l'article R.5132-47 du code du travail.

Une **consultation électronique** est également prévue pour proposer :

- des modifications importantes intervenant en cours de conventionnement pluriannuel,
- des ajustements du nombre de postes d'insertion (bourse aux postes),
- une répartition de crédits en cas d'obtention de crédits complémentaires.

Une **information** du CDIAE est enfin organisée pour les avenants annuels des conventions pluriannuelles.

## II : LA GOUVERNANCE LOCALE

### II.I : Le pilotage du projet insertion organisé autour de deux instances

#### DIALOGUE DE GESTION

Définir le mode de **conventionnement** de la structure (annuel, pluriannuel) et ajuster le **nombre d'ETP** conventionnés

**Evaluer les résultats** de la structure au regard des critères de modulation

**Anticiper les difficultés** de la structure notamment financières et économiques

*Organisation par l'UD DIRECCTE, 1 fois par an au 1<sup>er</sup> semestre*

*Membres : Département, Pôle Emploi et Région*

#### COMITE DE PILOTAGE

Assurer le **pilotage** et le **suivi** du projet insertion de la structure

**Réorienter** le cas échéant les enjeux et les priorités au regard du projet

*Organisation par l'UD DIRECCTE, 1 fois par an au second semestre, en relai du dialogue de gestion*

*Membres : Département, Pôle Emploi et Région*

### II.II : Le suivi des salariés en insertion, un comité partenarial garant des parcours

#### COMITE DE SUIVI

Assurer un soutien auprès de la structure quant aux suivis individuels et aux parcours des salariés en insertion

Emettre un avis sur les futures embauches et le renouvellement des contrats, la responsabilité de l'embauche étant de la responsabilité de l'employeur

*Organisation par la structure, 3 à 4 fois par an*

*Membres : Prescripteurs : Département, Pôle Emploi, Missions locales, Cap Emploi, CIDFF, SPIP et PJJ et acteurs assurant l'accompagnement individuel de salariés de la structure*

En parallèle, afin d'assurer une **animation territoriale** et une **mise en réseau** des acteurs locaux autour du projet IAE de la structure, celle-ci peut organiser des **temps d'échanges** avec les partenaires impliqués dans l'emploi et l'insertion (relais emploi, région, intercommunalités, acteurs économiques, autres structures IAE..) et les membres du Comité de Pilotage.