



# Études Statistiques Évaluation

## L'INSERTION PAR L'ACTIVITE ECONOMIQUE EN BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE





JEAN RIBEIL, DIRECCTE BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE

Le gouvernement a souhaité effectuer des transformations sociales importantes pour notre pays en mettant l'accent sur la prise en compte du nécessaire investissement en compétences, sur la responsabilité sociale de l'entreprise vis-à-vis de ses « parties prenantes », sur le développement de stratégies visant à permettre à chacun de s'engager dans son propre chemin de formation... On le voit cela permet une palette de solutions en regard du chômage de masse d'une part, mais aussi du retard de notre pays, et de notre région, concernant le niveau de qualification aujourd'hui nécessaire pour faire face aux enjeux des économies mondialisées et digitalisées.

L'insertion par l'activité économique est une des composantes essentielles des politiques relatives à l'accès et au retour à l'emploi, maillant les politiques sociales nécessaires à la reconstruction des personnes impactées par les vicissitudes et accidents de la vie et les politiques de d'accompagnement nécessaires dans des parcours visant à la professionnalisation et l'employabilité de chacun.

Plus que toute logique d'inclusion, l'insertion par l'activité économique met en jeu la nécessité de rebâtir la confiance entre les acteurs socio-économiques, l'individu lui-même, et son adhésion à un projet de vie incluant le travail comme moteur de structuration sociale. En Bourgogne-Franche-Comté, ce sont 200 structures qui emploient plus de 16 500 salariés, avec une offre diversifiée selon les territoires et un taux de sortie en emploi durable supérieur à la moyenne nationale.

Je tiens à remercier le service Études Statistiques Évaluation et le service Développement de l'Emploi et des Compétences de la DIRECCTE pour ce travail qui met en évidence un secteur important qui constitue une des caractéristiques de notre région et qui en illustre l'attachement historique à l'économie solidaire et sociale.

# SOMMAIRE

## ANALYSE REGIONALE : L'IAE EN BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE

|                                                                     |       |
|---------------------------------------------------------------------|-------|
| L'IAE EN 2016 : 16 500 SALARIES REPARTIS DANS 200 STRUCTURES.....P. | 5     |
| LES PERSONNES RECRUTEES EN 2016 .....                               | P. 10 |
| LES SORTANTS DE 2016.....P.                                         | 12    |
| DES ENJEUX PAR TERRITOIRES.....P.                                   | 15    |

## ANALYSES DEPARTEMENTALES

|                              |    |
|------------------------------|----|
| COTE D'OR.....P.             | 22 |
| DOUBS.....P.                 | 29 |
| JURA.....P.                  | 36 |
| NIEVRE.....P.                | 43 |
| HAUTE-SAONE.....P.           | 50 |
| SAONE-ET-LOIRE.....P.        | 57 |
| YONNE.....P.                 | 64 |
| TERRITOIRE DE BELFORT.....P. | 70 |

**SOURCE P.78**

**POUR EN SAVOIR PLUS P.79**

## ANNEXES

|                                                                                     |       |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| LE CADRE JURIDIQUE DE L'IAE.....P.                                                  | 80    |
| EFFETS DES CARACTERISTIQUES DES SALARIES SUR LA SORTIE VERS UN EMPLOI DURABLE ..... | P. 82 |
| TPOLOGIE DES TERRITOIRES .....                                                      | P. 83 |
| SYNTHESE DES DIALOGUES DE GESTION 2017 .....                                        | P. 85 |

# L'IAE EN BOURGOGNE – FRANCHE-COMTE

EN BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE, L'INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE (IAE) EMPLOIE EN 2016 16 510 SALAIRES REPARTIS DANS 200 STRUCTURES. LES PARCOURS DES SALAIRES DE L'IAE SE DÉROULENT DANS QUATRE TYPES DE STRUCTURES : LES ATELIERS ET CHANTIERS D'INSERTION (ACI) ET LES ENTREPRISES D'INSERTION (EI) EMBAUCHANT DES SALAIRES EN CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE D'INSERTION ; LES ASSOCIATIONS INTERMÉDIAIRES (AI) ET LES ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE D'INSERTION (ETTI) PROPOSANT DES MISSIONS DE MISE À DISPOSITION AUPRÈS DE PARTICULIERS OU D'ENTREPRISES.

LES STRUCTURES RELEVANT DU SECTEUR MARCHAND (ETTI ET EI) SONT PARTICULIÈREMENT DYNAMIQUES DANS LA RÉGION PUISQU'ELLES REPRÉSENTENT D'AVANTAGE D'EMPLOIS EN ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN.

CONCERNANT LES NOUVEAUX ENTRANTS EN 2016, LE RECRUTEMENT ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES EST PLUS ÉQUILIBRÉ EN BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE QU'AU NIVEAU NATIONAL. LES ENTRANTS SONT ÉGALEMENT MOINS DIPLOMÉS DANS LA RÉGION, À L'INSTAR DE LA POPULATION. LES PERSONNES TRAVAILLANT DANS LES ACI ET DANS UNE MOINDRE MESURE DANS LES EI SONT LES PLUS ÉLOIGNÉES DE L'EMPLOI AU REGARD DE CERTAINS CRITÈRES ADMINISTRATIFS (CHÔMEURS DE LONGUE DURÉE, BÉNÉFICIAIRES DU RSA, ETC.).

À L'ISSUE DE LEUR PARCOURS D'INSERTION, 46,2 % DES SALAIRES SONT DANS UNE SITUATION FAVORABLE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL (45,9 % AU NIVEAU NATIONAL). LA PROPORTION DE SORTANTS VERS UN EMPLOI DURABLE (CDI, CDD DE PLUS DE SIX MOIS, ETC.) ET UN EMPLOI DE TRANSITION (CDD DE MOINS DE 6 MOIS, CONTRAT AIDE POUR UNE DURÉE DÉTERMINÉE HORS IAE, ETC.) EST LÉGÈREMENT PLUS ÉLEVÉE DANS LA RÉGION QU'AU NIVEAU NATIONAL. TOUTEFOIS, PRÈS DU QUART DES SORTANTS SONT AU CHÔMAGE À L'ISSUE DE LEUR PARCOURS D'INSERTION DANS LA RÉGION COMME EN FRANCE.

SI L'IAE DANS LA RÉGION A DES CARACTÉRISTIQUES PROCHES DU NIVEAU NATIONAL, CE DISPOSITIF PRÉSENTE DES SPÉCIFICITÉS DANS CHAQUE DÉPARTEMENT.

## ► L'IAE EN 2016 : 16 500 SALAIRES REPARTIS DANS 200 STRUCTURES

L'insertion par l'activité économique (IAE) est une politique active de l'emploi ayant pour objectif d'aider les personnes très éloignées de l'emploi à se réinsérer sur le marché du travail (*cf. Annexe 1*). Les premières expériences d'insertion par le travail sont apparues dès le milieu des années 60, à l'initiative de travailleurs sociaux dont l'ambition était de favoriser l'autonomie des personnes par le travail. Reconnue et institutionnalisée progressivement par les pouvoirs publics, elle est consacrée dans le Code du Travail<sup>1</sup> depuis la loi contre les exclusions de 1998. S'inscrivant dans le champ de l'économie sociale et solidaire (ESS), elle est le fruit de l'initiative conjuguée des acteurs sociaux et des pouvoirs publics.

Son cadre juridique repose sur trois principes majeurs :

- Un conventionnement de toutes les structures de l'IAE par les services de l'État au niveau départemental, qui leur ouvre notamment droit aux aides financières ;
- Un agrément préalable des publics par Pôle Emploi, qui permet à une personne inscrite ou non à Pôle Emploi, d'intégrer un parcours d'insertion d'une durée initiale de 24 mois. Ce parcours peut se dérouler au sein d'une ou de plusieurs structures. Cette procédure vise à garantir le recrutement effectif de personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. Elle est obligatoire pour toute nouvelle embauche en ateliers et chantiers d'insertion (ACI), en entreprises d'insertion (EI) et entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) et limitée, dans les associations intermédiaires (AI), aux personnes mises à disposition dans les entreprises pour une durée de plus de 16 heures ;
- Un pilotage local de l'ensemble du dispositif, assuré par un conseil départemental de l'insertion par l'activité économique (CDIAE), qui émet notamment son avis sur les demandes de conventionnement des structures.

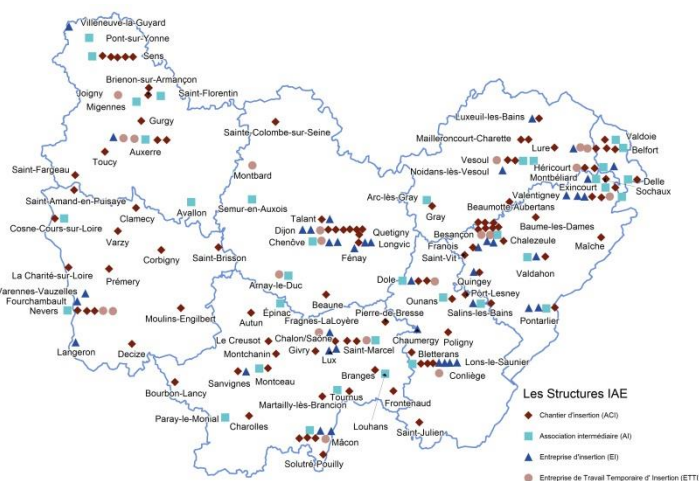
<sup>1</sup> Articles L5132-1 et suivants du Code du Travail

## 20 700 CONTRATS, SOIT 4 100 ETP ET 16 500 SALARIES

Environ 20 740 contrats<sup>2</sup> sont en cours dans une structure de l'IAE en 2016, soit 4 100 équivalents temps plein (ETP) et 16 510 salariés. Ces salariés sont répartis dans 200 structures<sup>3</sup>. Dans les structures IAE, les salariés permanents en charge de l'accompagnement socio-professionnel représentent près de 200 ETP et ceux en charge de l'encadrement technique environ 420 ETP. Les parcours des salariés de l'IAE peuvent se dérouler dans quatre types de structures. Les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) et les entreprises d'insertion (EI) embauchent des salariés en contrat à durée déterminée, tandis que les associations intermédiaires (AI) et les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) leur proposent des missions de mise à disposition auprès de particuliers ou d'entreprises. Les ETTI relèvent de l'intérim tandis que les AI embauchent en contrat à durée déterminée d'usage.

Dans l'ensemble, les structures sont implantées sur les territoires les plus peuplés de la région. Les zones de Saint-Claude, Morez et Decize apparaissent comme peu pourvues au regard de la population présente. Il faut cependant être prudent en ce qui concerne la cartographie des sièges des structures car elles peuvent avoir également des antennes ou des chantiers ailleurs dans la région.

### Les structures de l'IAE en 2016 en Bourgogne-Franche-Comté



Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese

### Densité de la population en 2012



En Bourgogne-Franche-Comté, les trois quarts des structures IAE sont des associations, les ACI et les AI étant principalement des associations et représentant les deux tiers des structures. Cette proportion est équivalente au niveau national. Les sociétés (SARL, SA, EURL) sont surreprésentées dans la région par rapport à la France (+4,6 points), les ETTI y étant proportionnellement plus nombreuses. À l'inverse, les collectivités territoriales et les établissements publics représentent une part plus faible. Ils sont uniquement conventionnés dans la Nièvre et la Saône-et-Loire pour leur activité d'ACI.

<sup>2</sup> Une personne peut avoir plusieurs contrats dans une même année.

<sup>3</sup> Structures implantées dans la région. Pour les ETTI et les AI, seuls les sièges sont comptabilisés, elles peuvent avoir des antennes dans la région et aussi en dehors.

## Statut juridique des structures IAE de la région

|                 | ACI        | AI         | EI         | ETI        | Ensemble des structures |
|-----------------|------------|------------|------------|------------|-------------------------|
| Association     | 90,5       | 100,0      | 48,8       | 0,0        | 74,0                    |
| CIAS            | 1,0        | 0,0        | 0,0        | 0,0        | 0,5                     |
| EPCI            | 4,8        | 0,0        | 0,0        | 0,0        | 2,5                     |
| Commune         | 1,9        | 0,0        | 0,0        | 0,0        | 1,0                     |
| SCOP            | 0,0        | 0,0        | 4,7        | 0,0        | 1,0                     |
| SARL            | 0,0        | 0,0        | 30,2       | 42,9       | 10,8                    |
| SA              | 0,0        | 0,0        | 2,3        | 23,8       | 2,9                     |
| EURL            | 0,0        | 0,0        | 2,3        | 23,8       | 2,9                     |
| Autres          | 1,9        | 0,0        | 11,6       | 9,5        | 4,4                     |
| <b>Ensemble</b> | <b>100</b> | <b>100</b> | <b>100</b> | <b>100</b> | <b>100,0</b>            |

Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.

Lecture : dans la région, 74,0 % des structures sont des associations.

## Statut juridique des structures IAE dans les départements de la région

|                 | Côte-d'Or    | Doubs        | Jura         | Nièvre       | Haute-Saône  | Saône-et-Loire | Yonne        | Territoire de Belfort | Bourgogne-Franche-Comté |
|-----------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|----------------|--------------|-----------------------|-------------------------|
| Association     | 53,8         | 82,5         | 80,0         | 47,6         | 84,2         | 75,0           | 83,3         | 84,6                  | 74,0                    |
| CIAS            | 0,0          | 0,0          | 0,0          | 4,8          | 0,0          | 0,0            | 0,0          | 0,0                   | 0,5                     |
| EPCI            | 0,0          | 0,0          | 0,0          | 19,0         | 0,0          | 2,8            | 0,0          | 0,0                   | 2,5                     |
| Commune         | 0,0          | 0,0          | 0,0          | 4,8          | 0,0          | 2,8            | 0,0          | 0,0                   | 1,0                     |
| SCOP            | 0,0          | 0,0          | 4,0          | 0,0          | 0,0          | 2,8            | 0,0          | 0,0                   | 1,0                     |
| SARL            | 3,8          | 15,0         | 16,0         | 9,5          | 15,8         | 8,3            | 4,2          | 15,4                  | 10,8                    |
| SA              | 7,7          | 0,0          | 0,0          | 4,8          | 0,0          | 2,8            | 8,3          | 0,0                   | 2,9                     |
| EURL            | 11,5         | 0,0          | 0,0          | 4,8          | 0,0          | 2,8            | 4,2          | 0,0                   | 2,9                     |
| Autres          | 23,1         | 2,5          | 0,0          | 4,8          | 0,0          | 2,8            | 0,0          | 0,0                   | 4,4                     |
| <b>Ensemble</b> | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> | <b>100,0</b>   | <b>100,0</b> | <b>100,0</b>          | <b>100,0</b>            |

Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.

Lecture : en Côte-d'Or, 53,8 % des structures sont des associations.

La taille des structures peut impacter leur santé financière, les petites étant davantage sensibles aux fluctuations d'activités.

Les structures IAE sont de taille comparable en moyenne entre la Bourgogne-Franche-Comté et la France (71 personnes en moyenne). La taille diffère selon le type de structure. Les structures de mise à disposition de personnel (AI et ETI) ont un effectif plus important que les ACI et les EI.

Il existe des disparités territoriales concernant la taille des structures. La Haute-Saône et la Nièvre ont des structures plus petites qu'en moyenne dans la région. Dans la Nièvre, les ACI y sont surreprésentées tandis qu'en Haute-Saône, les AI et les ETI sont de plus petite taille qu'en moyenne dans la région. Le Jura est le département où la taille des structures est la plus élevée en raison d'effectifs plus importants dans les ACI et les EI. L'Yonne se distingue par des ETI de grandes tailles.

## Taille des structures de l'IAE dans la région et en France (effectifs en insertion)

|                                | Bourgogne - Franche-Comté      |                                 | France                         |                                 |
|--------------------------------|--------------------------------|---------------------------------|--------------------------------|---------------------------------|
|                                | Effectif moyen de la structure | Effectif médian de la structure | Effectif moyen de la structure | Effectif médian de la structure |
| ACI                            | 42                             | 30                              | 55                             | 29                              |
| AI                             | 151                            | 134                             | 154                            | 113                             |
| EI                             | 48                             | 34                              | 32                             | 18                              |
| ETI                            | 134                            | 84                              | 131                            | 86                              |
| <b>Ensemble des structures</b> | <b>71</b>                      | <b>43</b>                       | <b>71</b>                      | <b>35</b>                       |

Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.

Lecture : dans la région, les effectifs dans la ACI s'élèvent en moyenne à 42 personnes. La moitié des ACI de la région ont des effectifs inférieurs à 30 personnes.

## Taille des structures de l'IAE dans les départements de Bourgogne-Franche-Comté (effectifs en insertion)

|                                  | Effectif moyen de la structure | Effectif médian de la structure |
|----------------------------------|--------------------------------|---------------------------------|
| Côte-d'Or                        | 80                             | 48                              |
| Doubs                            | 67                             | 59                              |
| Jura                             | 87                             | 71                              |
| Nièvre                           | 57                             | 31                              |
| Haute-Saône                      | 55                             | 31                              |
| Saône-et-Loire                   | 72                             | 37                              |
| Yonne                            | 76                             | 32                              |
| Territoire de Belfort            | 71                             | 64                              |
| <b>Bourgogne - Franche-Comté</b> | <b>71</b>                      | <b>43</b>                       |

Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.

Lecture : en Côte-d'Or, les effectifs dans les structures IAE s'élèvent en moyenne à 80 personnes. La moitié structures IAE de la Côte-d'Or ont des effectifs inférieurs à 48 personnes.

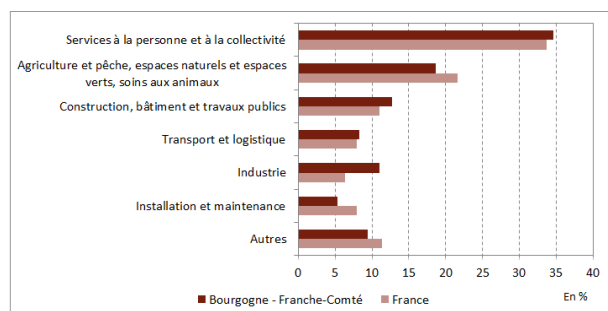
L'adhésion d'une structure à un réseau de l'IAE favorise les liens entre structure (échange de pratiques, actions collectives, etc.), pour une amélioration de leur offre d'insertion. En Bourgogne-Franche-Comté, les trois quarts des structures appartiennent à des réseaux. Au total, 49 structures n'adhèrent à aucun des six réseaux signataires de l'accord régional de coopération IAE<sup>4</sup>. La plupart de ces structures sont des ACI. Au niveau des départements, le Doubs compte le plus grand nombre de structures appartenant à un réseau (35 structures), et la quasi-totalité des structures des départements du Territoire de Belfort (93 %) et de Côte d'Or (92 %) adhèrent à un réseau.

<sup>4</sup> Chantier école Bourgogne-Franche-Comté, Comité national de liaison des régies de quartier (CNLRQ), COORACE Bourgogne-Franche-Comté, Fédération des acteurs de la solidarité Bourgogne-Franche-Comté, Fédération des entreprises d'insertion Bourgogne-Franche-Comté (FEI), Union régionale des associations intermédiaires Bourgogne-Franche-Comté (URAI).

## UNE SURREPRESENTATION DES METIERS DE L'INDUSTRIE

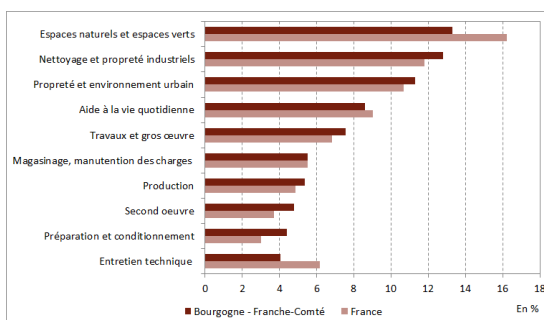
Dans la région comme en France, les structures IAE sont orientées principalement vers des métiers relatifs aux services à la personne et à la collectivité (activités de nettoyage, d'aide à la vie quotidienne, etc.), aux espaces naturels et espaces verts. Ces métiers représentent à eux seuls 53 % des ETP réalisés en 2016. Les métiers de la construction et surtout ceux liés à l'industrie sont surreprésentés dans la région en lien avec le tissu productif local.

### Les métiers exercés en 2016 par les ETPI



Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.  
Lecture : dans la région, près de 35 % des ETP en IAE exercent un métier dans les services à la personne et à la collectivité.

### Les 10 métiers les plus exercés par les ETPI en IAE



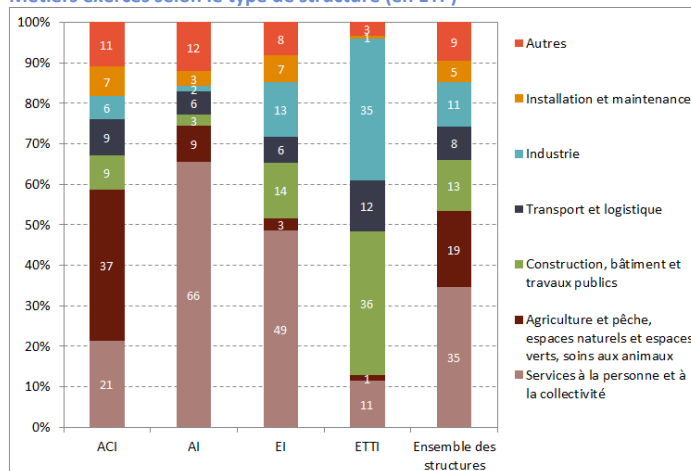
Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.  
Lecture : dans la région, 13 % des ETP en IAE exercent un métier dans les espaces naturels et espaces verts.

Les métiers diffèrent fortement selon le type de structures. Les services à la personne sont majoritaires dans les AI et les EI. En Bourgogne-Franche-Comté, les deux tiers des ETP des AI exercent un métier dans les services à la personne, en particulier dans la propreté et l'environnement urbain, et dans le nettoyage et la propreté industriels. La moitié des ETP dans les EI exercent également un métier dans ce domaine, particulièrement dans l'aide à la personne et dans le nettoyage et la propreté industriels.

Dans les ETI, à l'instar de l'intérim, les métiers sont concentrés autour de la construction, du bâtiment et travaux publics et de l'industrie, en particulier dans les métiers relatifs aux travaux et gros œuvre et à la mécanique, le travail des métaux et outillages. L'industrie est fortement surreprésentée dans les ETI de la région.

Les métiers dans les ACI sont plus diversifiés. Ces structures sont tout de même plutôt orientées dans les métiers du domaine des espaces naturels et espaces verts.

### Métiers exercés selon le type de structure (en ETP)



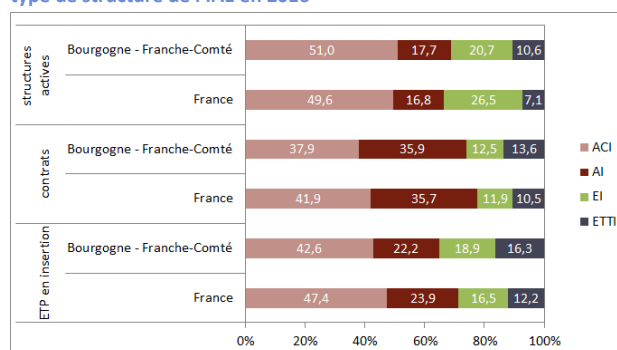
Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese

## UNE OFFRE D'INSERTION DIFFERENCIEE SELON LES TERRITOIRES

En 2016, les structures relevant du secteur marchand (ETTI et EI) sont plus dynamiques dans la région qu'en moyenne nationale. Bien que leur nombre soit proportionnellement inférieur au national, elles réalisent davantage d'ETP.

Inversement, les ACI et AI sont proportionnellement plus nombreuses dans la région qu'en France alors que leur activité est plus réduite qu'en moyenne nationale. En effet, 42,6 % des ETP de la région relèvent des ACI, contre 47,4% au niveau national.

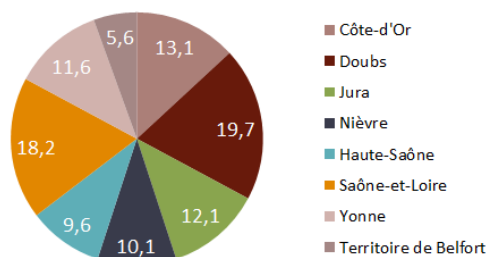
### Répartition du nombre de structures, de contrats et d'ETP selon le type de structure de l'IAE en 2016



Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.  
Lecture : en Bourgogne-Franche-Comté, les ACI représentent 50,8 % des structures de l'IAE et 38,3 % des contrats en 2016. Elles représentent 42,6 % des équivalents temps plein de l'IAE en 2016.

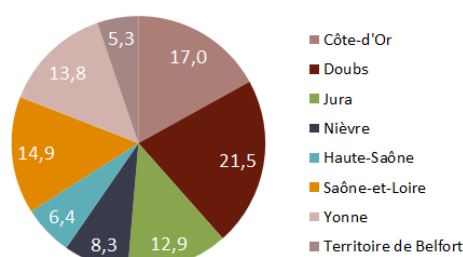
Les structures du Doubs emploient le plus d'ETP de la région, suivi par la Côte d'Or et la Saône-et-Loire. Bien que les ACI soient le type de structure le plus présent dans tous les départements, l'offre d'insertion se différencie selon les territoires. Dans la Nièvre, les deux tiers des structures IAE sont des ACI, elles ne représentent pourtant que 37 % des ETP. Dans le Jura, 46 % des structures sont des ACI et elles concentrent 56 % des ETP. Dans l'Yonne, les ETTI qui représentent seulement 13 % des structures regroupent le tiers des ETP en IAE.

### Répartition des structures IAE par département



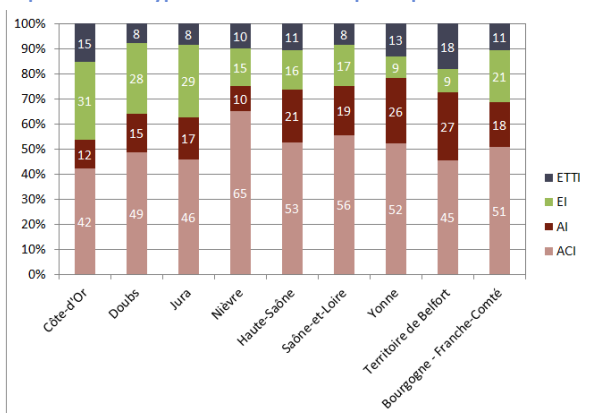
Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne - Franche-Comté, Sese.

### Répartition des ETP en IAE par département



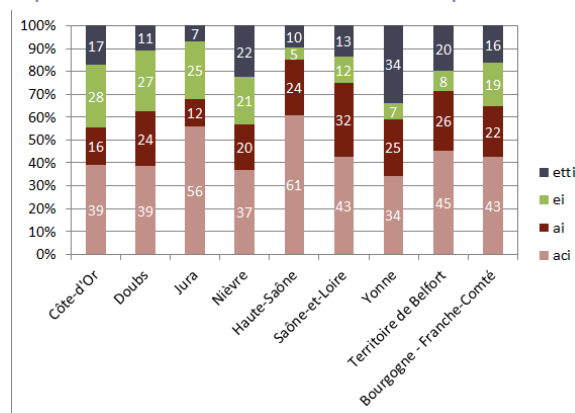
Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne - Franche-Comté, Sese.

### Répartition des types de structures IAE par département



Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne - Franche-Comté, Sese.

### Répartition des ETP dans les structures IAE des départements



Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.

## MOINS D'ECART ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES ET DES NIVEAUX DE FORMATION PLUS FAIBLES

En Bourgogne- Franche-Comté comme ailleurs, la majorité des entrants en insertion sont des hommes. Toutefois, les femmes sont surreprésentées dans la région (+3,5 points par rapport à la moyenne française). Seules les AI recrutent majoritairement des femmes en lien avec leurs secteurs d'intervention traditionnellement plus féminisés. Cependant, ce phénomène est plus marqué dans la région qu'en France : 62 % des salariés en insertion dans les AI sont des femmes contre 57 % en moyenne en France.

Au niveau des départements, le Doubs est le département où la part des femmes entrant en IAE est la plus élevée. En effet, dans ce département un peu plus de la moitié des personnes entrant dans l'IAE en 2016 sont des femmes (+6,7 points par rapport à la région). À l'inverse, la Côte-d'Or est le département où la part des femmes est la plus faible lors de l'entrée en IAE.

Les salariés se situent principalement dans la tranche d'âge intermédiaire comme dans l'ensemble des secteurs d'activité. Les 50 ans et plus sont légèrement surreprésentés dans la région (+1,6 points). Les seniors sont davantage présents dans les AI que dans les autres structures, ce qui est plus saillant dans la région qu'au niveau national.

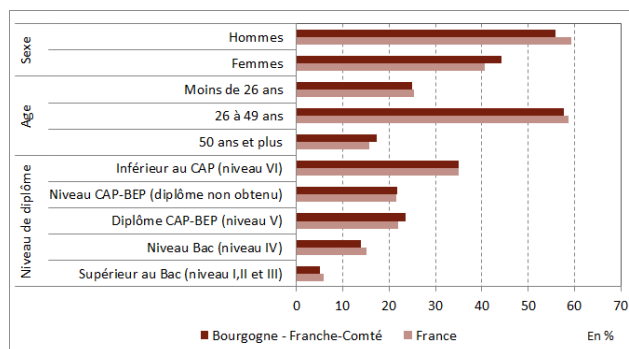
À l'instar de l'emploi intérimaire classique, les moins de 26 ans sont particulièrement présents dans les ETTI en Bourgogne-Franche-Comté comme en France. La région se distingue par une proportion particulièrement élevée de jeunes dans les AI.

Au niveau des départements, le Doubs se distingue par une proportion de jeunes nettement plus élevée que la moyenne. À l'inverse, le Territoire de Belfort est le département où la part des moins de 26 ans est la plus faible lors de l'entrée en IAE.

L'IAE s'adressant à des publics en grande difficulté, les niveaux de formation y sont faibles : huit salariés sur dix ont un niveau de formation inférieur au baccalauréat. Cette proportion est plus élevée dans la région qu'au niveau national. En particulier les salariés en insertion sont moins diplômés dans les EI et ETTI de la région qu'au niveau national. Par ailleurs, les salariés embauchés dans les AI sont plus diplômés que les salariés des autres structures.

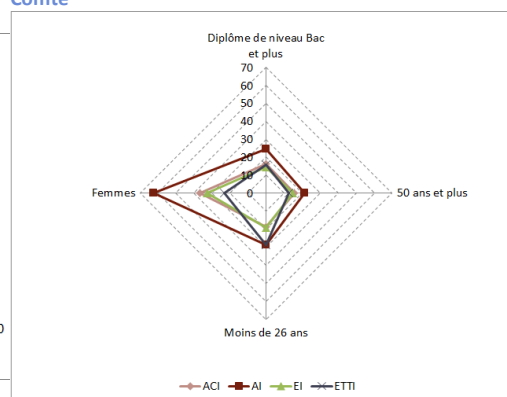
Au niveau des départements, la Nièvre est le département où les salariés en IAE sont le moins diplômés.

### Profil des personnes nouvellement embauchées en IAE en 2016



Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.  
Lecture : dans la région, 55 % des entrants en IAE sont des hommes.

### Profil des personnes nouvellement embauchées en 2016 dans les différentes structures IAE de Bourgogne-Franche-Comté



Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.  
Lecture : dans la région, 62 % des entrants dans une AI sont des femmes et le quart des nouveaux entrants dans ce type de structure ont un diplôme de niveau bac au moins.

## LES SALAIRES RECRUTES DANS LES ACI ET LES EI SONT LES PLUS ELOIGNES DE L'EMPLOI

En 2016, le quart des nouveaux salariés en IAE occupait un emploi avant leur embauche en Bourgogne- Franche-Comté comme en moyenne en France. Cette proportion varie fortement selon le type de structure. Les salariés recrutés en AI, souvent plus diplômés, sont dans une situation plus favorable sur le marché du travail. La moitié des nouveaux salariés occupait un emploi dans les AI alors que plus de neuf entrants sur dix étaient sans emploi lors de leur embauche dans les ACI et les EI. D'après une enquête réalisée en 2012 par la Dares auprès des salariés en insertion et des structures de l'IAE, les salariés en AI étaient souvent à temps partiel et la nature des emplois proposés par les AI – principalement des emplois d'une journée morcelée et d'un faible nombre d'heures – leur permettait éventuellement de cumuler les deux emplois : 10 % des cas en 2010 pour une proportion équivalente de personnes recrutées en AI qui occupaient un emploi.

Au niveau des départements, la Côte-d'Or se distingue par une proportion nettement plus élevée que la moyenne de personnes en emploi au moment de l'entrée dans le dispositif. À l'inverse, la Haute-Saône est le département où la part des personnes sans emploi est la plus élevée.

### PROFIL DES ENTRANTS : ENQUETE DE LA DARES 2012

En 2012, la Dares a mené une enquête sur les personnes ayant été embauchées en 2010 dans une structure de l'IAE [1]. 60 % des personnes recrutées ont connu auparavant soit une succession d'emplois temporaires, soit un ou plusieurs épisodes de chômage après une première phase d'emploi stable. Seules 16 % ont été principalement en emploi au cours de leur vie professionnelle antérieure. Quatre personnes sur dix expliquent leurs difficultés d'accès à l'emploi principalement par l'absence de permis de conduire ou de véhicule ou d'un niveau de formation suffisant.

[1] Avenel M., Rémy V. (2014), « les salariés des structures de l'insertion par l'activité économique : profil, accompagnement et situation à la sortie », Dares Analyses n°020, mars.

Les personnes nouvellement recrutées en insertion sont principalement inscrites à Pôle Emploi. Cependant, 15,5 % des entrants dans le dispositif en 2016 n'étaient pas inscrits à Pôle Emploi au moment de l'embauche, soit 1,7 point de plus qu'au niveau national. Parmi ceux inscrits à Pôle Emploi, 60 % y sont depuis plus d'un an.

Le Territoire de Belfort et la Haute-Saône se distinguent par une proportion nettement plus faible de personnes non inscrites à Pôle Emploi et une proportion nettement plus élevée de chômeurs de longue durée. À l'inverse, le Doubs est le département où la part des personnes non inscrites à Pôle Emploi est la plus élevée (20,5 %) et le Jura celui où la proportion de chômeurs de longue durée est la plus faible (53,3 %).

En 2016, quatre personnes sur dix bénéficiaient de minima sociaux au moment de leur embauche. En particulier, 31,3 % des nouveaux salariés en IAE en Bourgogne-Franche-Comté sont bénéficiaires du RSA. Cette proportion est moins élevée qu'au niveau national (2,6 points de moins).

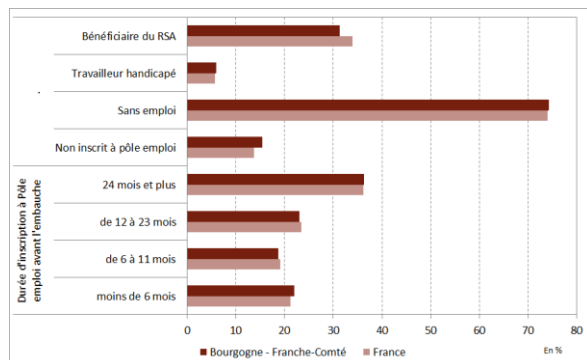
Au regard de ces différents critères, les personnes recrutées en ACI et dans une moindre mesure en EI sont les plus éloignées de l'emploi. Dans ces structures, plus de neuf personnes sur dix sont sans emploi au moment de l'embauche, environ quatre sur dix sont des chômeurs de très longue durée et les bénéficiaires du RSA y sont également surreprésentés (54,9 % dans les ACI).

Au niveau des départements, la Haute-Saône se distingue par une proportion nettement plus élevée de bénéficiaires du RSA lors de l'entrée en IAE. À l'inverse, la Côte-d'Or est le département où la part des personnes bénéficiaires du RSA est la plus faible.

Concernant les travailleurs handicapés, ils représentent près de 6 % des nouvelles embauches dans la région, proportion équivalente au niveau national. Dans la région leur part atteint près de 9 % des nouvelles embauches en ACI.

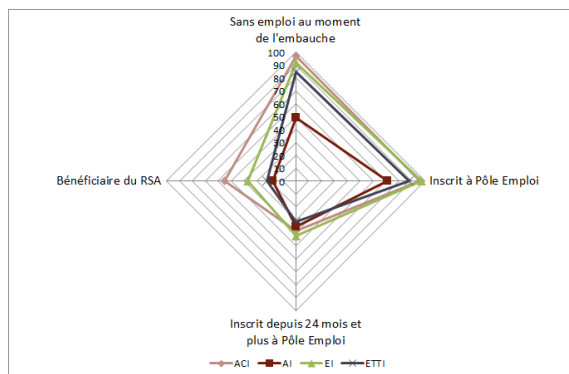
Le Doubs et le Territoire de Belfort ont une part plus faible de travailleurs handicapés dans les entrants en IAE.

Caractéristiques des personnes nouvellement embauchées en IAE en 2016



Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.  
Lecture : dans la région, 31 % des entrants en IAE sont bénéficiaires du RSA.

Profil des personnes nouvellement embauchées en 2016 dans les différentes structures IAE de Bourgogne-Franche-Comté



Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.  
Lecture : dans la région, plus de la moitié des entrants dans une ACI sont bénéficiaires du RSA et presque tous n'occupaient pas d'emploi au moment de leur embauche.

## ▶ LES SORTANTS DE 2016

### DAVANTAGE DE SORTIE EN EMPLOI DURABLE DANS LA REGION

En 2016, 9 000 salariés ont terminé un parcours d'insertion d'au moins trois mois. L'objectif de l'IAE est de remettre les personnes exclues du marché du travail en mouvement vers l'emploi. Le succès de leur parcours est examiné à travers la notion de sorties dynamiques qui sont constituées des sorties :

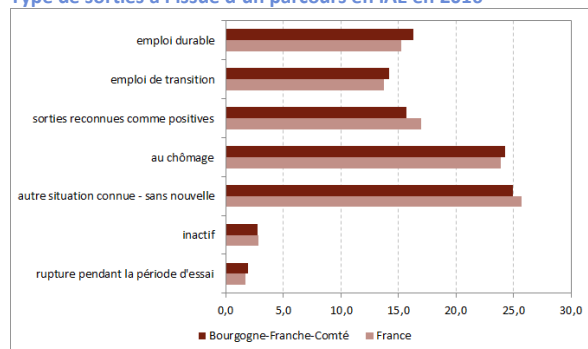
- vers un emploi durable (CDI, CDD de plus de six mois, intégration dans la fonction publique, création ou reprise d'entreprise à son compte).
- vers un emploi de transition (CDD de moins de six mois, contrat aidé pour une durée déterminée hors IAE, etc.)
- reconnues comme positives (embauche pour une autre durée déterminée dans une structure IAE, entrée en formation qualifiante, prise de droit à la retraite, etc.)

Les sorties dynamiques représentent 46,2 % de l'ensemble des sorties de Bourgogne-Franche-Comté, un niveau proche de la moyenne française (45,9 %).

La proportion de sortants vers un emploi durable et un emploi de transition est légèrement plus élevée dans la région qu'au niveau national. Près du quart des sortants sont au chômage à l'issue de leur parcours d'insertion dans la région comme en France. Entre 2015 et 2016, la proportion de sorties dynamiques augmente dans la région contrairement au niveau national où elle recule, celle des inactifs diminue sensiblement et la part de chômeurs reste stable.

Toutefois les résultats concernant les sorties sont à interpréter avec prudence puisque pour le quart des sortants de la région, comme en France, la situation à l'issue du parcours est mal connue. En effet, le quart des sorties de la région est « sans nouvelle » ou correspond à une « autre situation connue », qui peut être une reprise d'emploi non caractérisée ou une situation particulière non spécifiée (congrés maternité, hospitalisation, etc.).

### Type de sorties à l'issue d'un parcours en IAE en 2016



Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.  
Lecture : dans la région, 16,3 % des personnes qui ont terminé leur parcours en IAE occupent un emploi durable.

### Situation à la sortie en 2015 et 2016

|                                                          | Bourgogne - Franche-Comté |      | France |      |
|----------------------------------------------------------|---------------------------|------|--------|------|
|                                                          | 2015                      | 2016 | 2015   | 2016 |
| Sorties dynamiques                                       | 43,3                      | 46,2 | 43,3   | 45,9 |
| dont emploi durable :                                    | 15,6                      | 16,3 | 15,6   | 15,3 |
| embauche en CDI non aidé dans une autre entreprise       | 6,2                       | 7,2  | 6,2    | 6,4  |
| embauche en CDI dans la structure ou la filiale          | 0,4                       | 0,4  | 0,4    | 0,6  |
| en CDD aidé par un autre employeur hors IAE              | 0,4                       | 0,4  | 0,4    | 0,4  |
| embauche en CDD non aidé de plus de 6 mois               | 7,4                       | 7,3  | 7,4    | 6,7  |
| titularisation dans la fonction publique                 | 0,2                       | 0,1  | 0,2    | 0,2  |
| création ou reprise d'entreprise à son compte            | 1,0                       | 1,0  | 1,0    | 1,0  |
| dont emploi de transition :                              | 12,7                      | 14,2 | 12,7   | 13,7 |
| embauche en CDD non aidé de moins de 6 mois              | 9,9                       | 11,2 | 9,9    | 10,5 |
| en CDD aidé par un autre employeur hors IAE              | 2,8                       | 3,0  | 2,8    | 3,2  |
| dont sortie positive :                                   | 15,1                      | 15,7 | 15,1   | 17,0 |
| embauche dans une autre structure IAE                    | 5,0                       | 4,7  | 5,0    | 4,5  |
| entrée en formation                                      | 5,9                       | 7,3  | 5,9    | 7,6  |
| autre sortie revendiquée comme positive par la structure | 4,3                       | 3,7  | 4,3    | 4,9  |
| inactif                                                  | 7,5                       | 2,7  | 7,5    | 2,8  |
| au chômage                                               | 24,4                      | 24,3 | 24,4   | 23,9 |
| autre situation connue - sans nouvelle                   | 23,3                      | 25,0 | 23,3   | 25,7 |
| rupture pendant la période d'essai                       | 1,5                       | 1,9  | 1,5    | 1,7  |

Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.  
Lecture : dans la région, 16,3 % des personnes qui ont terminé leur parcours en IAE occupent un emploi durable en 2016 contre 15,6 % en 2015.

Au niveau des départements, la part de sorties dynamiques est plus importante dans le Doubs, le Territoire de Belfort, la Nièvre et la Saône-et-Loire qu'en moyenne dans la région. Le Territoire de Belfort et la Saône-et-Loire se distinguent par une proportion élevée de sorties en emploi durable et les structures y recrutent des personnes éloignées de l'emploi. Le Territoire de Belfort bénéficie d'un contexte économique favorable ce qui explique ces résultats contrairement à la Saône-et-Loire. Le Doubs est l'un des départements où la part des sorties dynamiques est la plus élevée mais c'est l'un des plus faibles concernant les sorties vers un emploi durable, en particulier pour les hommes. Dans ce département, les sorties dynamiques sont tirées par les sorties positives, en particulier l'embauche dans une autre structure IAE y est plus élevée qu'ailleurs. Dans la Nièvre, la part de salariés en emploi de transition est la plus élevée de la région et tire la proportion de sorties dynamiques. Ces résultats s'expliquent en partie par le recrutement de salariés moins éloignés de l'emploi.

En Haute-Saône, quatre salariés sur dix sont au chômage à l'issue de leur parcours en IAE contre 24 % en moyenne dans la région, en lien avec le profil des salariés recrutés plus éloignés de l'emploi et avec le contexte économique du département peu favorable. Dans une moindre mesure, la part de personnes au chômage à la sortie est également élevée en Côte-d'Or et dans le Jura. Pour autant, la Côte-d'Or est le département où les embauches en CDI (non aidé) dans une autre entreprise sont les plus élevées, les salariés recrutés en IAE dans le département étant moins éloignés de l'emploi. Néanmoins les sorties dynamiques apparaissent relativement faibles en Côte-d'Or au regard du profil des salariés recrutés et du contexte économique plutôt favorable dans le département.

Dans l'Yonne, les sorties sont mal connues, les motifs « sans nouvelle » et « autres sorties connues », représentent près de 40 % de sorties, ce qui rend les résultats difficilement interprétables.

### Type de sorties dans les départements de Bourgogne-Franche-Comté

|                                                          | Côte-d'Or | Doubs | Jura  | Nièvre | Haute-Saône | Saône-et-Loire | Yonne* | Territoire de Belfort | Bourgogne-Franche-Comté |
|----------------------------------------------------------|-----------|-------|-------|--------|-------------|----------------|--------|-----------------------|-------------------------|
| Sorties dynamiques                                       | 43,6      | 52,9  | 46,1  | 49,8   | 39,5        | 47,9           | 41,3   | 51,9                  | 46,2                    |
| dont emploi durable :                                    | 16,8      | 13,4  | 13,1  | 13,5   | 12,6        | 22,2           | 17,2   | 20,0                  | 16,3                    |
| embauche en CDI non aidé dans une autre entreprise       | 10,6      | 7,6   | 5,9   | 5,1    | 6,1         | 7,0            | 6,7    | 6,6                   | 7,2                     |
| embauche en CDD non aidé de plus de 6 mois               | 4,8       | 4,5   | 5,4   | 7,7    | 4,5         | 12,4           | 8,6    | 10,7                  | 7,3                     |
| Autre                                                    | 1,3       | 1,3   | 1,8   | 0,7    | 2,0         | 2,8            | 1,9    | 2,7                   | 1,8                     |
| dont emploi de transition :                              | 14,1      | 11,0  | 15,1  | 22,2   | 15,3        | 12,5           | 14,4   | 17,5                  | 14,2                    |
| embauche en CDD non aidé de moins de 6 mois              | 12,6      | 7,0   | 10,7  | 19,8   | 11,2        | 9,8            | 12,3   | 12,3                  | 11,2                    |
| en CDD aidé par un autre employeur hors IAE              | 1,5       | 4,0   | 4,3   | 2,5    | 4,1         | 2,7            | 2,2    | 5,2                   | 3,0                     |
| dont sortie positive :                                   | 12,8      | 28,6  | 17,9  | 14,0   | 11,5        | 13,2           | 9,7    | 14,5                  | 15,7                    |
| embauche dans une autre structure IAE                    | 3,0       | 10,3  | 7,6   | 2,3    | 2,5         | 3,4            | 2,1    | 3,0                   | 4,7                     |
| entrée en formation                                      | 7,7       | 9,0   | 7,8   | 7,0    | 6,5         | 7,0            | 6,3    | 6,3                   | 7,3                     |
| autre sortie revendiquée comme positive par la structure | 2,1       | 9,3   | 2,5   | 4,7    | 2,5         | 2,8            | 1,3    | 5,2                   | 3,7                     |
| inactif                                                  | 1,2       | 3,4   | 3,5   | 6,7    | 2,9         | 1,3            | 2,2    | 4,4                   | 2,7                     |
| au chômage                                               | 30,1      | 24,1  | 28,5  | 25,6   | 41,4        | 22,9           | 15,6   | 22,7                  | 24,3                    |
| autre situation connue - sans nouvelle                   | 23,7      | 16,7  | 20,0  | 17,3   | 14,2        | 25,4           | 39,6   | 18,6                  | 25,0                    |
| rupture pendant la période d'essai                       | 1,5       | 2,9   | 1,9   | 0,7    | 2,0         | 2,6            | 1,3    | 2,5                   | 1,9                     |
| Ensemble des sorties                                     | 100,0     | 100,0 | 100,0 | 100,0  | 100,0       | 100,0          | 100,0  | 100,0                 | 100,0                   |

Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.

Lecture : en Côte-d'Or, 16,8 % des personnes qui occupent un emploi durable à l'issue de leur parcours en IAE.

\*Les résultats sont à interpréter avec prudence puisque pour près de 40 % des sortants la situation à l'issue du parcours est mal connue (motifs « sans nouvelle » et « autre situation connue »).

Au niveau des structures, les résultats sur les sorties sont fragiles. Dans les EI, le taux de non réponse atteint 27 %. Dans les autres structures, il est difficile de tirer des conclusions sachant que les sorties sans nouvelle et les autres sorties représentent 38 % des sorties des salariés des AI et près de 20 % dans les ETTI. En analysant les sorties uniquement sur les sorties connues, les salariés des ETTI et les AI ont plus fréquemment des sorties dynamiques que dans les autres structures. En effet, lors de leur embauche les salariés sont moins éloignés de l'emploi dans les AI que dans les autres structures. Pour les ETTI, ces structures interviennent plutôt en fin de parcours d'insertion, une fois que les principales difficultés sociales rencontrées par les salariés sont résolues.

Dans les EI et dans les ACI, les salariés sont plus souvent au chômage à l'issue de leur parcours en IAE, en lien avec leur profil. Cependant, plus la durée passée en contrat dans la structure est longue, plus les sorties dynamiques augmentent. À leur sortie, les salariés ont passé en moyenne 331 jours en contrat dans une ACI et 318 jours dans une EI.

#### Type de sorties selon les structures

|                                                          | Bourgogne - Franche-Comté |      |      |      | France |      |      |      |
|----------------------------------------------------------|---------------------------|------|------|------|--------|------|------|------|
|                                                          | ACI                       | AI   | EI   | ETI  | ACI    | AI   | EI   | ETI  |
| Sortie dynamique                                         | 44,9                      | 71,9 | 55,3 | 72,7 | 46,5   | 72,0 | 56,5 | 74,4 |
| dont emploi durable :                                    | 11,1                      | 26,7 | 15,4 | 32,8 | 11,2   | 25,9 | 19,8 | 29,1 |
| embauche en CDI non aidé dans une autre entreprise       | 4,0                       | 14,6 | 7,1  | 10,9 | 3,8    | 12,7 | 6,9  | 10,2 |
| embauche en CDI dans la structure ou la filiale          | 0,4                       | 0,5  | 2,0  | 0,1  | 0,4    | 0,6  | 3,8  | 0,8  |
| en CDD aidé par un autre employeur hors IAE              | 0,3                       | 0,4  | 0,5  | 0,9  | 0,5    | 0,6  | 0,5  | 0,7  |
| embauche en CDD non aidé de plus de 6 mois               | 4,9                       | 10,1 | 4,8  | 19,0 | 5,1    | 10,5 | 7,1  | 16,1 |
| titularisation dans la fonction publique                 | 0,0                       | 0,1  | 0,0  | 0,2  | 0,1    | 0,3  | 0,2  | 0,1  |
| création ou reprise d'entreprise à son compte            | 1,4                       | 1,0  | 1,1  | 1,6  | 1,4    | 1,2  | 1,3  | 1,2  |
| dont emploi de transition :                              | 12,5                      | 21,5 | 11,9 | 27,9 | 12,6   | 20,6 | 14,6 | 29,8 |
| embauche en CDD non aidé de moins de 6 mois              | 10,0                      | 14,6 | 11,0 | 25,2 | 9,7    | 14,0 | 12,8 | 26,8 |
| en CDD aidé par un autre employeur hors IAE              | 2,5                       | 6,9  | 0,9  | 2,7  | 2,8    | 6,6  | 1,7  | 3,0  |
| dont sortie positive :                                   | 21,2                      | 23,6 | 27,9 | 12,1 | 22,8   | 25,5 | 22,1 | 15,5 |
| embauche dans une autre structure IAE                    | 5,0                       | 6,8  | 10,3 | 5,2  | 3,8    | 8,5  | 4,2  | 6,0  |
| entrée en formation                                      | 10,9                      | 9,9  | 13,6 | 5,8  | 12,8   | 8,6  | 11,6 | 7,2  |
| autre sortie revendiquée comme positive par la structure | 5,3                       | 6,9  | 4,0  | 1,1  | 6,2    | 8,4  | 6,4  | 2,4  |
| inactif                                                  | 3,2                       | 4,5  | 2,2  | 3,4  | 1,3    | 6,8  | 1,1  | 2,9  |
| au chômage                                               | 45,1                      | 22,8 | 42,6 | 23,8 | 46,9   | 20,3 | 42,4 | 22,7 |
| rupture pendant la période d'essai                       | 6,9                       | 0,8  | 0,0  | 0,0  | 5,3    | 1,0  | 0,0  | 0,0  |

Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.

Champ : les sorties sans nouvelle et autres sorties connues qui représentent 25,0 % des sorties sont exclues.

#### Évolution de l'emploi total et du chômage dans les départements de Bourgogne-Franche-Comté

|                                  | Évolution de l'emploi total entre 2015 et 2016 | Évolution du taux de chômage entre 2015 et 2016 |
|----------------------------------|------------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| Côte-d'Or                        | 0,5                                            | -0,5                                            |
| Doubs                            | 0,9                                            | -0,3                                            |
| Jura                             | 0,5                                            | -0,3                                            |
| Nièvre                           | -0,8                                           | -0,5                                            |
| Haute-Saône                      | -0,4                                           | -0,1                                            |
| Saône-et-Loire                   | 0,1                                            | -0,4                                            |
| Yonne                            | 0,1                                            | -0,2                                            |
| Territoire de Belfort            | 0,5                                            | -0,6                                            |
| <b>Bourgogne - Franche-Comté</b> | <b>0,3</b>                                     | <b>-0,3</b>                                     |

Source : Insee, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.

Lecture : en Côte-d'Or, l'emploi augmente de 0,5 % et le taux de chômage diminue de 0,5 point entre 2015 et 2016.

#### LES FEMMES PLUS SOUVENT EN EMPLOI DURABLE QUE LES HOMMES À L'ISSUE DE LEUR PARCOURS EN IAE

Les femmes sont plus souvent en emploi durable à l'issue de leur parcours en IAE que les hommes. Dans la région, ce constat est plus marqué qu'au niveau national. De plus, cet écart entre les hommes et les femmes demeure en tenant compte du profil des salariés, du département et de la structure où ils travaillent (cf. Annexe 2 – Effets des caractéristiques des salariés sur la sortie vers un emploi durable).

En Bourgogne-Franche-Comté comme en France, les moins de 26 ans sont moins souvent au chômage à la sortie de leur parcours en IAE. Dans la région, la part de sorties dynamiques est plus élevée chez les jeunes que dans les autres tranches d'âge, la part de sorties reconnues comme positives y étant plus élevée. Pour autant, les moins de 26 ans sont moins nombreux que les 26-49 ans en emploi durable à l'issue de leur parcours en IAE, ce constat demeure toutes choses égales par ailleurs. Par rapport à la France, la région se distingue par une proportion plus élevée

de moins de 26 ans en emploi durable (15,0 % contre 12,5 %) et en emploi de transition (19,3 % contre 17,3 %).

Dans la région comme en France, les moins diplômés et les personnes les plus éloignées de l'emploi à l'entrée (bénéficiaire du RSA, chômeur de longue durée) sont plus fréquemment au chômage que les autres à l'issue de leur parcours en IAE.

Dans la région, la part de travailleurs handicapés en emploi durable est proche de la moyenne nationale. Cependant, les travailleurs handicapés sont moins souvent en emploi durable que les travailleurs non handicapés alors qu'en France ces proportions sont équivalentes.

#### Type de sorties selon le profil du salarié en Bourgogne-Franche-Comté

|                                        |                                        | Sorties dynamiques : | dont emploi durable | dont emploi de transition | dont sorties reconnues comme positives | Inactif | Chômage | Autre situation connue - Sans nouvelle | Rupture pendant la période d'essai | Ensemble des sorties |
|----------------------------------------|----------------------------------------|----------------------|---------------------|---------------------------|----------------------------------------|---------|---------|----------------------------------------|------------------------------------|----------------------|
| Sexe :                                 | Femmes                                 | 46,8                 | 18,0                | 17,5                      | 11,3                                   | 3,0     | 21,3    | 27,1                                   | 1,9                                | 100,0                |
|                                        | Hommes                                 | 45,6                 | 14,3                | 20,6                      | 10,7                                   | 2,5     | 26,7    | 23,3                                   | 2,0                                | 100,0                |
| Age à l'entrée :                       | Moins de 26 ans                        | 48,8                 | 15,0                | 19,3                      | 14,5                                   | 2,6     | 21,1    | 26,3                                   | 1,3                                | 100,0                |
|                                        | 26 - 49 ans                            | 46,7                 | 16,5                | 19,9                      | 10,3                                   | 2,7     | 25,5    | 23,0                                   | 2,2                                | 100,0                |
|                                        | 50 ans et plus                         | 39,7                 | 15,2                | 16,6                      | 7,9                                    | 3,1     | 25,0    | 30,1                                   | 2,1                                | 100,0                |
| Niveau de diplôme :                    | Supérieur au Bac (niveau I, II et III) | 53,1                 | 18,8                | 19,7                      | 14,7                                   | 2,3     | 17,9    | 25,9                                   | 0,9                                | 100,0                |
|                                        | Niveau Bac (niveau IV)                 | 53,3                 | 17,6                | 20,0                      | 15,8                                   | 2,0     | 19,5    | 23,8                                   | 1,4                                | 100,0                |
|                                        | Diplôme CAP-BEP (niveau V)             | 42,3                 | 15,2                | 19,0                      | 8,1                                    | 2,2     | 21,9    | 31,4                                   | 2,3                                | 100,0                |
|                                        | Niveau CAP-BEP (diplôme non obtenu)    | 50,9                 | 18,0                | 21,6                      | 11,2                                   | 3,5     | 27,0    | 16,4                                   | 2,2                                | 100,0                |
|                                        | Inférieur au CAP (niveau VI)           | 42,0                 | 14,1                | 17,6                      | 10,3                                   | 2,9     | 27,0    | 26,2                                   | 1,9                                | 100,0                |
| Durée de l'inscription à Pôle Emploi : | moins de 6 mois                        | 44,9                 | 15,2                | 19,5                      | 10,1                                   | 3,0     | 21,9    | 26,9                                   | 3,4                                | 100,0                |
|                                        | de 6 à 11 mois                         | 50,1                 | 16,4                | 22,4                      | 11,3                                   | 3,2     | 23,5    | 22,0                                   | 1,2                                | 100,0                |
|                                        | de 12 à 23 mois                        | 47,1                 | 16,0                | 21,0                      | 10,1                                   | 1,9     | 26,4    | 22,2                                   | 2,5                                | 100,0                |
|                                        | 24 mois et plus                        | 44,4                 | 15,0                | 18,8                      | 10,6                                   | 2,8     | 27,7    | 23,1                                   | 2,0                                | 100,0                |
| Bénéficiaire du RSA :                  | Non                                    | 49,1                 | 18,4                | 19,6                      | 11,1                                   | 2,5     | 20,4    | 26,9                                   | 1,2                                | 100,0                |
|                                        | Oui                                    | 40,2                 | 10,8                | 18,5                      | 10,9                                   | 3,2     | 32,2    | 21,0                                   | 3,4                                | 100,0                |
| Travailleur handicapé :                | Non                                    | 46,4                 | 16,1                | 19,4                      | 10,9                                   | 2,6     | 24,3    | 24,8                                   | 1,9                                | 100,0                |
|                                        | Oui                                    | 42,5                 | 13,1                | 16,9                      | 12,6                                   | 3,8     | 23,4    | 27,4                                   | 2,9                                | 100,0                |

Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.

Lecture : dans la région, 18 % des femmes occupent un emploi durable à l'issue de leur parcours en IAE.

## DES ENJEUX PAR TERRITOIRES

### COUVERTURE TERRITORIALE DE L'IAE PAR RAPPORT AUX BESOINS SOCIAUX

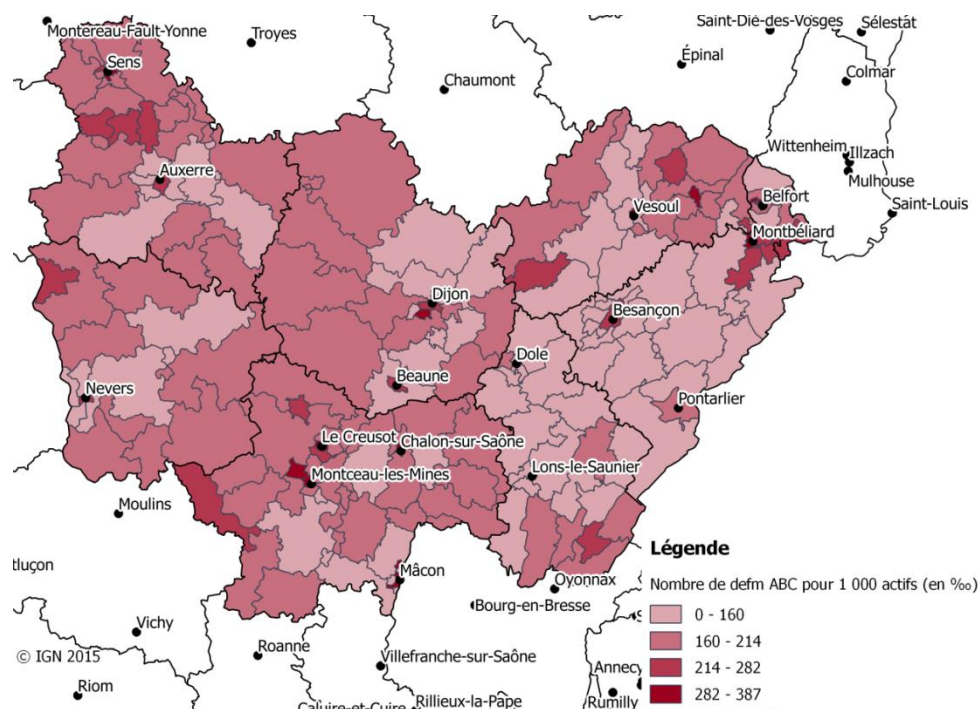
L'IAE a pour mission d'aider les personnes les plus éloignées de l'emploi à se réinsérer sur le marché du travail. L'IAE s'adresse notamment en priorité aux demandeurs d'emploi ABC, aux demandeurs d'emploi de longue durée, aux bénéficiaires du RSA et aux personnes peu diplômées.

L'objectif de cette analyse est de mettre en avant, dans un premier temps, les territoires où ces personnes sont les plus présentes et de mettre ensuite en évidence les territoires les moins bien couverts par l'IAE au regard de ces besoins sociaux.

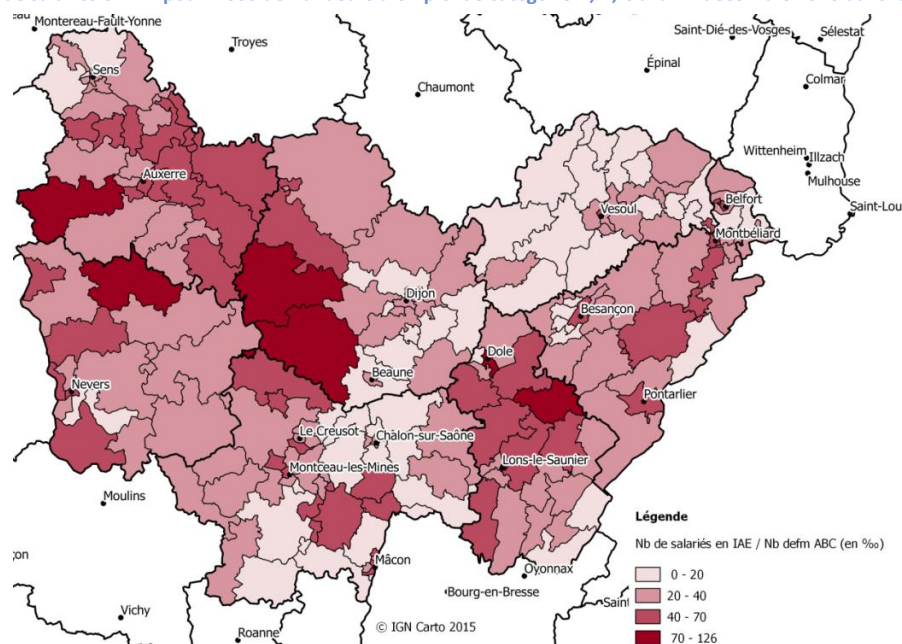
Tous les territoires de la région ne sont pas exposés de la même manière au chômage et à la précarité. Comme dans les autres régions, les espaces urbains sont les plus concernés. En revanche, les espaces ruraux régionaux connaissent des situations plurielles. Certaines zones de la Nièvre, de l'Yonne et de la frange nord de la Haute-Saône sont plus exposées.

La répartition territoriale des salariés en IAE révèle des disparités importantes (cf. cartes ci-après). Le nord de la Haute-Saône et de l'Yonne, ainsi que l'est et le sud de la Saône-et-Loire ont une proportion relativement faible de salariés en IAE compte tenu du nombre de demandeurs d'emploi, de bénéficiaires du RSA et de personnes peu diplômées. Dans la Nièvre, certaines zones, comme Luzay, Decize et Pouilly-sur-Loire ont peu de salariés en IAE au regard du nombre de demandeurs d'emploi de longue durée. À l'inverse, dans l'ensemble, le Jura, la Côte d'Or et dans une moindre mesure le Doubs se démarquent par une proportion relativement élevée de salariés en insertion au regard du nombre de demandeurs d'emploi et de bénéficiaires du RSA. Toutefois dans ces départements certaines zones ont peu de salariés en insertion compte tenu du nombre de demandeurs d'emploi et de bénéficiaires du RSA, comme les cantons de Saint-Claude et Morez qui ne sont pas pourvus en offre d'insertion.

### Nombre de demandeurs d'emploi ABC pour 1 000 actifs dans les cantons



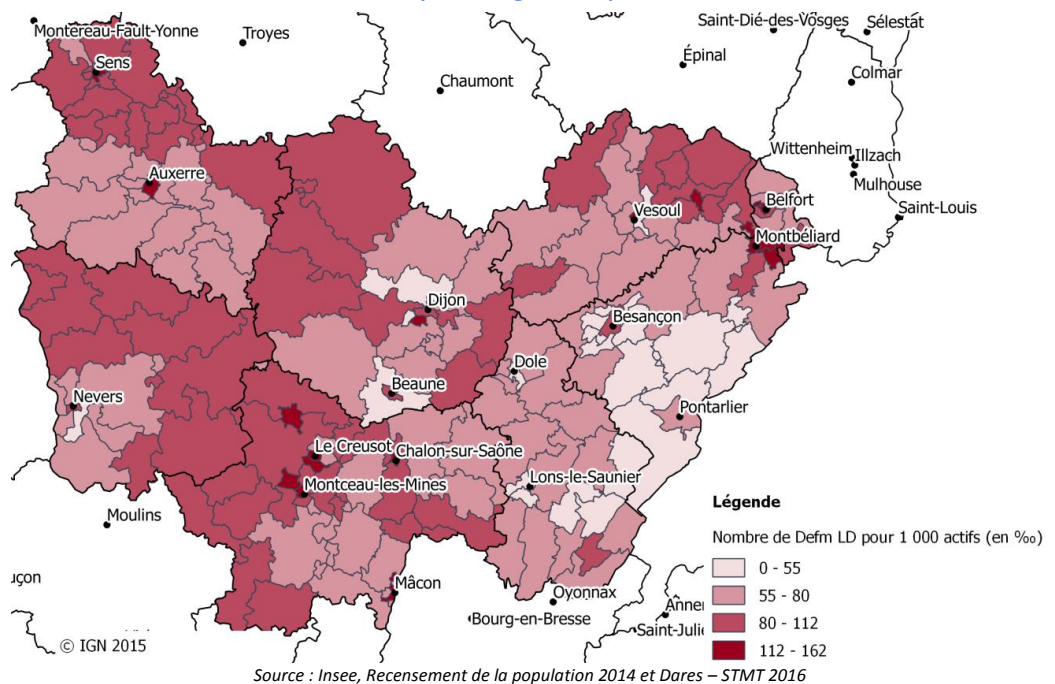
### Nombre de salariés en IAE pour 1 000 demandeurs d'emploi de catégorie A, B, C à la fin décembre 2016 dans les cantons



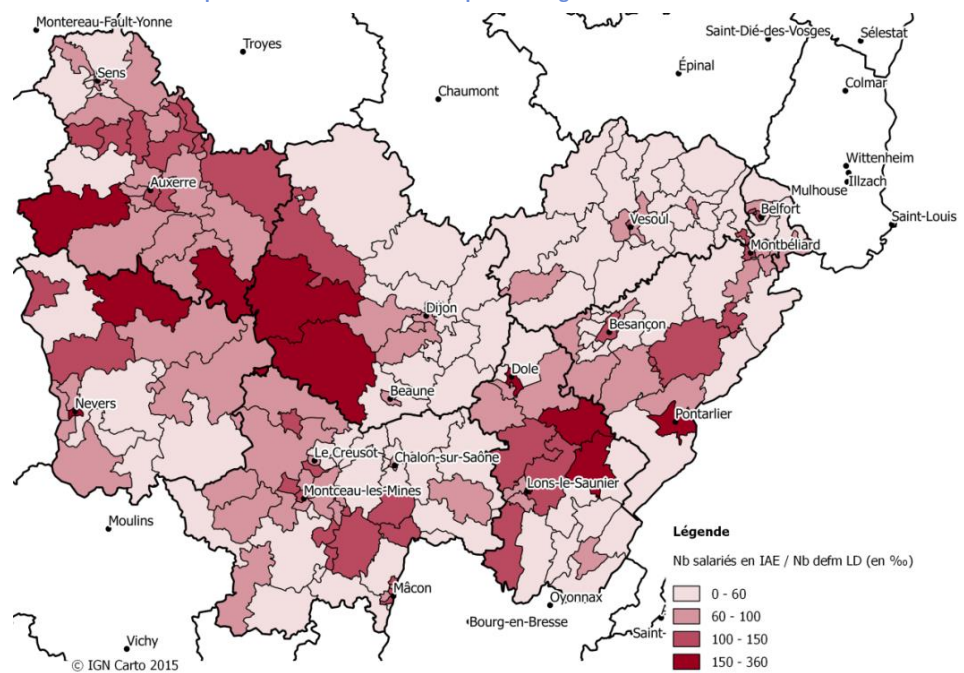
|                                                                                                                                                                                     | Côte d'Or                                                                                                    | Doubs                                                                                                            | Jura                                                                                                                 | Nièvre                                                                                                                     | Haute-Saône                                                                                                            | Saône-et-Loire                                                                                                                                              | Yonne                                                                                                | Territoire de Belfort                                                                                 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Cantons les moins bien couverts par l'IAE sur la demande d'emploi ABC</b><br>(Nombre de demandeurs d'emploi ABC moins le nombre de salariés en IAE, taux de couverture de l'IAE) | Auxonne (1 852, 18%),<br>Dijon (13 816, 30%),<br>Chenove (2 003, 37%),<br>Beaune (1 867, 30%)                | -                                                                                                                | Saint-Lupicin (787, 9%),<br>Morez (1 299, 15%),<br>Saint-Claude (1 010, 29%)                                         | Imphy (634, 17%)                                                                                                           | Luxeuil-Les-Bains (1 291, 19%),<br>Jussey (792, 14%),<br>Dampierre-sur-Saône (742, 11%),<br>Lure (957, 33%)            | Châlon-sur-Saône (5 021, 29%),<br>Cuiseaux (1 389, 17%),<br>Gergy (1 200, 7%),<br>Chagny (1 442, 14%),<br>Digoin (1 565, 23%),<br>Chauffailles (1 286, 11%) | Thorigny-sur-Oreuse (942, 17%),<br>Gatinais en Bourgogne (1 221, 11%),<br>Sens (3 082, 31%)          | Delle (1 611, 27%),<br>Grandvillars (1 192, 18%)                                                      |
| <b>Les 5 Cantons où les demandeurs d'emploi ABC sont les plus présents</b><br>(Nombre de demandeurs d'emploi ABC moins le nombre de salariés en IAE)                                | Dijon (13 816),<br>Chevigny-Saint-Sauveur (2 103),<br>Chenove (2 003),<br>Beaune (1 867),<br>Auxonne (1 852) | Besançon (10 617),<br>Audincourt (3 017),<br>Montbéliard (2 900),<br>Bethoncourt (2 889),<br>Valentigney (2 460) | Dole (2 063),<br>Lons-le-Saunier (1 364),<br>Morez (1 299),<br>Tavaux (1 080),<br>Saint-Laurent-en-Grandvaux (1 027) | Nevers (2 927),<br>Cosne-Cours-sur-Loire (1 115),<br>Pouilly-sur-Loire (973),<br>Charité-sur-Loire (958),<br>Clamecy (879) | Vesoul (1 586),<br>Luxeuil-Les-Bains (1 291),<br>Gray (1 259),<br>Saint-Loup-sur-Semouse (1 198),<br>Héricourt (1 009) | Châlon-sur-Saône (5 121),<br>Mâcon (3 925),<br>Creusot (2 234),<br>Montceau-les-Mines (1 959),<br>Saint-Remy (1 639)                                        | Auxerre (3 205),<br>Sens (3 082),<br>Joigny (1 520),<br>Migennes (1 398),<br>Saint-Florentin (1 382) | Belfort (4 932),<br>Delle (1 611),<br>Grandvillars (1 192),<br>Bavilliers (1 111),<br>Valdoie (1 044) |

Note de lecture : le canton de Dijon est l'un des cantons de Côte d'Or où la proportion de salariés en IAE apparaît comme faible au regard du nombre de demandeurs d'emploi ABC de la zone. Il fait également partie des 5 cantons du département où les demandeurs d'emploi ABC sont les plus nombreux.

### Nombre de demandeurs d'emploi de longue durée pour 1 000 actifs dans les cantons



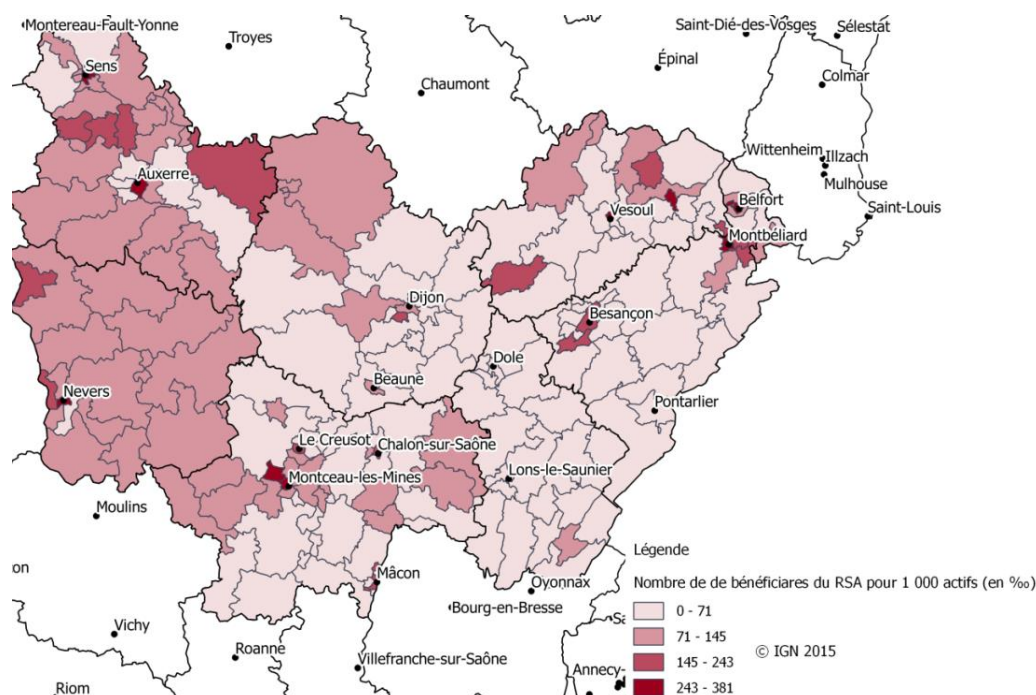
### Nombre de salariés en IAE pour 1 000 demandeurs d'emploi de longue durée à la fin décembre 2016 dans les cantons



|                                                                                                                                                                                                          | Côte d'Or                                                                                                                                           | Doubs                                                                                                           | Jura                                                                                           | Nièvre                                                                                                                   | Haute-Saône                                                                                                                         | Saône-et-Loire                                                                                                                | Yonne                                                                                                        | Territoire de Belfort                                                                         |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Cantons les moins bien couverts par l'IAE sur la demande d'emploi de longue durée</b> (Nombre de demandeurs d'emploi de longue durée moins le nombre de salariés en IAE, taux de couverture de l'IAE) | Auxonne (859, 37%),<br>Brazey-en-Plaine (703, 44%),<br>Chenove (864, 82%),<br>Chevigny-Saint-Sauveur (915, 52 %),<br>Châtillon-sur-Seine (685, 58%) | Audincourt (1 268, 88%)                                                                                         | Saint-Lupicin (339, 20%),<br>Morez (424, 45%),<br>Saint-Claude (396, 70%)                      | Luzy (325, 50%),<br>Decize (388, 51%),<br>Pouilly-sur-Loire (470, 45%)                                                   | Luxeuil-Les-Bains (522, 46%),<br>Jussey (358, 30%),<br>Saint-Loup-sur-Semouse (500, 38%),<br>Lure (409, 75%),<br>Mélisey (381, 55%) | Châlon-sur-Saône (2 239, 63%),<br>Cuiseaux (623, 37%),<br>Chagny (714, 29%),<br>Digoin (737, 48%),<br>Chauffailles (597, 23%) | Thoirigny-sur-Oreuse (436, 35%),<br>Gatinais en Bourgogne (546, 23%),<br>Sens (1 236, 75%)                   | Delle (616, 68%)                                                                              |
| <b>Les 5 Cantons où les demandeurs d'emploi de longue durée sont les plus présents</b> (Nombre de demandeurs d'emploi de longue durée moins le nombre de salariés en IAE)                                | Dijon (5 764),<br>Chevigny-Saint-Sauveur (915)                                                                                                      | Besançon (3 735),<br>Audincourt (1 268),<br>Bethoncourt (1 268),<br>Montbéliard (1 113),<br>Valentigney (1 080) | Dole (725),<br>Tavaux (475),<br>Morez (424),<br>Mont-sous-Vaudrey (422),<br>Saint-Claude (396) | Nevers (1 001),<br>Cosne-Cours-sur-Loire (486),<br>Pouilly-sur-Loire (470),<br>Charité-sur-Loire (404),<br>Clamecy (393) | Vesoul (586),<br>Luxeuil-Les-Bains (522),<br>Saint-Loup-sur-Semouse (500),<br>Gray (489),<br>Héricourt (429)                        | Châlon-sur-Saône (2 239),<br>Mâcon (1 463),<br>Creusot (1 004),<br>Montceau-les-Mines (828),<br>Saint-Remy (780)              | Auxerre (1 286),<br>Sens (1 236),<br>Joigny (650),<br>Saint-Florentin (1 382),<br>Brienon-sur-Armançon (556) | Belfort (1 862),<br>Delle (616),<br>Grandvillars (498),<br>Bavilliers (461),<br>Valdoie (434) |

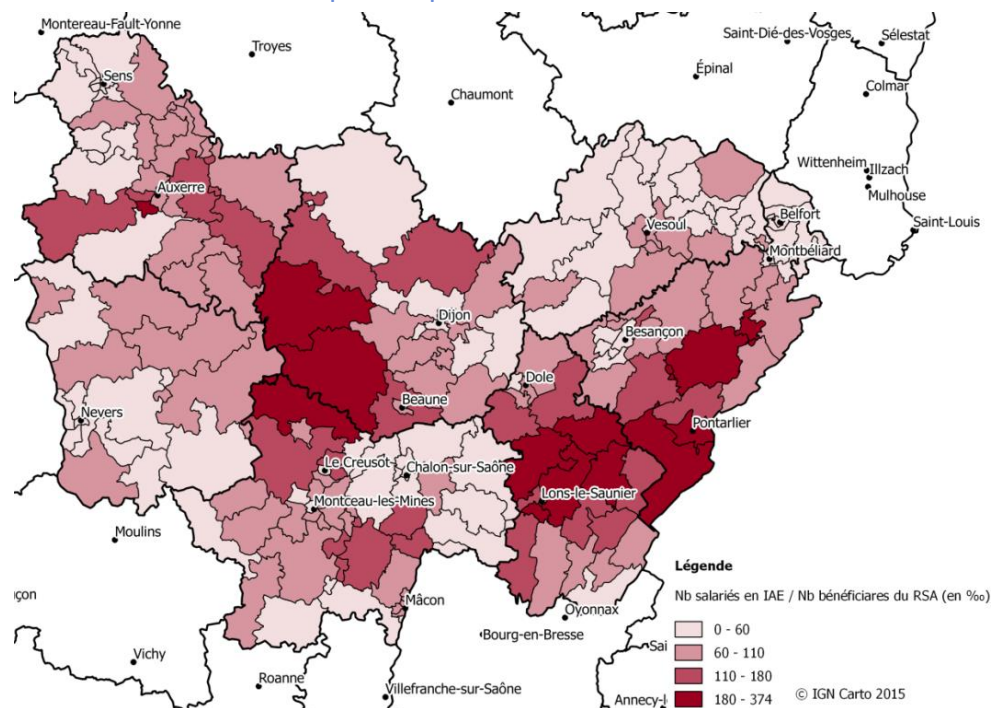
*Note de lecture : le canton de Chenove est l'un des cantons de Côte d'Or où la proportion de salariés en IAE apparaît comme faible au regard du nombre de demandeurs d'emploi de longue durée de la zone. Il fait également partie des 5 cantons du département où les demandeurs d'emploi de longue durée sont les plus nombreux.*

### Nombre de bénéficiaires du RSA pour 1 000 actifs dans les cantons



Source : Caf 2016 et Insee, Recensement de la population 2014, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.

### Nombre de salariés en IAE pour 1 000 personnes bénéficiaires du RSA à la fin décembre 2016

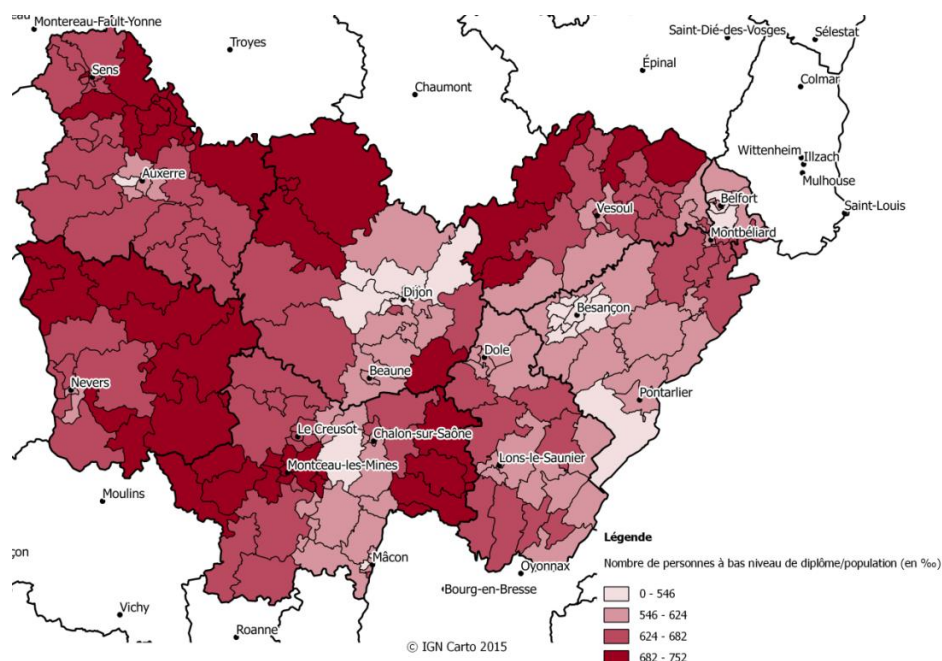


Source : Caf 2016 et ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.

|                                                                                                                                                                                    | Côte d'Or                                                                                                         | Doubs                                                                                                           | Jura                                                                                                       | Nièvre                                                                                                                                      | Haute-Saône                                                                                               | Saône-et-Loire                                                                                                                                 | Yonne                                                                                         | Territoire de Belfort                                                                      |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Cantons les moins bien couverts par l'IAE sur les bénéficiaires du RSA</b><br>(Nombre de bénéficiaires du RSA, moins le nombre de salariés en IAE, taux de couverture de l'IAE) | Chenove (1 157, 62‰),<br>Châtillon-sur-Seine (800, 50‰)                                                           | Audincourt (1 934, 59‰),<br>Besançon (9 463, 58‰),<br>Montbéliard (3 273, 56‰)                                  | -                                                                                                          | Nevers (3 482, 55‰),<br>Imphy (634, 17‰),<br>Luzay (346, 47‰),<br>Decize (522, 39‰),<br>Guergny (447, 45‰),<br>Pouilly-sur-Loire (572, 37‰) | Luxeuil-Les-Bains (805, 30‰),<br>Lure (769, 41‰)                                                          | Chalon-Sur-Saône (3 616, 40‰),<br>Montceau-Les-Mines (1 579, 56‰),<br>Digoin (809, 44‰),<br>Pierre-De-Bresse (440, 50‰),<br>Louhans (780, 58‰) | Sens (3 082, 31‰),<br>Joigny (809, 44‰)                                                       | Belfort (5 156, 50‰)                                                                       |
| <b>Les 5 Cantons où les bénéficiaires du RSA sont les plus présents</b> (Nombre de bénéficiaires du RSA, moins le nombre de salariés en IAE)                                       | Dijon (6 984),<br>Chenove (1 157),<br>Châtillon-sur-Seine (800),<br>Talent (782),<br>Chevigny-Saint-Sauveur (654) | Besançon (9 463),<br>Montbéliard (3 273),<br>Audincourt (1 934),<br>Bethoncourt (1 854),<br>Valentigney (1 327) | Dole (1 510),<br>Lons-le-Saunier (915),<br>Saint-Claude (431),<br>Tavaux (363),<br>Mont-Sous-Vaudrey (304) | Nevers (3 482),<br>Fourchambault (840),<br>Cosne-Cours-sur-Loire (758),<br>Clamecy (649),<br>Charité-sur-Loire (606)                        | Vesoul (1 846),<br>Luxeuil-Les-Bains (805),<br>Lure (769),<br>Gray (706),<br>Saint-Loup-sur-Semouse (657) | Chalon-Sur-Saône (3 626),<br>Mâcon (2 439),<br>Montceau-Les-Mines (1 579),<br>Creusot (1 345),<br>Digoin (809)                                 | Auxerre (3 089),<br>Sens (3 033),<br>Joigny (1 546),<br>Migennes (1 261),<br>Tonnerrois (894) | Belfort (5 156),<br>Delle (850),<br>Bavilliers (706),<br>Valdoie (706),<br>Giromagny (403) |

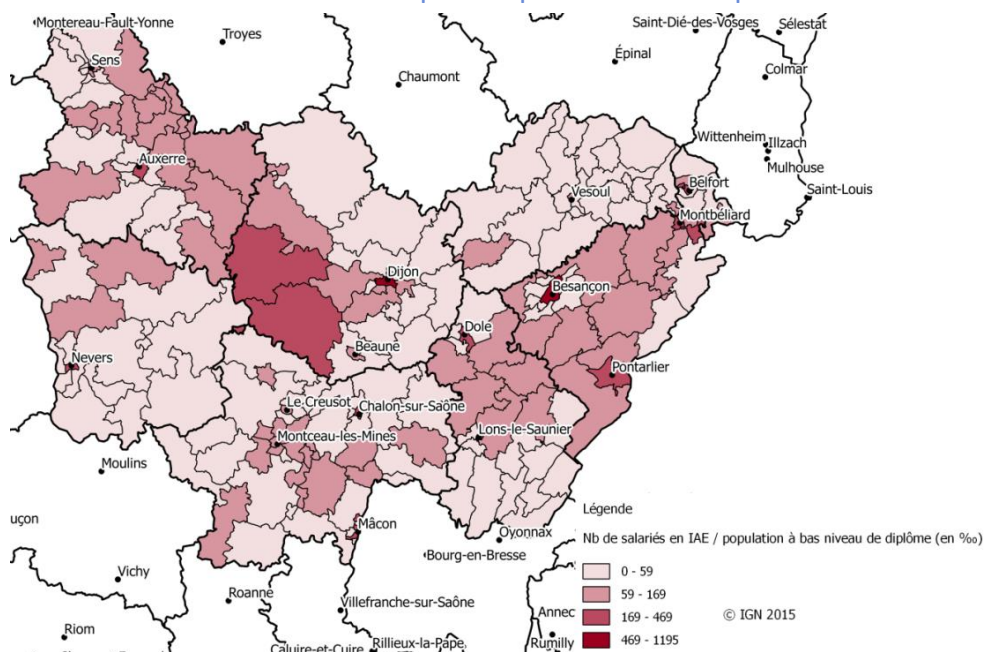
Note de lecture : le canton de Chenove est l'un des cantons de Côte d'Or où la proportion de salariés en IAE apparaît comme faible au regard du nombre de bénéficiaires du RSA de la zone. Il fait également partie des 5 cantons du département où les bénéficiaires du RSA sont les plus nombreux.

## Nombre de personnes faiblement diplômées (niveau 5 et infra) pour 1 000 actifs dans les cantons



Source : Insee, Recensement de la population 2014, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.

## Nombre de salariés en IAE pour 1 000 personnes faiblement diplômées



Source : Insee, Recensement de la population 2014, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.

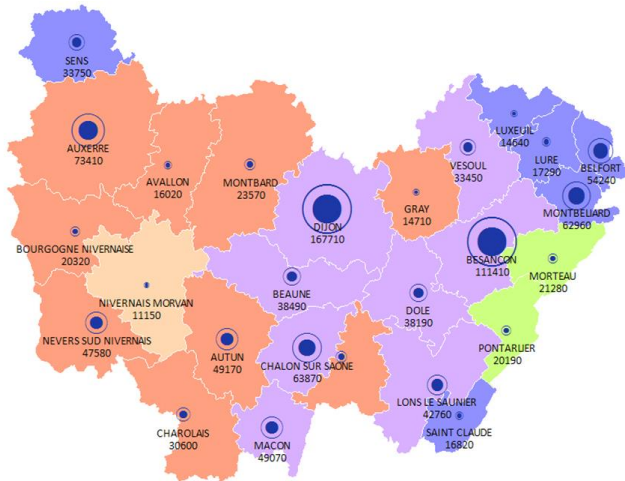
|                                                                                                                                                                                         | Côte d'Or                                                                                                                             | Doubs                                                                                                           | Jura                                                                                                                   | Nièvre                                                                                                                            | Haute-Saône                                                                                                                                                                                                                                                                          | Saône-et-Loire                                                                                                                                                                                                                                                      | Yonne                                                                                                    | Territoire de Belfort                                                                                |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Cantons les moins bien couverts par l'IAE sur les personnes peu diplômées</b><br>(Nombre de personnes peu diplômées moins le nombre de salariés en IAE, taux de couverture de l'IAE) | Châtillon-sur-Seine (11 437, 59%),<br>Brazey-en-Plaine (10 565, 46%),<br>Montbard (10 021, 102%)                                      | Malche (11 796, 55%)                                                                                            | Moirans-en-Montagne (7 259, 34%),<br>Saint-Amour (6 712, 53%),<br>Saint-Claude (5 975, 44%)                            | Tous les cantons à l'exception de Nevers (de 5 254 à Saint-Pierre-le-Moutier à 8 372 à Cosne-Cours-sur-Loire)                     | Saint-Loup-sur-Semouse (8 719, 27%),<br>Port-Sur-Saône (7 473, 19%),<br>Gray (7 440, 74%),<br>Luxeuil-Les-Bains (7 270, 38%),<br>Jussey (7 143, 74%),<br>Melisey (6 256, 31%),<br>Scey-sur-Saône-Saint-Albin (6 103, 17%),<br>Dampierre-Sur-Salon (6 054, 11%),<br>Lure (4 071, 50%) | Louhans (11 937, 66%),<br>Digoin (11 561, 49%),<br>Montceau-Les-Mines (11 558, 127%),<br>Cuiseaux (11 304, 33%),<br>Chauvaillies (10 424, 21%),<br>Saint-Vallier (10 416, 77%),<br>Pierre-de-Bresse (9 265, 32%),<br>Charolles (7 589, 28%),<br>Autun (7 093, 105%) | Tous les cantons à l'exception d'Auxerre (de 6 586 à Thoiry-sur-Oreuse à 12 690 à Sens)                  |                                                                                                      |
| <b>Les 5 Cantons où les personnes peu diplômées sont les plus présentes</b><br>(Nombre de personnes peu diplômées moins le nombre de salariés en IAE)                                   | Dijon (47 655),<br>Auxonne (11 506),<br>Châtillon-sur-Seine (11 437),<br>Chevigny-Saint-Sauveur (11 001),<br>Semur-en-Auxois (10 888) | Besançon (37 141),<br>Audincourt (15 036),<br>Bethoncourt (15 032),<br>Bavans (14 988),<br>Valentigney (14 505) | Dole (10 329),<br>Tavaux (9 098),<br>Champagnole (8 402),<br>Bletterans (7 852),<br>Saint-Laurent-en-Grandvaux (7 659) | Nevers (16 010),<br>Cosne-Cours-sur-Loire (8 372),<br>Pouilly-sur-Loire (8 345),<br>Clamecy (8 273),<br>Charité-sur-Loire (7 805) | Saint-Loup-sur-Semouse (8 719),<br>Port-sur-Saône (7 473),<br>Vesoul (7 465),<br>Gray (7 440),<br>Luxeuil-Les-Bains (7 270)                                                                                                                                                          | Châlon-Sur-Saône (20 635),<br>Mâcon (15 342),<br>Louhans (11 937),<br>Digoin (11 561),<br>Montceau-Les-Mines (11 558)                                                                                                                                               | Auxerre (15 796),<br>Sens (12 690),<br>Saint-Florentin (9 874),<br>Tonnerrais (9 359),<br>Joigny (9 286) | Belfort (19 685),<br>Dele (8 856),<br>Grandvillars (7 548),<br>Giromagny (6 961),<br>Valdoie (5 992) |

**Note de lecture :** le canton de Châtillon-Sur-Seine est l'un des cantons de la Côte d'Or où la proportion de salariés en IAE apparaît comme faible au regard du nombre de personnes peu diplômées de la zone. Il fait également partie des 5 cantons du département où les personnes peu diplômées sont les plus nombreuses.

Certains territoires cumulent des enjeux sur différents publics. La manière d’y répondre dépend notamment de la dynamique territoriale.

En effet, il existe des disparités économiques et démographiques fortes dans les territoires de Bourgogne-Franche-Comté. Une analyse multicritères des territoires (population, économie, emploi, chômage, demande d’emploi) a permis de classer les territoires selon cinq groupes homogènes de taille inégale (cf. *Annexe 3- Typologie des territoires pour plus de détail sur la méthode et les résultats de chaque groupe*).

### Typologie des territoires



#### Profil des territoires :

Espaces à dominante urbaine avec un faible taux de chômage caractérisés par une forte part du tertiaire et une précarité de l’emploi

Espaces à dominante rurale en perte de dynamisme démographique et très impactés par la baisse du nombre d’emplois

Espaces avec une présence structurante de l’industrie, un fort taux de chômage avec un enjeu fort de sécurisation des trajectoires professionnelles

Espaces à forte croissance résidentielle, à dominante rurale et industrielle à faible chômage et une situation plutôt favorable de l’emploi

Espaces ruraux, en déprise démographique avec une forte part de l’économie présentielle et agricole, très impactés par la crise rendant difficile l’accès et le maintien à l’emploi des actifs

Sources : Direccte, Dares, Insee

Le tableau ci-dessous met en perspective les territoires cumulant des enjeux sur plusieurs publics avec la situation économique du bassin d’emploi auquel ils appartiennent.

**Dynamique socio-économique des cantons ayant des enjeux sur plusieurs publics de l’IAE (bénéficiaires du RSA, demandeurs d’emploi ABC et longue durée, personnes peu diplômées)**

|                       | Espaces à dominante urbaine avec un faible taux de chômage caractérisés avec une forte part du tertiaire et une précarité de l’emploi | Espaces à dominante rurale en perte de dynamisme démographique et très impactés par la baisse du nombre d’emplois | Espaces avec une présence structurante de l’industrie, un fort taux de chômage avec un enjeu fort de sécurisation des trajectoires professionnelles | Espaces ruraux, en déprise démographique avec une forte part de l’économie présentielle et agricole, très impactés par la crise rendant difficile l’accès et le maintien à l’emploi des actifs |
|-----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Côte d’Or             | Auxonne, Chenove, Brazey-en-plaine                                                                                                    | Chatillon-sur-Seine                                                                                               | -                                                                                                                                                   | -                                                                                                                                                                                              |
| Doubs                 | -                                                                                                                                     | -                                                                                                                 | Audincourt                                                                                                                                          | -                                                                                                                                                                                              |
| Jura                  | -                                                                                                                                     | -                                                                                                                 | Saint-Lupicin, Morez, Saint-Claude                                                                                                                  | -                                                                                                                                                                                              |
| Nièvre                | -                                                                                                                                     | Imphy, Decize, Pouilly-Sur-Loire                                                                                  | -                                                                                                                                                   | Luzy                                                                                                                                                                                           |
| Haute-Saône           | Jussey                                                                                                                                | Dampierre-Sur-Saône                                                                                               | Luxeuil-Les-Bains, Lure, Saint-Loup-Sur-Semouse, Melisey,                                                                                           | -                                                                                                                                                                                              |
| Saône-et-Loire        | Châlon-Sur-Saône, Chagny                                                                                                              | Cuiseaux, Digoïn, Chauffailles, Louhans, Pierre-De-Bresse, Montceau-Les-Mines                                     | -                                                                                                                                                   | -                                                                                                                                                                                              |
| Yonne                 | -                                                                                                                                     | Joigny                                                                                                            | Thorigny-sur-Oreuse, Gatinais en Bourgogne, Sens,                                                                                                   | -                                                                                                                                                                                              |
| Territoire de Belfort | -                                                                                                                                     | -                                                                                                                 | Delle                                                                                                                                               | -                                                                                                                                                                                              |

Source : ASP 2016, Dares, Insee, Caf, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.

## QUELS ENJEUX PAR TERRITOIRE ?

Au final, des atouts et des enjeux spécifiques se dégagent dans les différents territoires en matière d'offre d'insertion, de profils de personnes recrutées, de sorties à l'issue d'un parcours IAE, etc.

Le tableau ci-dessous synthétise les différentes problématiques posées dans chaque département.

### Les atouts et les enjeux de l'IAE dans les départements de Bourgogne-Franche-Comté

|                              | Atouts                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Enjeux                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Côte d'Or</b>             | <ul style="list-style-type: none"> <li>Des entreprises d'insertion (EI et ETTI) très structurées.</li> <li>Recrutement de très bas niveaux de diplôme (inférieur ou égal au niveau V), malgré un niveau général d'étude du département supérieur à la moyenne régionale.</li> <li>Part de sorties vers un CDI la plus élevée de la région.</li> </ul>                                                                                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>Actions à mettre en oeuvre dans le recrutement des personnes les plus éloignées de l'emploi (bénéficiaires du RSA, demandeurs d'emploi, travailleurs handicapés).</li> <li>Des disparités de recrutement entre les hommes et les femmes.</li> <li>Des sorties dynamiques relativement faibles au regard des profils des salariés et du contexte économique favorable.</li> <li>Des jeunes plus souvent au chômage à l'issue de leur parcours en IAE.</li> <li>Les cantons d'Auxonne, Chenove, Châtillon-sur-Seine, Brazey-en-Plaine sont moins bien couverts par l'IAE au regard des besoins sociaux.</li> </ul> |
| <b>Doubs</b>                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>Une forte structuration de l'IAE, favorable au développement de passerelles entre les structures.</li> <li>La part de sorties dynamiques la plus élevée de la région tirée par les embauches dans une autre structure IAE (10,3 %).</li> <li>Recrutement équilibré entre les hommes et les femmes.</li> </ul>                                                                                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>Faible implantation et activité des ETTI</li> <li>Un salarié sur cinq non inscrit à Pôle emploi à l'entrée en IAE.</li> <li>Moins de bénéficiaires du RSA et de travailleurs handicapés recrutés.</li> <li>Peu de femmes recrutées dans les ETTI.</li> <li>Les sorties vers un emploi durable particulièrement faibles pour les hommes.</li> <li>Le canton d'Audincourt est moins bien couvert par l'IAE au regard des besoins sociaux.</li> </ul>                                                                                                                                                               |
| <b>Jura</b>                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Des ACI de grande taille avec une forte activité.</li> <li>Les salariés correspondent aux profils de l'insertion en matière de situation sociale.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>Absence de structure dans les zones de Saint-Claude et Morez.</li> <li>Faible activité des AI et des ETTI.</li> <li>Forte proportion de chômeurs à la sortie du parcours IAE.</li> <li>Les cantons de Saint-Lupicin, Morez, Saint-Claude sont moins bien couverts par l'IAE au regard des besoins sociaux.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Nièvre</b>                | <ul style="list-style-type: none"> <li>Des métiers exercés par les salariés plus diversifiés que dans les autres départements.</li> <li>Seulement 11,5 % des entrants ne sont pas inscrits à Pôle Emploi au moment de l'embauche.</li> <li>La part de sorties vers un emploi de transition est la plus élevée de la région.</li> </ul>                                                                                                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>Peu de structures dans la zone de Decize.</li> <li>Des ACI de petite taille avec une activité limitée.</li> <li>Insuffisamment de femmes recrutées.</li> <li>Actions à mettre en oeuvre dans le recrutement des personnes les plus éloignées de l'emploi (bénéficiaires du RSA, demandeurs d'emploi, travailleurs handicapés), en particulier dans les AI.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Haute-Saône</b>           | <ul style="list-style-type: none"> <li>Les salariés correspondent aux profils de l'insertion en matière de situation sociale.</li> <li>Recrutement équilibré entre les hommes et les femmes.</li> <li>Seulement 6,4 % des entrants ne sont pas inscrits à Pôle Emploi au moment de l'embauche.</li> </ul>                                                                                                                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>Difficultés du secteur marchand (EI et ETTI) à s'implanter et à développer son activité.</li> <li>Forte proportion de chômeurs à la sortie du parcours IAE (41,4 %) ce qui s'explique par le profil des salariés et par le contexte économique morose du département en 2016.</li> <li>Les cantons de Luxeuil-Les-Bains, Jussey, Lure, Saint-Loup-Sur-Semouse, Melisey et Dampierre-Sur-Salon sont moins bien couverts par l'IAE au regard des besoins sociaux.</li> </ul>                                                                                                                                       |
| <b>Saône-et-Loire</b>        | <ul style="list-style-type: none"> <li>Pluralité des structures.</li> <li>Les salariés correspondent aux profils de l'insertion en matière de situation sociale.</li> <li>Recrutement équilibré entre les hommes et les femmes.</li> <li>La part de sorties en emploi durable est la plus élevée de la région dans un contexte économique qui n'est pourtant pas particulièrement favorable.</li> </ul>                                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>Le profil des salariés dans les AI est moins éloigné de l'emploi que dans les autres structures, pour autant la part de sortie en emploi durable y est nettement plus faible.</li> <li>Les sorties dynamiques dans les ACI sont nettement inférieures au niveau régional.</li> <li>Les cantons de Chalon-Sur-Saône, Cuiseaux, Chagny, Digoin, Chauffailles, Louhans, Pierre-De-Bresse et Montceau-Les-Mines sont moins bien couverts par l'IAE au regard des besoins sociaux.</li> </ul>                                                                                                                         |
| <b>Yonne</b>                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>Des ETTI très dynamiques, notamment dans le secteur de l'industrie.</li> <li>La part de personnes peu diplômées est relativement élevée.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>L'activité dans les ACI et les EI est très en retrait par rapport à la moyenne régionale. L'offre en CDDI y est par conséquent moins importante.</li> <li>La part de bénéficiaires du RSA et de personnes sans emploi est inférieure à la moyenne régionale.</li> <li>Des sorties peu renseignées (40 % des sorties sont mal connues), ce qui rend les résultats difficiles à interpréter et à comparer avec d'autres territoires.</li> <li>Les cantons de Thorigny-sur-Oreuse, Gâtinais en Bourgogne, Sens et Joigny sont moins bien couverts par l'IAE au regard des besoins sociaux.</li> </ul>               |
| <b>Territoire de Belfort</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Des ACI d'une taille supérieure à la moyenne régionale.</li> <li>Les salariés correspondent aux profils de l'insertion en matière de situation sociale.</li> <li>Peu de personnes non inscrites à Pôle Emploi au moment de l'embauche.</li> <li>La part des sorties dynamiques est l'une des plus élevées de la région tirée notamment par une forte proportion de sorties en emploi durable.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>La proportion et l'activité des EI est nettement inférieure à la moyenne régionale.</li> <li>Peu de travailleurs handicapés recrutés en IAE.</li> <li>Les femmes sortent moins fréquemment vers un emploi durable qu'au niveau régional.</li> <li>Le canton de Delle est moins bien couvert par l'IAE au regard des besoins sociaux.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                  |

Source : Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.

## ATOUTS :

- Des entreprises d'insertion (EI et ETTI) très structurées.
- Recrutement de très bas niveaux de diplôme (inférieur ou égal au niveau V), malgré un niveau général d'étude du département supérieur à la moyenne régionale.
- Part de sorties vers un CDI la plus élevée de la région.

## ENJEUX :

- Actions à mettre en œuvre dans le recrutement des personnes les plus éloignées de l'emploi (bénéficiaires du RSA, demandeurs d'emploi, travailleurs handicapés).
- Des disparités de recrutement entre les hommes et les femmes.
- Des sorties dynamiques relativement faibles au regard des profils des salariés et du contexte économique favorable.
- Des jeunes plus souvent au chômage à l'issue de leur parcours en IAE.
- Les cantons d'Auxonne, Chenove, Châtillon-sur-Seine et Brazey-en-Plaine sont moins bien couverts par l'IAE au regard des besoins sociaux.

## ► L'IAE EN 2016 : 2 580 SALAIRES REPARTIS DANS UNE TRENTAINE DE STRUCTURES

L'insertion par l'activité économique (IAE) est une politique active de l'emploi ayant pour objectif d'aider les personnes très éloignées de l'emploi à se réinsérer sur le marché du travail (*cf. Annexe 1*). Expérimentée localement par des travailleurs sociaux à la fin des années 1960-70, reconnue et institutionnalisée progressivement par les pouvoirs publics, elle est consacrée dans le Code du Travail<sup>5</sup> depuis la loi contre les exclusions de 1998. S'inscrivant dans le champ de l'économie sociale et solidaire (ESS), elle est le fruit de l'initiative conjuguée des acteurs sociaux et des pouvoirs publics.

### CHIFFRES CLEFS :

- 2 580 salariés
- 696 ETP en IAE (17,0 % des ETP de la région)
- 161 ETP permanents
- 26 structures (13,1 % des SIAE de la région)
- 43,6 % de sorties dynamiques en 2016
- 16,8 % de sorties en emploi durable, dont 10,6 % en CDI.
- 30,1 % de chômeurs à l'issue du parcours en IAE

### 3 277 CONTRATS, SOIT 696 ETP ET 2 580 SALAIRES

En Côte-d'Or, 3 277 contrats<sup>6</sup> sont en cours dans une structure de l'IAE en 2016, ce qui équivaut à 696 équivalents temps plein (ETP), soit 17,0 % des ETP de la région, et à 2 580 salariés. Ces salariés sont répartis dans 26 structures<sup>7</sup>. Dans les structures IAE de la Côte-d'Or, les salariés permanents en charge de l'accompagnement socio-professionnel représentent 36 ETP et ceux en charge de l'encadrement technique 125 ETP. Les structures IAE de la Côte-d'Or sont celles qui ont le plus d'ETP permanents de la région. Les parcours des salariés de l'IAE peuvent se dérouler dans quatre types de structures. Les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) et les entreprises d'insertion

<sup>5</sup> Articles L5132-1 et suivants du Code du Travail

<sup>6</sup> Une personne peut avoir plusieurs contrats dans une même année.

<sup>7</sup> Structures implantées dans la région. Pour les ETTI et les AI, seuls les sièges sont comptabilisés, elles peuvent avoir des antennes dans la région et aussi en dehors.

(EI) embauchent des salariés en contrat à durée déterminée, tandis que les associations intermédiaires (AI) et les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) leur proposent des missions auprès de particuliers ou d'entreprises. Les ETTI relèvent de l'intérim tandis que les AI contractent des contrats à durée déterminée d'usage.

En 2016, 13,1 % des structures IAE de la région se situent en Côte-d'Or. L'offre d'insertion couvre dans l'ensemble les territoires les plus peuplés du département (cf. *L'IAE en Bourgogne-Franche-Comté p6*). En Côte-d'Or, un peu plus de la moitié des structures sont des associations (contre les trois quarts dans la région). Le département se distingue par une proportion plus élevée d'autres catégories juridiques, relevant de l'économie sociale et solidaire.

Les structures IAE sont de tailles différentes. Les structures de mise à disposition de personnel (AI et ETTI) ont un effectif plus important que les ACI et les EI. La Côte d'Or a des structures plus grandes qu'en moyenne dans la région. L'ensemble des structures du département, à l'exception des ETTI, ont des effectifs moyens plus importants qu'en moyenne dans la région. Toutefois, les effectifs médians sont proches du niveau régional, ce qui signifie qu'en Côte-d'Or, les structures sont de tailles hétérogènes. Il existe quelques établissements de taille très importante qui concentrent une grande part des salariés en IAE, les autres travaillent dans des structures de taille plus restreinte.

#### Statut juridique et taille des structures de l'IAE

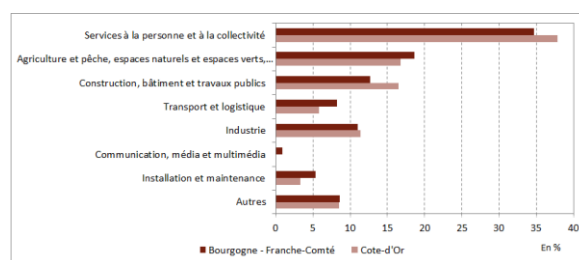
|                                | Côte-d'Or    | Bourgogne-Franche-Comté |
|--------------------------------|--------------|-------------------------|
| <b>Type de structures :</b>    |              |                         |
| Association                    | 53,8         | 74,0                    |
| CIAS                           | 0,0          | 0,5                     |
| EPCI                           | 0,0          | 2,5                     |
| Commune                        | 0,0          | 1,0                     |
| SCOP                           | 0,0          | 1,0                     |
| SARL                           | 3,8          | 10,8                    |
| SA                             | 7,7          | 2,9                     |
| EURL                           | 11,5         | 2,9                     |
| Autres                         | 23,1         | 4,4                     |
| <b>Ensemble</b>                | <b>100,0</b> | <b>100,0</b>            |
| Effectif moyen des structures  | 80           | 71                      |
| Effectif médian des structures | 48           | 43                      |

Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.

#### DES METIERS D'AVANTAGE ORIENTES VERS LES SERVICES A LA PERSONNE ET A LA COLLECTIVITE ET LA CONSTRUCTION

Les structures IAE de la Côte-d'Or sont orientées principalement vers des métiers relatifs aux services à la personne et à la collectivité et, l'agriculture, les espaces naturels et espaces verts ainsi que la construction, le bâtiment et les travaux publics. Les métiers des services à la personne et à la collectivité et ceux du bâtiment sont surreprésentés par rapport au niveau régional.

#### Les métiers exercés en 2016 par les ETP

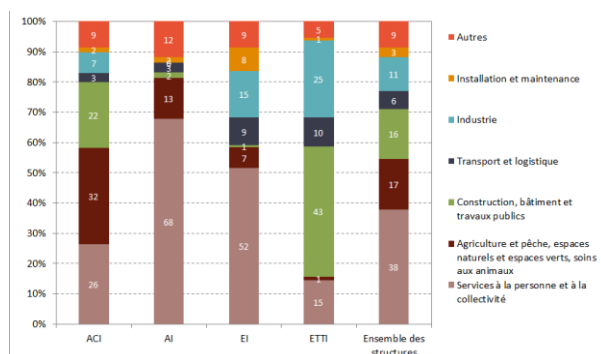


Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.

Lecture : dans la région, près de 35 % des ETP en IAE exercent un métier dans les services à la personne et à la collectivité.

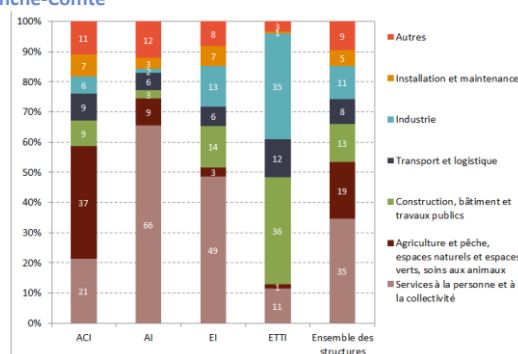
Les métiers diffèrent fortement selon le type de structures. Les services à la personne et à la collectivité sont majoritaires dans les AI de la Côte-d'Or comme en Bourgogne-Franche-Comté. Ils sont plus présents dans les EI du département qu'en moyenne dans la région. Les métiers de la construction sont surreprésentés dans les ACI et les ETTI de la Côte-d'Or.

### Les métiers exercés en 2016 par les ETPI en Côte-d'Or



Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese..

### Les métiers exercés en 2016 par les ETPI en Bourgogne-Franche-Comté

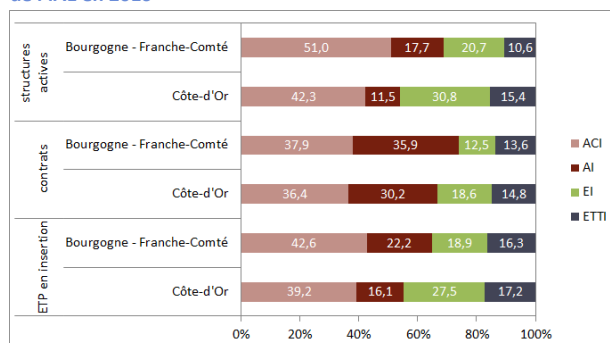


Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese

### UNE OFFRE D'INSERTION DIFFERENCIEE SELON LES TERRITOIRES

La Côte-d'Or se démarque par une forte activité des entreprises d'insertion et des entreprises de travail temporaire d'insertion. Elles totalisent 44,7 % des ETP, contre 35,2 % en moyenne dans la région. A l'inverse, les ACI et les AI ont une activité en retrait par rapport à la région.

#### Répartition du nombre de structures, de contrats et d'ETPI selon le type de structure de l'IAE en 2016



Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.

Lecture : en Bourgogne-Franche-Comté, les ACI représentent 51 % des structures de l'IAE et 37,9 % des contrats en 2016. Elles représentent 42,6 % des équivalents temps plein de l'IAE en 2016.

### LES PERSONNES RECRUTEES EN 2016

#### DAVANTAGE D'HOMMES ET DE SANS DIPLOMES RECRUTES EN COTE-D'OR

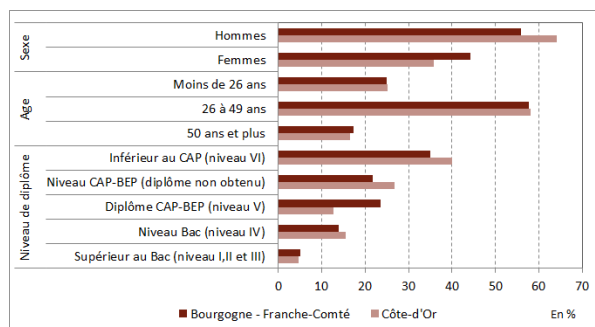
En Côte-d'Or, 64,1 % des entrants en insertion sont des hommes (+8,3 points par rapport au niveau régional). C'est le département où la part des femmes dans les recrutements en IAE est la plus faible.

Seules les AI embauchent majoritairement des femmes en lien avec leurs secteurs d'intervention traditionnellement plus féminisés. Ce phénomène est moins marqué en Côte-d'Or qu'en Bourgogne-Franche-Comté.

Les salariés se situent principalement dans la tranche d'âge intermédiaire comme dans l'ensemble des secteurs d'activité. La répartition par tranche d'âge est proche de la moyenne régionale.

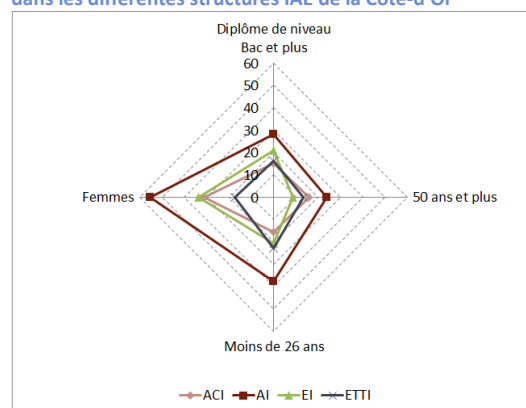
L'IAE s'adressant à des publics en grande difficulté, les niveaux de formation y sont généralement faibles : près de huit salariés en IAE sur dix ont un niveau de formation inférieur au baccalauréat en Côte-d'Or comme en moyenne dans la région. Les salariés embauchés dans les AI sont plus diplômés que les salariés des autres structures et ce constat est plus marqué en Côte-d'Or : 27,9 % ont au moins le baccalauréat dans le département (24,6 % en Bourgogne-Franche-Comté).

### Profil des personnes nouvellement embauchées en IAE en 2016



Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.  
Lecture : dans la région, 55 % des entrants en IAE sont des hommes.

### Profil des personnes nouvellement embauchées en 2016 dans les différentes structures IAE de la Côte-d'Or



Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.  
Lecture : dans le département, 55 % des entrants dans une AI sont des femmes et 30 % des nouveaux entrants dans ce type de structure ont un diplôme de niveau bac ou moins.

### DES SALAIRES PLUS FREQUEMMENT EN EMPLOI ET MOINS SOUVENT BENEFICIAIRES DU RSA

En 2016, près de 40 % des nouveaux salariés en IAE occupaient un emploi avant leur embauche en Côte-d'Or (contre 25,8 % en Bourgogne- Franche-Comté). Cette proportion varie fortement selon le type de structure. Les salariés recrutés en AI, souvent plus diplômés, sont dans une situation plus favorable sur le marché du travail. Ils occupaient plus fréquemment un emploi dans les AI lors de leur embauche que dans les autres structures. Ce constat est d'autant plus marqué en Côte-d'Or qu'en Bourgogne-Franche-Comté : 83,5 % sont en emploi au moment de l'embauche dans le département contre 50,8 % en moyenne dans la région. D'après une enquête réalisée par la Dares en 2012 auprès des salariés en insertion et des structures de l'IAE (*cf. Encadré p11*), les salariés en AI étaient souvent à temps partiel et la nature des emplois proposés par les AI – principalement des emplois d'une journée morcelée et d'un faible nombre d'heures – leur permettait éventuellement de cumuler les deux emplois.

De plus, les ETTI de la Côte-d'Or embauchent également davantage de personnes en emploi que les autres ETTI de la région.

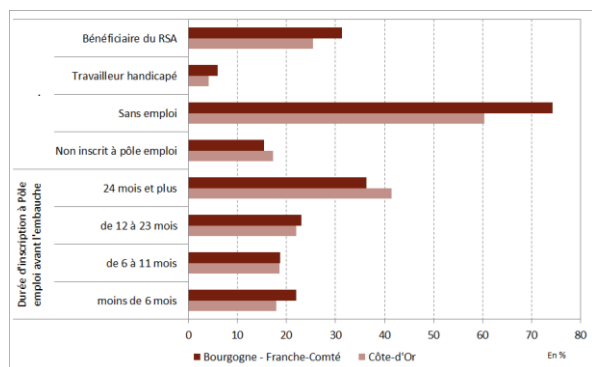
Les personnes nouvellement recrutées en insertion sont principalement inscrites à Pôle Emploi. Cependant, 17,3 % des entrants dans le dispositif en 2016 n'étaient pas inscrits à Pôle Emploi au moment de l'embauche, soit 1,9 point de plus qu'au niveau régional. Parmi ceux inscrits à Pôle Emploi, 63 % y sont depuis plus d'un an (59,3 % en Bourgogne- Franche-Comté).

En 2016, le tiers des salariés bénéficiaient de minima sociaux au moment de leur embauche dans une structure de l'IAE. En particulier, le quart des nouveaux salariés en IAE de la Côte-d'Or sont bénéficiaires du RSA. Cette proportion est nettement moins élevée qu'au niveau régional (5,9 points de moins), en particulier dans les AI où ils ne représentent que 8,3 % des salariés recrutés en IAE.

Concernant les travailleurs handicapés, ils représentent 4,2 % des nouvelles embauches du département (-1,8 point par rapport au niveau régional).

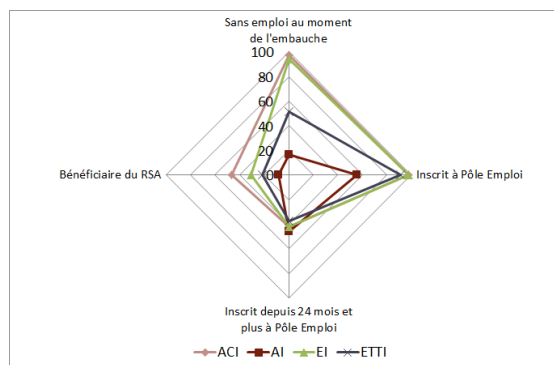
Au regard de ces différents critères, les personnes recrutées en ACI et dans les EI sont les plus éloignées de l'emploi. Les AI et ETTI du département ciblent moins les publics prioritaires de l'IAE.

## Caractéristiques des personnes nouvellement embauchées en IAE en 2016



Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.  
Lecture : dans la région, 31 % des entrants en IAE sont bénéficiaires du RSA.

## Profil des personnes nouvellement embauchées en 2016 dans les différentes structures IAE de la Côte-d'Or



Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.  
Lecture : en Côte-d'Or, près de la moitié des entrants dans une ACI sont bénéficiaires du RSA et presque tous n'occupaient pas d'emploi au moment de leur embauche.

## LES SORTANTS DE 2016

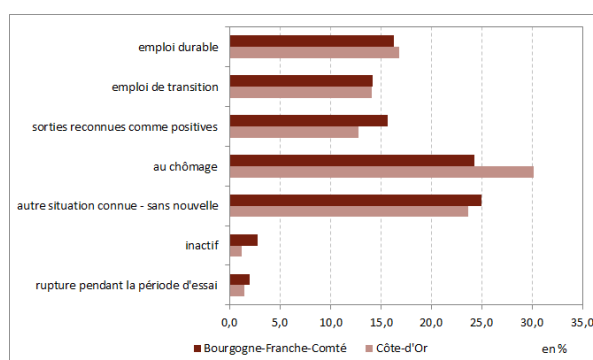
### MOINS DE SORTIES DYNAMIQUES MAIS DAVANTAGE DE SORTIES EN CDI

En 2016, 1 222 salariés ont terminé un parcours d'insertion. L'objectif de l'IAE est de remettre les personnes exclues du marché du travail en mouvement vers l'emploi. Le succès de leur parcours est examiné à travers la notion de sorties dynamiques qui sont constituées des sorties :

- vers un emploi durable (CDI, CDD de plus de six mois, intégration dans la fonction publique, création ou reprise d'entreprise à son compte).
- vers un emploi de transition (CDD de moins de six mois, contrat aidé pour une durée déterminée hors IAE, etc.)
- reconnues comme positives (embauche pour une autre durée déterminée dans une structure IAE, entrée en formation qualifiante, prise de droit à la retraite, etc.)

Les sorties dynamiques représentent 43,6 % de l'ensemble des sorties de la Côte-d'Or, l'une des parts les plus faibles de la région (46,2 %). En particulier dans les AI, cette proportion est relativement faible compte tenu du profil des salariés moins éloignés de l'emploi. De plus, la Côte-d'Or bénéficie en 2016 d'un contexte économique favorable. En effet, l'emploi total a progressé plus fortement qu'au niveau régional (+0,5 % contre +0,3 %) et le taux de chômage y a également diminué plus fortement (-0,5 point contre -0,3 point) (cf. L'IAE en Bourgogne-Franche-Comté p14).

### Type de sorties à l'issue d'un parcours en IAE en 2016



Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.  
Lecture : dans la région, 16,3 % des personnes qui ont terminé leur parcours en IAE occupent un emploi durable.

Les sorties en emploi durable sont équivalentes à la moyenne régionale, elles sont tirées par une proportion importante de sorties vers un CDI, en lien avec le profil des salariés moins éloignés de l'emploi : 10,6 % des sorties, la part la plus élevée de la région. La part de sorties vers un CDI est plus importante dans le département qu'au niveau régional pour tous les types de structures. À l'inverse, la proportion de sorties positives à l'issue d'un parcours en IAE est nettement inférieure à la moyenne régionale (environ 3 points de moins). En 2016, 30 % des sortants sont au chômage à l'issue de leur parcours d'insertion, soit près de 6 points de plus qu'au niveau

régional. La part des sorties au chômage est plus importante dans l'ensemble des structures à l'exception des EI où elle est nettement plus faible.

Toutefois les résultats concernant les sorties sont à interpréter avec prudence puisque pour une part importante de sortants d'un parcours IAE du département la situation à l'issue du parcours est mal connue. En effet, 23,7 % des sorties de la Côte-d'Or sont « sans nouvelle » ou correspondent à une « autre situation connue », qui peut être une reprise d'emploi non caractérisée ou une situation particulière non spécifiée (congé maternité, hospitalisation, etc.).

#### LES JEUNES PLUS SOUVENT AU CHOMAGE A L'ISSUE DE LEUR PARCOURS EN IAE

Les femmes sont plus souvent en emploi durable à l'issue de leur parcours en IAE que les hommes. En Côte-d'Or, cet écart est plus marqué qu'au niveau régional (*cf. L'IAE en Bourgogne-Franche-Comté p15*), les femmes sortant davantage vers un emploi durable : 21,0 % contre 18,0 %. De plus, cet écart entre les hommes et les femmes demeure en tenant compte du profil des salariés et de la structure où ils travaillent.

À tous les âges, la part de sortie au chômage est plus élevée dans le département qu'en moyenne dans la région. En particulier, les moins de 26 ans sont plus fréquemment au chômage à la sortie de leur parcours en IAE en Côte-d'Or que les autres classes d'âge, contrairement au niveau régional. En 2016, 36,1 % des jeunes de Côte-d'Or sont au chômage à l'issue de leur parcours IAE contre 21,1 % en moyenne en Bourgogne-Franche-Comté.

En Côte-d'Or, comme en Bourgogne-Franche-Comté, les personnes les moins diplômées et les plus éloignées de l'emploi à l'entrée (bénéficiaires du RSA, chômeurs de longue durée) sont plus fréquemment au chômage que les autres à l'issue de leur parcours en IAE. Cependant, les bénéficiaires du RSA du département sortent un peu plus fréquemment vers un emploi durable qu'en moyenne dans la région (+2,7 points).

#### Type de sorties selon le profil du salarié en Côte-d'Or

|                                        |                                     | Sorties dynamiques : | dont emploi durable | dont emploi de transition | dont sorties reconnues comme positives | Chômage | Autre situation connue - Sans nouvelle | Autre | Ensemble des sorties |
|----------------------------------------|-------------------------------------|----------------------|---------------------|---------------------------|----------------------------------------|---------|----------------------------------------|-------|----------------------|
| Sexe :                                 | Femmes                              | 43,7                 | 21,0                | 13,9                      | 8,8                                    | 24,5    | 29,1                                   | 2,8   | 100,0                |
|                                        | Hommes                              | 43,7                 | 14,1                | 19,3                      | 10,3                                   | 33,2    | 20,6                                   | 2,5   | 100,0                |
| Age à l'entrée :                       | Moins de 26 ans                     | 42,8                 | 14,7                | 16,6                      | 11,5                                   | 36,1    | 20,1                                   | 1,0   | 100,0                |
|                                        | 26 - 49 ans                         | 47,5                 | 18,6                | 19,1                      | 9,8                                    | 26,8    | 22,1                                   | 3,7   | 100,0                |
|                                        | 50 ans et plus                      | 31,9                 | 12,4                | 12,4                      | 7,0                                    | 32,3    | 34,3                                   | 1,0   | 99,5                 |
|                                        |                                     |                      |                     |                           |                                        |         |                                        |       |                      |
| Niveau de diplôme :                    | Niveau Bac (niveau IV)              | 53,6                 | 19,2                | 20,7                      | 13,8                                   | 24,1    | 20,3                                   | 1,5   | 99,6                 |
|                                        | Diplôme CAP-BEP (niveau V)          | 35,1                 | 14,4                | 17,5                      | 3,1                                    | 22,2    | 39,2                                   | 3,6   | 100,0                |
|                                        | Niveau CAP-BEP (diplôme non obtenu) | 48,3                 | 20,8                | 19,3                      | 8,3                                    | 31,8    | 18,7                                   | 1,2   | 100,0                |
|                                        | Inférieur au CAP (niveau VI)        | 38,2                 | 12,8                | 14,0                      | 11,4                                   | 35,7    | 22,4                                   | 3,7   | 100,0                |
| Durée de l'inscription à Pôle Emploi : | moins de 6 mois                     | 36,9                 | 12,1                | 15,3                      | 9,6                                    | 31,2    | 24,8                                   | 7,0   | 100,0                |
|                                        | de 6 à 11 mois                      | 50,3                 | 16,0                | 19,3                      | 15,0                                   | 27,3    | 19,8                                   | 2,7   | 100,0                |
|                                        | de 12 à 23 mois                     | 55,2                 | 20,1                | 24,3                      | 10,9                                   | 26,8    | 16,3                                   | 1,7   | 100,0                |
|                                        | 24 mois et plus                     | 42,7                 | 15,2                | 18,0                      | 9,5                                    | 32,7    | 21,9                                   | 2,8   | 100,0                |
| Bénéficiaire du RSA :                  | Non                                 | 44,0                 | 17,6                | 16,7                      | 9,7                                    | 27,3    | 27,2                                   | 1,6   | 100,0                |
|                                        | Oui                                 | 42,9                 | 13,7                | 19,2                      | 10,0                                   | 37,7    | 14,0                                   | 5,5   | 100,0                |

Source : ASP 2016, traitement Directe Bourgogne-Franche-Comté, Sese.

#### COUVERTURE TERRITORIALE DE L'IAE PAR RAPPORT AUX BESOINS SOCIAUX

L'IAE a pour mission d'aider les personnes les plus éloignées de l'emploi à se réinsérer sur le marché du travail. L'IAE s'adresse notamment en priorité aux demandeurs d'emploi ABC, aux demandeurs d'emploi de longue durée, aux bénéficiaires du RSA et aux personnes peu diplômées.

L'objectif de cette analyse est de mettre en avant, dans un premier temps, les territoires où ces personnes sont les plus présentes et de mettre ensuite en évidence les territoires les moins bien couverts par l'IAE au regard de ces besoins sociaux.

L'analyse détaillée est présentée dans la synthèse régionale (cf. *L'IAE en Bourgogne-Franche-Comté p15*).

Le tableau ci-dessous résume les territoires du département qui présentent des enjeux spécifiques par type de public.

Cantons dont le nombre de salariés en IAE est faible au regard du public ciblé par l'IAE

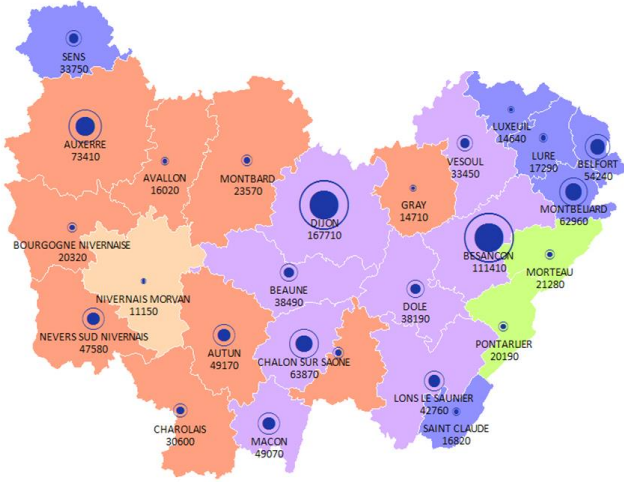
|                                                                                                                                               | Demande d'emploi ABC                                                                                          | Demande d'emploi de longue durée                                                                                                                   | Bénéficiaire du RSA                                                                                               | Bas niveau de diplôme                                                                                                                 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Cantons les moins bien couverts par l'IAE</b> (Public présent sur la zone moins le nombre de salariés en IAE, taux de couverture de l'IAE) | Auxonne (1 852, 18%),<br>Dijon (13 816, 30%),<br>Chenove (2 003, 37%),<br>Beaune (1 867, 30%)                 | Auxonne (859, 37%),<br>Brazey-en-Plaine (703, 44%),<br>Chenove (864, 82%),<br>Chevigny-Saint-Sauveur (915, 52%),<br>Châtillon-sur-Seine (685, 58%) | Chenove (1 157, 62%),<br>Châtillon-sur-Seine (800, 50%)                                                           | Châtillon-sur-Seine (11 437, 59%),<br>Brazey-en-Plaine (10 565, 46%),<br>Montbard (10 021, 102%),                                     |
| <b>Les 5 Cantons où le public IAE est le plus présent</b> (Public présent sur la zone moins le nombre de salariés en IAE)                     | Dijon (13 816),<br>Chevigny-Saint-Sauveur (2 103),<br>Chenove (2 003),<br>Beaune (1 867),<br>Auxonne (1 852), | Dijon (5 764),<br>Chevigny-Saint-Sauveur (915),<br>Chenove (864),<br>Auxonne (859),<br>Beaune (826),                                               | Dijon (6 984),<br>Chenove (1 157),<br>Châtillon-sur-Seine (800),<br>Talent (782),<br>Chevigny-Saint-Sauveur (654) | Dijon (47 655),<br>Auxonne (11 506),<br>Châtillon-sur-Seine (11 437),<br>Chevigny-Saint-Sauveur (11 001),<br>Semur-en-Auxois (10 888) |

Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.

Lecture : dans les cantons d'Auxonne, Dijon, Chenove et Beaune, la proportion de salariés en IAE apparaît comme faible au regard du nombre de demandeurs d'emploi ABC de la zone. Ces cantons font également partie des 5 cantons du département où il y a le plus de demandeurs d'emploi ABC.

Certains territoires cumulent des enjeux sur différents publics. La manière d'y répondre dépend notamment de la dynamique territoriale. En effet, il existe des disparités économiques et démographiques fortes dans les territoires de Bourgogne-Franche-Comté. Une analyse multicritères des territoires (population, économie, emploi, chômage, demande d'emploi) a permis de classer les territoires selon cinq groupes homogènes de taille inégale (cf. *Annexe 3- Typologie des territoires pour plus de détail sur la méthode et les résultats de chaque groupe*).

Typologie des territoires



Profil des territoires :

- Espaces à dominante urbaine avec un faible taux de chômage caractérisés par une forte part du tertiaire et une précarité de l'emploi
- Espaces à dominante rurale en perte de dynamisme démographique et très impactés par la baisse du nombre d'emplois
- Espaces avec une présence structurante de l'industrie, un fort taux de chômage avec un enjeu fort de sécurisation des trajectoires professionnelles
- Espaces à forte croissance résidentielle, à dominante rurale et industrielle à faible chômage et une situation plutôt favorable de l'emploi
- Espaces ruraux, en déprise démographique avec une forte part de l'économie présentielle et agricole, très impactés par la crise rendant difficile l'accès et le maintien à l'emploi des actifs

Sources : Direccte, Dares, Insee

Le tableau ci-dessous met en perspective les territoires cumulant des enjeux sur plusieurs publics avec la situation économique du bassin d'emploi auquel ils appartiennent.

Dynamique socio-économique des cantons ayant des enjeux sur différents publics cibles de l'IAE

|           | Espaces à dominante urbaine avec un faible taux de chômage caractérisés avec une forte part du tertiaire et une précarité de l'emploi | Espaces à dominante rurale en perte de dynamisme démographique et très impactés par la baisse du nombre d'emplois |
|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Côte d'Or | Auxonne, Chenove, Brazey-en-plaine                                                                                                    | Châtillon-sur-Seine                                                                                               |

Source : ASP 2016, Insee, Caf, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.

## ATOUTS :

- Une forte structuration de l'IAE, favorable au développement de passerelles entre structures.
- La part de sorties dynamiques la plus élevée de la région tirée par les embauches dans une autre structure IAE (10,3 %).
- Recrutement équilibré entre les hommes et les femmes.

## ENJEUX :

- Faible implantation et activité des ETTI.
- Un salarié sur cinq non inscrit à Pôle Emploi à l'entrée en IAE.
- Moins de bénéficiaires du RSA et de travailleurs handicapés recrutés.
- Peu de femmes recrutées dans les ETTI.
- Les sorties vers un emploi durable particulièrement faibles pour les hommes.
- Le canton d'Audincourt est moins bien couvert par l'IAE au regard des besoins sociaux.

## ► L'IAE EN 2016 : 3 543 SALAIRES REPARTIS DANS UNE QUARANTAINE DE STRUCTURES

L'insertion par l'activité économique (IAE) est une politique active de l'emploi ayant pour objectif d'aider les personnes très éloignées de l'emploi à se réinsérer sur le marché du travail (*cf. Annexe 1*). Expérimentée localement par des travailleurs sociaux à la fin des années 1960-70, reconnue et institutionnalisée progressivement par les pouvoirs publics, elle est consacrée dans le Code du Travail<sup>8</sup> depuis la loi contre les exclusions de 1998. S'inscrivant dans le champ de l'économie sociale et solidaire (ESS), elle est le fruit de l'initiative conjuguée des acteurs sociaux et des pouvoirs publics.

## CHIFFRES CLEFS :

- 3 543 salariés
- 880 ETP en IAE (21,5 % des ETP de la région)
- 126 ETP permanents
- 39 structures (19,7 % des SIAE de la région)
- 52,9 % de sorties dynamiques en 2016, la plus forte part de la région
- 28,6 % de sorties positives, dont 10,3 % dans une autre structure IAE
- 13,4 % en emploi durable, l'une des plus faibles parts de la région

## 4 624 CONTRATS, SOIT 880 ETP ET 3 543 SALAIRES

Dans le Doubs, 4 624 contrats<sup>9</sup> sont en cours dans une structure de l'IAE en 2016, ce qui équivaut à 880 équivalents temps plein (ETP), soit 21,5 % des ETP de la région, et à 3 543 salariés. Ces salariés sont répartis dans une quarantaine de structures<sup>10</sup>. Dans les structures IAE du Doubs, les salariés permanents en charge de l'accompagnement socio-professionnel représentent 40 ETP et ceux en charge de l'encadrement technique 86 ETP. Les parcours des salariés de l'IAE peuvent se dérouler dans quatre types de structures. Les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) et les entreprises d'insertion (EI) embauchent des salariés en contrat à durée déterminée, tandis que

<sup>8</sup> Articles L5132-1 et suivants du Code du Travail

<sup>9</sup> Une personne peut avoir plusieurs contrats dans une même année.

<sup>10</sup> Structures implantées dans la région. Pour les ETTI et les AI, seuls les sièges sont comptabilisés, elles peuvent avoir des antennes dans la région et aussi en dehors.

les associations intermédiaires (AI) et les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) leur proposent des missions auprès de particuliers ou d'entreprises. Les ETTI relèvent de l'intérim tandis que les AI contractent des contrats à durée déterminée d'usage.

En 2016, près d'une structure IAE sur cinq de la région se situe dans le Doubs. L'offre d'insertion couvre dans l'ensemble les territoires les plus peuplés du département (cf. *L'IAE en Bourgogne-Franche-Comté p6*). Dans le Doubs, plus de huit structures sur dix sont des associations (contre les trois quarts dans la région). Le département se distingue par une proportion plus élevée de SARL, les EI y étant surreprésentées. Les structures IAE sont de tailles différentes. Les structures de mise à disposition de personnel (AI et ETTI) ont un effectif plus important que les ACI et les EI. Le Doubs a des structures plus petites qu'en moyenne dans la région, en lien avec la forte proportion d'EI.

#### Statut juridique et taille des structures de l'IAE

|                                | Doubs        | Bourgogne-Franche-Comté |
|--------------------------------|--------------|-------------------------|
| <b>Type de structures :</b>    |              |                         |
| Association                    | 82,5         | 74,0                    |
| CIAI                           | 0,0          | 0,5                     |
| EPCI                           | 0,0          | 2,5                     |
| Commune                        | 0,0          | 1,0                     |
| SCOP                           | 0,0          | 1,0                     |
| SARL                           | 15,0         | 10,8                    |
| SA                             | 0,0          | 2,9                     |
| EURL                           | 0,0          | 2,9                     |
| Autres                         | 2,5          | 4,4                     |
| <b>Ensemble</b>                | <b>100,0</b> | <b>100,0</b>            |
| Effectif moyen des structures  | 67           | 71                      |
| Effectif médian des structures | 59           | 43                      |

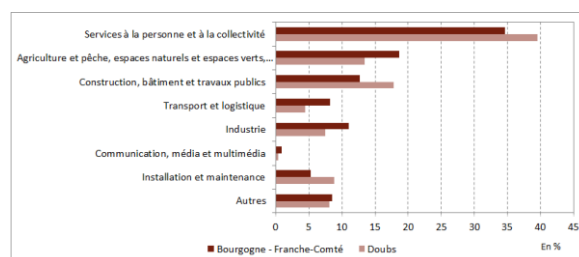
Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.

#### DES METIERS D'AVANTAGE ORIENTES VERS LES SERVICES A LA PERSONNE ET A LA COLLECTIVITE ET LA CONSTRUCTION

Les structures IAE du Doubs sont orientées principalement vers des métiers relatifs aux services à la personne et à la collectivité et à la construction, le bâtiment et les travaux publics. Ces métiers sont surreprésentés par rapport au niveau régional et ils représentent à eux seuls 57,3 % des ETP réalisés en 2016.

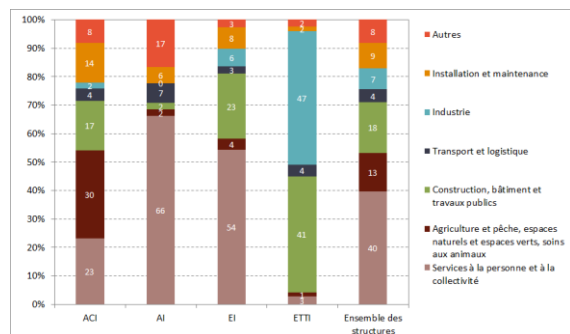
Les métiers diffèrent fortement selon le type de structures. Les services à la personne et à la collectivité sont majoritaires dans les AI du Doubs comme en Bourgogne-Franche-Comté. Ils sont plus présents dans les EI du département qu'en moyenne dans la région. Les métiers de la construction sont surreprésentés dans l'ensemble des structures du Doubs, à l'exception des AI. En lien avec le tissu productif local, les métiers de l'industrie sont fortement surreprésentés dans les ETTI du département par rapport au niveau régional.

#### Les métiers exercés en 2016 par les ETP



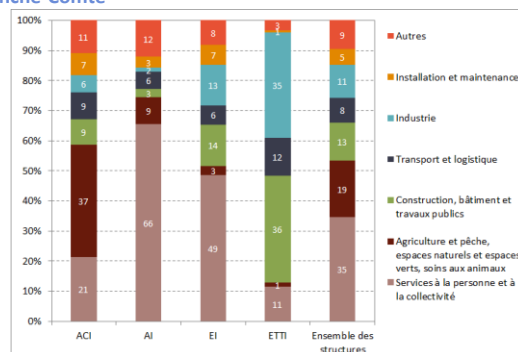
Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.  
Lecture : dans la région, près de 35 % des ETP en IAE exercent un métier dans les services à la personne et à la collectivité.

#### Les métiers exercés en 2016 par les ETP dans le Doubs



Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.

#### Les métiers exercés en 2016 par les ETP en Bourgogne-Franche-Comté



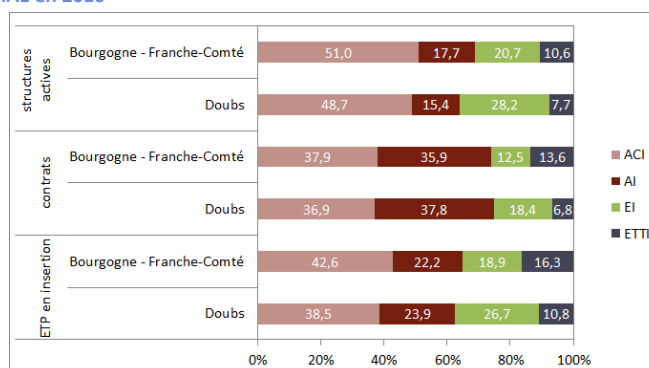
Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese

## UNE OFFRE D'INSERTION DIFFERENCIEE SELON LES TERRITOIRES

Dans le Doubs, l'activité du secteur marchand de l'IAE se caractérise par un fort dynamisme des entreprises d'insertion et un retrait des entreprises de travail temporaire d'insertion (seulement 10,8 % des ETP d'insertion du département). Près de la moitié des structures sont des ACI, mais elles ne représentent que 38,5 % de l'activité (42,6 % en Bourgogne-Franche-Comté).

Inversement, les AI sont moins nombreuses (15,4 % des structures) mais mènent une part importante de l'activité (23,9 %).

Répartition du nombre de structures, de contrats et d'ETPI selon le type de structure de l'IAE en 2016



Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.

Lecture : en Bourgogne-Franche-Comté, les ACI représentent 51 % des structures de l'IAE et 37,9 % des contrats en 2016. Elles représentent 42,6 % des équivalents temps plein de l'IAE en 2016.

## ► LES PERSONNES RECRUTEES EN 2016 SONT PLUTOT DES FEMMES ET DES PERSONNES PEU DIPLOMEES

### DAVANTAGE DE FEMMES ET DE JEUNES RECRUTES DANS LE DOUBS

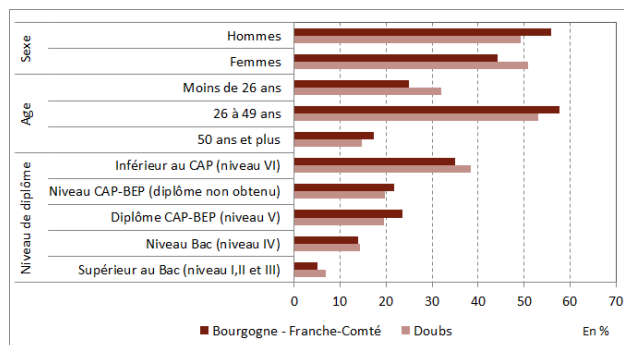
Dans le Doubs, un peu plus de la moitié des entrants en insertion sont des femmes (+6,7 points par rapport au niveau régional). C'est le département où la part des femmes dans les recrutements en IAE est la plus élevée.

Seules les AI embauchent majoritairement des femmes en lien avec leurs secteurs d'intervention traditionnellement plus féminisés. Ce phénomène est plus marqué dans le Doubs qu'en Bourgogne-Franche-Comté. À l'inverse, seulement 12,2 % des femmes sont recrutées dans les ETI du département (23,7 % en moyenne dans la région), en lien avec les métiers qui y sont exercés.

Les salariés se situent principalement dans la tranche d'âge intermédiaire comme dans l'ensemble des secteurs d'activité. Les moins de 26 ans sont surreprésentés dans le département (+7,2 points) en particulier dans les AI où ils sont davantage présents que dans les autres structures.

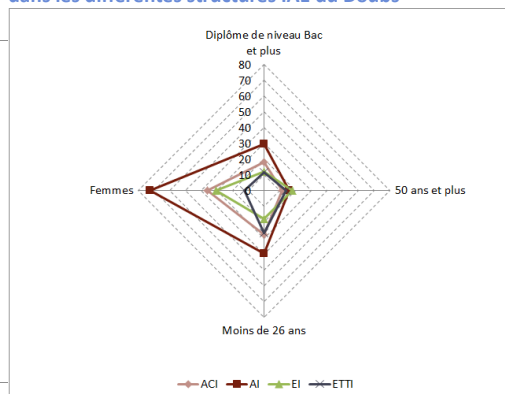
L'IAE s'adressant à des publics en grande difficulté, les niveaux de formation y sont généralement faibles : 77,8 % des salariés en IAE ont un niveau de formation inférieur au baccalauréat dans le Doubs. Cette proportion est plus faible dans le département que dans la région (près de 3 points de moins). En particulier les salariés en insertion sont plus diplômés dans les AI et les ACI du Doubs qu'au niveau régional. Par ailleurs, les salariés embauchés dans les AI sont plus diplômés que les salariés des autres structures : près de 30 % ont au moins le baccalauréat.

### Profil des personnes nouvellement embauchées en IAE en 2016



Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.  
Lecture : dans la région, 55 % des entrants en IAE sont des hommes.

### Profil des personnes nouvellement embauchées en 2016 dans les différentes structures IAE du Doubs



Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.  
Lecture : dans le département, 72 % des entrants dans une AI sont des femmes et 30 % des nouveaux entrants dans ce type de structure ont un diplôme de niveau bac au moins.

### DES SALAIRES PLUS FREQUEMMENT SANS EMPLOI ET NON INSCRITS A POLE EMPLOI

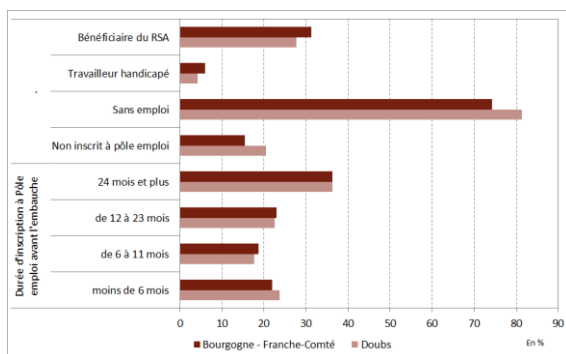
En 2016, 18,6 % des nouveaux salariés en IAE occupaient un emploi avant leur embauche dans le Doubs (contre 25,8 % en Bourgogne- Franche-Comté). Cette proportion varie fortement selon le type de structure. Les salariés recrutés en AI, souvent plus diplômés, sont dans une situation plus favorable sur le marché du travail. Ils occupaient plus fréquemment un emploi dans les AI lors de leur embauche que dans les autres structures. D'après une enquête réalisée en 2012 par la Dares auprès des salariés en insertion et des structures de l'IAE (*cf. Encadré p11*), les salariés en AI étaient souvent à temps partiel et la nature des emplois proposés par les AI – principalement des emplois d'une journée morcelée et d'un faible nombre d'heures – leur permettait éventuellement de cumuler les deux emplois.

Les personnes nouvellement recrutées en insertion sont principalement inscrites à Pôle Emploi. Cependant, 20,5 % des entrants dans le dispositif en 2016 n'étaient pas inscrits à Pôle Emploi au moment de l'embauche, soit 5 points de plus qu'au niveau régional. Parmi ceux inscrits à Pôle Emploi, près de 60 % y sont depuis plus d'un an comme en Bourgogne- Franche-Comté.

En 2016, 34,6 % des salariés bénéficiaient de minima sociaux au moment de leur embauche dans une structure de l'IAE. En particulier, 27,7 % des nouveaux salariés en IAE dans le Doubs sont bénéficiaires du RSA. Cette proportion est moins élevée qu'au niveau régional (3,5 points de moins). Au regard de ces différents critères, les personnes recrutées en ACI et dans les EI sont les plus éloignées de l'emploi.

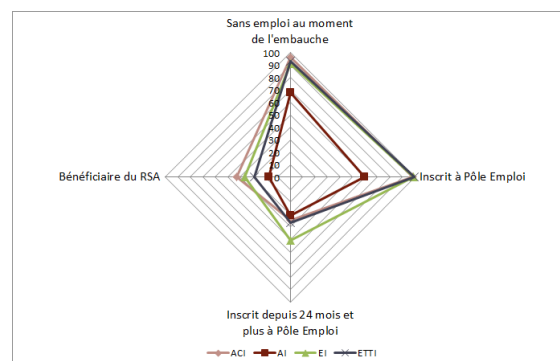
Concernant les travailleurs handicapés, ils représentent 4,2 % des nouvelles embauches du département (-1,8 point par rapport au niveau régional). Il s'agit de la plus faible part de la région.

## Caractéristiques des personnes nouvellement embauchées en IAE en 2016



Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.  
Lecture : dans la région, 31 % des entrants en IAE sont bénéficiaires du RSA.

## Profil des personnes nouvellement embauchées en 2016 dans les différentes structures IAE du Doubs



Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.  
Lecture : dans le département, 42 % des entrants dans une ACI sont bénéficiaires du RSA et presque tous n'occupaient pas d'emploi au moment de leur embauche.

## LES SORTANTS DE 2016

### PROPORTION LA PLUS ELEVÉE DE SORTIES DYNAMIQUES TIRÉE PAR LES SORTIES POSITIVES

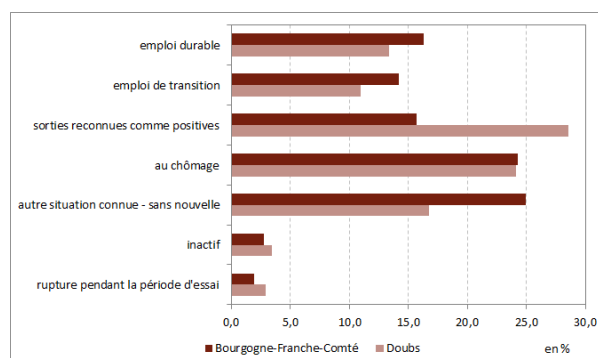
En 2016, 1 660 salariés ont terminé un parcours d'insertion. L'objectif de l'IAE est de remettre les personnes exclues du marché du travail en mouvement vers l'emploi. Le succès de leur parcours est examiné à travers la notion de sorties dynamiques qui sont constituées des sorties :

- vers un emploi durable (CDI, CDD de plus de six mois, intégration dans la fonction publique, création ou reprise d'entreprise à son compte).
- vers un emploi de transition (CDD de moins de six mois, contrat aidé pour une durée déterminée hors IAE, etc.)
- reconnues comme positives (embauche pour une autre durée déterminée dans une structure IAE, entrée en formation qualifiante, prise de droit à la retraite, etc.)

Les sorties dynamiques représentent 52,9 % de l'ensemble des sorties du Doubs, la part la plus élevée de la région (46,2 %). Le département bénéficie en 2016 d'un contexte économique favorable. L'emploi progresse plus vite qu'en moyenne dans la région (+0,9 % contre +0,3 %) et le taux de chômage y a diminué au même rythme qu'en Bourgogne-Franche-Comté (-0,3 point) (cf. *L'IAE en Bourgogne-Franche-Comté* p14).

Les sorties positives sont particulièrement élevées : 28,6 % des sorties du département contre 15,7 % en moyenne dans la région. Les structures IAE du Doubs semblent travailler en réseau puisque 10,3 % des sorties se font vers une autre structure IAE.

À l'inverse, la proportion de salariés en emploi durable à l'issue d'un parcours en IAE est nettement inférieure à la moyenne régionale (environ 3 points de moins). Près du quart des sortants est au chômage à l'issue du parcours d'insertion, une proportion équivalente au niveau régional.



Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.  
Lecture : dans la région, 16,3 % des personnes qui ont terminé leur parcours en IAE occupent un emploi durable.

Toutefois les résultats concernant les sorties sont à interpréter avec prudence puisque pour une part importante de sortants d'un parcours IAE dans le Doubs, la situation à l'issue du parcours est mal connue. En effet, 16,7 % des sorties du Doubs sont « sans nouvelle » ou correspondent à une « autre situation connue », qui peut être une reprise d'emploi non caractérisée ou une situation particulière non spécifiée (congé maternité, hospitalisation, etc.).

#### LES FEMMES PLUS SOUVENT EN EMPLOI DURABLE QUE LES HOMMES A L'ISSUE DE LEUR PARCOURS EN IAE

Quel que soit le profil du salarié, les sorties dynamiques sont plus importantes dans le Doubs qu'en Bourgogne-Franche-Comté (*cf. L'IAE en Bourgogne-Franche-Comté p15*), tirées par une proportion de sorties positives plus élevées.

Les femmes sont plus souvent en emploi durable à l'issue de leur parcours en IAE que les hommes. Dans le Doubs, cet écart est plus marqué qu'au niveau régional, les hommes sortant peu fréquemment vers un emploi durable : seulement 8,7 % contre 14,3 %. Il s'agit d'ailleurs de la plus faible part de la région. De plus, cet écart entre les hommes et les femmes demeure en tenant compte du profil des salariés et de la structure où ils travaillent.

Dans le Doubs comme dans la région, les moins de 26 ans sont moins souvent au chômage à la sortie de leur parcours en IAE. La part de sorties dynamiques est nettement plus élevée chez les jeunes du département qu'en moyenne dans la région (+12,4 points), les sorties positives y étant plus importantes (+16,6 points).

Dans le Doubs comme en Bourgogne-Franche-Comté, les moins diplômés et les personnes les plus éloignées de l'emploi à l'entrée (bénéficiaires du RSA, chômeurs de longue durée) sont plus fréquemment au chômage que les autres à l'issue de leur parcours en IAE.

#### Type de sorties selon le profil du salarié dans le Doubs

|                                        |                                     | Sorties dynamiques : | dont emploi durable | dont emploi de transition | dont sorties reconnues comme positives | Chômage | Autre situation connue - Sans nouvelle | Autre | Ensemble des sorties |
|----------------------------------------|-------------------------------------|----------------------|---------------------|---------------------------|----------------------------------------|---------|----------------------------------------|-------|----------------------|
| Sexe :                                 | Femmes                              | 55,7                 | 17,7                | 20,2                      | 17,8                                   | 19,4    | 19,5                                   | 5,4   | 100,0                |
|                                        | Hommes                              | 50,1                 | 8,7                 | 22,8                      | 18,6                                   | 28,7    | 14,0                                   | 7,2   | 100,0                |
| Age à l'entrée :                       | Moins de 26 ans                     | 61,2                 | 12,2                | 18,0                      | 31,1                                   | 20,1    | 13,5                                   | 5,2   | 100,0                |
|                                        | 26 - 49 ans                         | 51,2                 | 14,2                | 24,0                      | 13,0                                   | 25,4    | 16,7                                   | 6,7   | 100,0                |
|                                        | 50 ans et plus                      | 41,3                 | 11,3                | 19,8                      | 10,1                                   | 27,9    | 23,5                                   | 7,3   | 100,0                |
| Niveau de diplôme :                    | Niveau Bac (niveau IV)              | 62,9                 | 15,3                | 20,1                      | 27,5                                   | 16,0    | 16,3                                   | 4,8   | 100,0                |
|                                        | Diplôme CAP-BEP (niveau V)          | 53,6                 | 16,0                | 24,2                      | 13,4                                   | 27,5    | 13,7                                   | 5,2   | 100,0                |
|                                        | Niveau CAP-BEP (diplôme non obtenu) | 53,2                 | 11,8                | 26,3                      | 15,1                                   | 19,9    | 18,1                                   | 8,8   | 100,0                |
|                                        | Inférieur au CAP (niveau VI)        | 47,9                 | 11,8                | 18,9                      | 17,2                                   | 28,2    | 17,8                                   | 6,2   | 100,0                |
| Durée de l'inscription à Pôle Emploi : | moins de 6 mois                     | 51,8                 | 14,1                | 24,1                      | 13,7                                   | 23,3    | 13,7                                   | 11,1  | 100,0                |
|                                        | de 6 à 11 mois                      | 53,4                 | 11,2                | 28,7                      | 13,5                                   | 24,0    | 16,2                                   | 6,4   | 100,0                |
|                                        | de 12 à 23 mois                     | 49,3                 | 14,3                | 23,3                      | 11,8                                   | 27,4    | 18,1                                   | 5,2   | 100,0                |
|                                        | 24 mois et plus                     | 45,8                 | 12,1                | 19,8                      | 13,9                                   | 28,8    | 18,3                                   | 7,1   | 100,0                |
| Bénéficiaire du RSA :                  | Non                                 | 58,0                 | 15,5                | 21,6                      | 21,0                                   | 21,0    | 16,0                                   | 5,0   | 100,0                |
|                                        | Oui                                 | 40,9                 | 7,7                 | 21,2                      | 11,9                                   | 31,4    | 18,5                                   | 9,3   | 100,0                |

Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.

Lecture : dans le Doubs, 17,7 % des femmes occupent un emploi durable à l'issue de leur parcours en IAE.

#### ► COUVERTURE TERRITORIALE DE L'IAE PAR RAPPORT AUX BESOINS SOCIAUX

L'IAE a pour mission d'aider les personnes les plus éloignées de l'emploi à se réinsérer sur le marché du travail. L'IAE s'adresse notamment en priorité aux demandeurs d'emploi ABC, aux demandeurs d'emploi de longue durée, aux bénéficiaires du RSA et aux personnes peu diplômées.

L'objectif de cette analyse est de mettre en avant, dans un premier temps, les territoires où ces personnes sont les plus présentes et de mettre ensuite en évidence les territoires les moins bien couverts par l'IAE au regard de ces besoins sociaux.

L'analyse détaillée est présentée dans la synthèse régionale (*cf. L'IAE en Bourgogne-Franche-Comté p15*).

Le tableau ci-dessous résume les territoires du département qui présentent des enjeux spécifiques par type de public.

#### Cantons dont le nombre de salariés en IAE est faible au regard du public ciblé par l'IAE

|                                                                                                                                               | Demande d'emploi ABC                                                                                             | Demande d'emploi de longue durée                                                                                | Bénéficiaire du RSA                                                                                             | Bas niveau de diplôme                                                                                           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Cantons les moins bien couverts par l'IAE</b> (Public présent sur la zone moins le nombre de salariés en IAE, taux de couverture de l'IAE) | -                                                                                                                | Audincourt (1 268, 88%)                                                                                         | Audincourt (1 934, 59%),<br>Besançon (9 463, 58%),<br>Montbéliard (3 273, 56 %)                                 | Maiche (11 796, 55%)                                                                                            |
| <b>Les 5 Cantons où le public IAE est le plus présent</b> (Public présent sur la zone moins le nombre de salariés en IAE)                     | Besançon (10 617),<br>Audincourt (3 017),<br>Montbéliard (2 900),<br>Bethoncourt (2 889),<br>Valentigney (2 460) | Besançon (3 735),<br>Audincourt (1 268),<br>Bethoncourt (1 268),<br>Montbéliard (1 113),<br>Valentigney (1 080) | Besançon (9 463),<br>Montbéliard (3 273),<br>Audincourt (1 934),<br>Bethoncourt (1 854),<br>Valentigney (1 327) | Besançon (37 141),<br>Audincourt (15 036),<br>Bethoncourt (15 032),<br>Bavans (14 988),<br>Valentigney (14 505) |

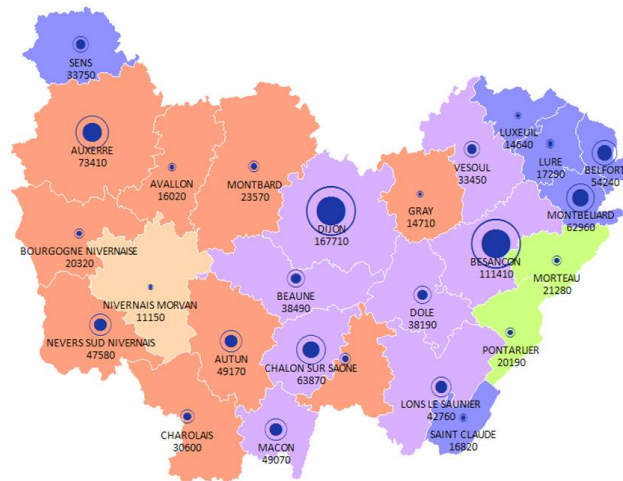
Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.

Lecture : dans le canton d'Audincourt, la proportion de salariés en IAE apparaît comme faible au regard du nombre de demandeurs d'emploi de longue durée de la zone. Ce canton fait également partie des 5 cantons du département où il y a le plus de demandeurs d'emploi de longue durée.

Certains territoires cumulent des enjeux sur différents publics. La manière d'y répondre dépend notamment de la dynamique territoriale.

En effet, il existe des disparités économiques et démographiques fortes dans les territoires de Bourgogne-Franche-Comté. Une analyse multicritères des territoires (population, économie, emploi, chômage, demande d'emploi) a permis de classer les territoires selon cinq groupes homogènes de taille inégale (*cf. Annexe 3- Typologie des territoires pour plus de détail sur la méthode et les résultats de chaque groupe*). Dans le Doubs, seul le canton d'Audincourt cumule des enjeux sur plusieurs publics de l'IAE. Il se situe dans une zone se caractérisant par une présence structurante de l'industrie, un fort taux de chômage avec un enjeu fort de sécurisation des trajectoires professionnelles.

#### Typologie des territoires



#### Profil des territoires :

Espaces à dominante urbaine avec un faible taux de chômage caractérisés par une forte part du tertiaire et une précarité de l'emploi

Espaces à dominante rurale en perte de dynamisme démographique et très impactés par la baisse du nombre d'emplois

Espaces avec une présence structurante de l'industrie, un fort taux de chômage avec un enjeu fort de sécurisation des trajectoires professionnelles

Espaces à forte croissance résidentielle, à dominante rurale et industrielle à faible chômage et une situation plutôt favorable de l'emploi

Espaces ruraux, en déprise démographique avec une forte part de l'économie présente et agricole, très impactés par la crise rendant difficile l'accès et le maintien à l'emploi des actifs

Sources : Direccte, Dares, Insee

## ATOUTS :

- Des ACI de grande taille avec une forte activité.
- Les salariés correspondent aux profils de l'insertion en matière de situation sociale.

## ENJEUX :

- Absence de structure dans les zones de Saint-Claude et Morez.
- Faible activité des AI et des ETTI.
- Forte proportion de chômeurs à la sortie du parcours IAE.
- Les cantons de Saint-Lupicin, Morez, Saint-Claude sont moins bien couverts par l'IAE au regard des besoins sociaux.

## ▶ IAE EN 2016 : 1 889 SALAIRES REPARTIS DANS UNE VINGTAINE DE STRUCTURES

L'insertion par l'activité économique (IAE) est une politique active de l'emploi ayant pour objectif d'aider les personnes très éloignées de l'emploi à se réinsérer sur le marché du travail (*cf. Annexe 1*). Expérimentée localement par des travailleurs sociaux à la fin des années 1960-70, reconnue et institutionnalisée progressivement par les pouvoirs publics, elle est consacrée dans le Code du Travail<sup>11</sup> depuis la loi contre les exclusions de 1998. S'inscrivant dans le champ de l'économie sociale et solidaire (ESS), elle est le fruit de l'initiative conjuguée des acteurs sociaux et des pouvoirs publics.

### CHIFFRES CLEFS :

- 1 889 salariés
- 530 ETP en IAE (12,9 % des ETP de la région)
- 75 ETP permanents
- 24 structures (12,1 % des SIAE de la région)
- 46,1 % de sorties dynamiques en 2016
- 13,1 % de sorties en emploi durable
- 28,5 % de chômeurs à l'issue du parcours en IAE

## 2 466 CONTRATS, SOIT 530 ETP ET 1 889 SALAIRES

Dans le Jura, 2 466 contrats<sup>12</sup> sont en cours dans une structure de l'IAE en 2016, ce qui équivaut à 530 équivalents temps plein (ETP), soit 12,9 % des ETP de la région, et à 1 889 salariés. Ces salariés sont répartis dans 24 structures<sup>13</sup>. Dans les structures IAE du Jura, les salariés permanents en charge de l'accompagnement socio-professionnel représentent 25 ETP et ceux en charge de l'encadrement technique 50 ETP. Les parcours des salariés de l'IAE peuvent se dérouler dans quatre types de structures. Les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) et les entreprises d'insertion (EI) embauchent des salariés en contrat à durée déterminée, tandis que les associations intermédiaires (AI) et les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) leur proposent des missions auprès de particuliers ou d'entreprises. Les ETTI relèvent de l'intérim tandis que les AI contractent des contrats à durée déterminée d'usage.

En 2016, 12,1 % des structures IAE de la région se situent dans le Jura. L'offre d'insertion couvre dans l'ensemble les territoires les plus peuplés du département, à l'exception des zones de

<sup>11</sup> Articles L5132-1 et suivants du Code du Travail

<sup>12</sup> Une personne peut avoir plusieurs contrats dans une même année.

<sup>13</sup> Structures implantées dans la région. Pour les ETTI et les AI, seuls les sièges sont comptabilisés, elles peuvent avoir des antennes dans la région et aussi en dehors.

Saint-Claude et de Morez qui apparaissent comme peu pourvues au regard de la population présente (cf. *L'IAE en Bourgogne-Franche-Comté p6*). Dans le Jura, huit structures sur dix sont des associations (contre les trois quarts dans la région). Le département se distingue également par une proportion plus élevée de SARL.

Les structures IAE sont de tailles différentes. Les structures de mise à disposition de personnel (AI et ETTI) ont un effectif plus important que les ACI et les EI. Le Jura a les structures les plus grandes de la région. L'ensemble des structures du département, à l'exception des ETTI, ont des effectifs plus importants qu'en moyenne dans la région.

#### Statut juridique et taille des structures de l'IAE

|                                | Jura  | Bourgogne-Franche-Comté |
|--------------------------------|-------|-------------------------|
| <b>Type de structures :</b>    |       |                         |
| Association                    | 80,0  | 74,0                    |
| CIAS                           | 0,0   | 0,5                     |
| EPCI                           | 0,0   | 2,5                     |
| Commune                        | 0,0   | 1,0                     |
| SCOP                           | 4,0   | 1,0                     |
| SARL                           | 16,0  | 10,8                    |
| SA                             | 0,0   | 2,9                     |
| EURL                           | 0,0   | 2,9                     |
| Autres                         | 0,0   | 4,4                     |
| Ensemble                       | 100,0 | 100,0                   |
| Effectif moyen des structures  | 87    | 71                      |
| Effectif médian des structures | 71    | 43                      |

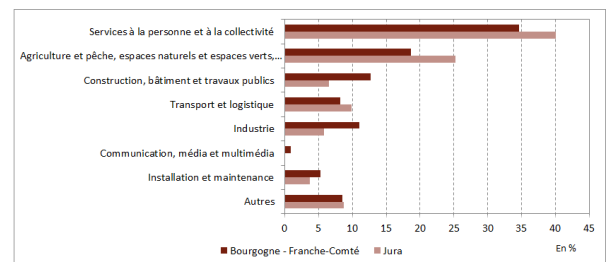
Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.

#### DES METIERS D'AVANTAGE ORIENTES VERS LES SERVICES A LA PERSONNE ET A LA COLLECTIVITE ET L'AGRICULTURE, LES ESPACES NATURELS ET ESPACES VERTS

Les structures IAE du Jura sont orientées principalement vers des métiers relatifs aux services à la personne et à la collectivité et à l'agriculture, les espaces naturels et espaces verts ainsi que la construction, le bâtiment et les travaux publics. Ils concentrent près des deux tiers des ETP en IAE (53,3 % au niveau régional).

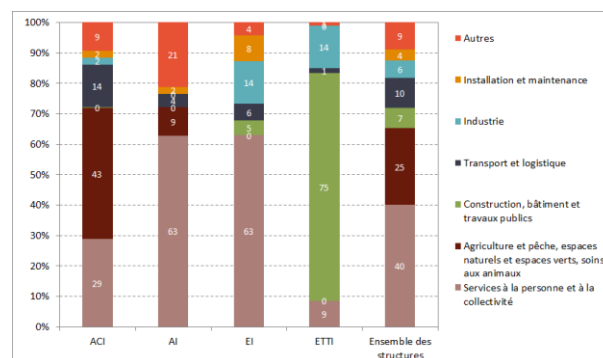
Les métiers diffèrent fortement selon le type de structures. Les services à la personne et à la collectivité sont majoritaires dans les AI du Jura comme en Bourgogne-Franche-Comté. Ils sont plus présents dans les EI du département qu'en moyenne dans la région. Les métiers de l'agriculture, des espaces naturels et espaces verts sont davantage présents dans les ACI du département. Les métiers de la construction sont surreprésentés dans les ETTI du Jura. En effet, jusqu'en 2015 le Jura n'a qu'une ETTI qui travaille sur le bâtiment, la création en 2016 d'une autre structure tournée vers l'industrie avec un démarrage très lent explique la surreprésentation du secteur du bâtiment.

#### Les métiers exercés en 2016 par les ETPI



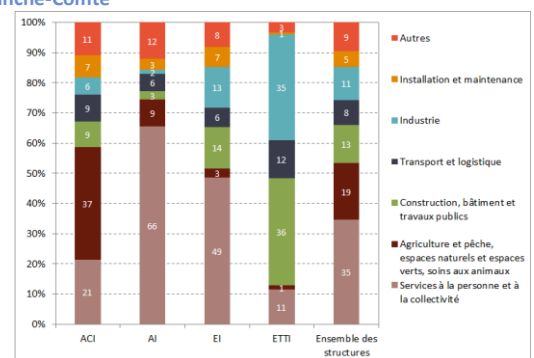
Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.  
Lecture : dans la région, près de 35 % des ETP en IAE exercent un métier dans les services à la personne et à la collectivité.

#### Les métiers exercés en 2016 par les ETPI du Jura



Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.

#### Les métiers exercés en 2016 par les ETPI en Bourgogne-Franche-Comté

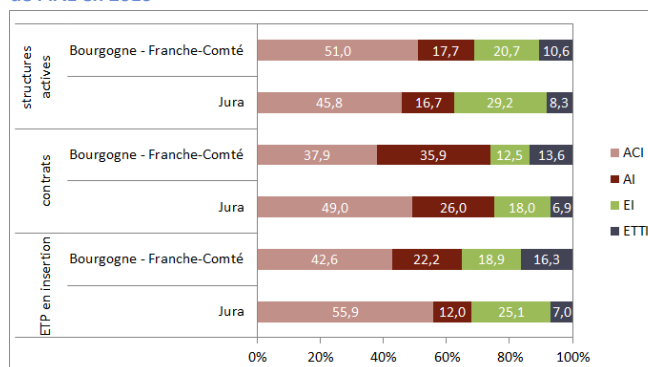


Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.

## UNE OFFRE D'INSERTION DIFFERENCIEE SELON LES TERRITOIRES

Le Jura se démarque par une forte activité des ateliers et chantiers d'insertion (55,9 % des ETP) et une faible activité des associations intermédiaires (12,0 % des ETP, soit près de 10 points de moins que la moyenne régionale) et des entreprises de travail temporaire d'insertion (7,0 % des ETP, soit 9,3 points de moins que la moyenne régionale). Les EI occupent le quart de l'activité, ce qui représente un certain dynamisme. Contrairement aux autres départements, les ACI du Jura sont de grande taille.

Répartition du nombre de structures, de contrats et d'ETPI selon le type de structure de l'IAE en 2016



Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.

Lecture : en Bourgogne-Franche-Comté, les ACI représentent 51 % des structures de l'IAE et 37,9 % des contrats en 2016. Elles représentent 42,6 % des équivalents temps plein de l'IAE en 2016.

## LES PERSONNES RECRUTEES EN 2016

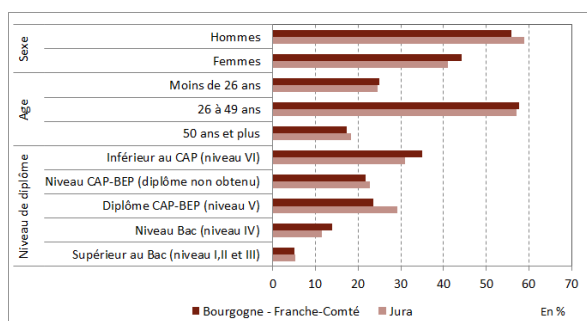
### DAVANTAGE D'HOMMES ET DE PEU DIPLOMES RECRUTES DANS LE JURA

Dans le Jura, 58,9 % des entrants en insertion sont des hommes (+3,1 points par rapport au niveau régional). Seules les AI embauchent majoritairement des femmes en lien avec leurs secteurs d'intervention traditionnellement plus féminisés.

Les salariés se situent principalement dans la tranche d'âge intermédiaire comme dans l'ensemble des secteurs d'activité. La répartition par tranche d'âge est proche de la moyenne régionale.

L'IAE s'adressant à des publics en grande difficulté, les niveaux de formation y sont généralement faibles : 82,9 % des salariés en IAE ont un niveau de formation inférieur au baccalauréat dans le Jura, soit près de 3 points de plus qu'en Bourgogne-Franche-Comté. Les salariés embauchés dans les AI sont plus diplômés que les salariés des autres structures, ce constat est moins marqué dans le Jura qu'en moyenne dans la région.

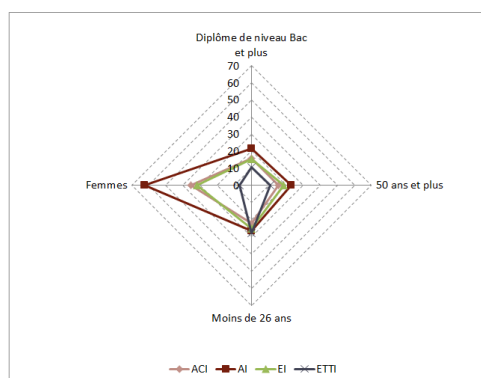
Profil des personnes nouvellement embauchées en IAE en 2016



Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.

Lecture : dans la région, 55 % des entrants en IAE sont des hommes.

Profil des personnes nouvellement embauchées en 2016 dans les différentes structures IAE du Jura



Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.

Lecture : dans le département, 63 % des entrants dans une AI sont des femmes.

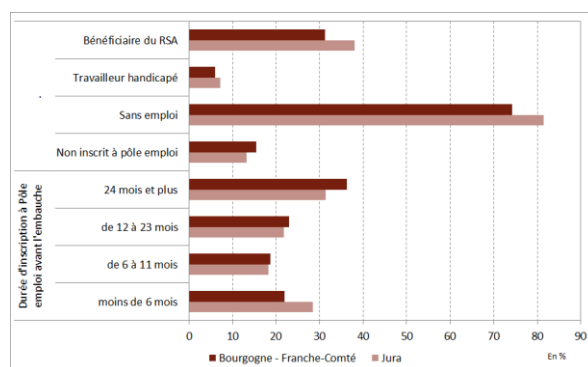
## DAVANTAGE DE SALARIÉS SANS EMPLOI ET BÉNÉFICIAIRES DU RSA MAIS MOINS DE CHOMEURS DE LONGUE DURÉE

En 2016, seulement 18,5 % des nouveaux salariés en IAE occupaient un emploi avant leur embauche dans le Jura (contre 25,8 % en Bourgogne-Franche-Comté). Cette proportion varie fortement selon le type de structure. Les salariés recrutés en AI, souvent plus diplômés, sont dans une situation plus favorable sur le marché du travail. Ils occupaient plus fréquemment un emploi dans les AI lors de leur embauche que dans les autres structures. Ce constat est moins marqué dans le Jura qu'en Bourgogne-Franche-Comté : 45,8 % sont en emploi au moment de l'embauche dans le département contre 50,8 % en moyenne dans la région. D'après une enquête réalisée en 2012 par la Dares auprès des salariés en insertion et des structures de l'IAE (*cf. Encadré p11*), les salariés en AI étaient souvent à temps partiel et la nature des emplois proposés par les AI – principalement des emplois d'une journée morcelée et d'un faible nombre d'heures – leur permettait éventuellement de cumuler les deux emplois.

Les personnes nouvellement recrutées en insertion sont principalement inscrites à Pôle Emploi. Cependant, 13,2 % des entrants dans le dispositif en 2016 n'étaient pas inscrits à Pôle Emploi au moment de l'embauche, soit 2,3 points de moins qu'au niveau régional. Parmi ceux inscrits à Pôle Emploi, 53,3 % y sont depuis plus d'un an (59,3 % en Bourgogne-Franche-Comté).

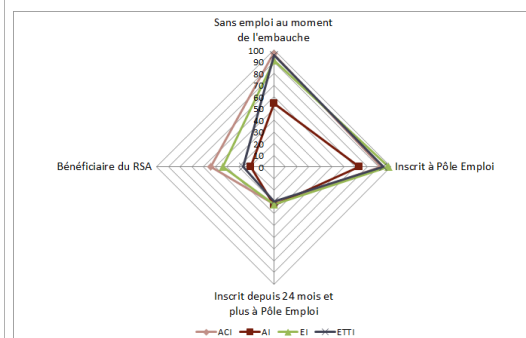
En 2016, 50,3 % des salariés bénéficiaient de minima sociaux au moment de leur embauche dans une structure de l'IAE. En particulier, 38,1 % des nouveaux salariés en IAE du Jura sont bénéficiaires du RSA. Cette proportion est nettement plus élevée qu'au niveau régional (+6,8 points), dans tous les types de structures à l'exception des ACI. Au regard de ces différents critères, les personnes recrutées dans les AI sont les moins éloignées de l'emploi. Concernant les travailleurs handicapés, ils représentent 7,2 % des nouvelles embauches dans le département (+1,2 point par rapport au niveau régional).

Caractéristiques des personnes nouvellement embauchées en IAE en 2016



Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.  
Lecture : dans la région, 31 % des entrants en IAE sont bénéficiaires du RSA.

Profil des personnes nouvellement embauchées en 2016 dans les différentes structures IAE du Jura



Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.  
Lecture : dans le Jura, plus de la moitié des entrants dans une ACI sont bénéficiaires du RSA et presque tous n'occupaient pas d'emploi au moment de leur embauche.

### PLUS DE SORTIES RECONNUES COMME POSITIVES

En 2016, 1 663 salariés ont terminé un parcours d'insertion. L'objectif de l'IAE est de remettre les personnes exclues du marché du travail en mouvement vers l'emploi. Le succès de leur parcours est examiné à travers la notion de sorties dynamiques qui sont constituées des sorties :

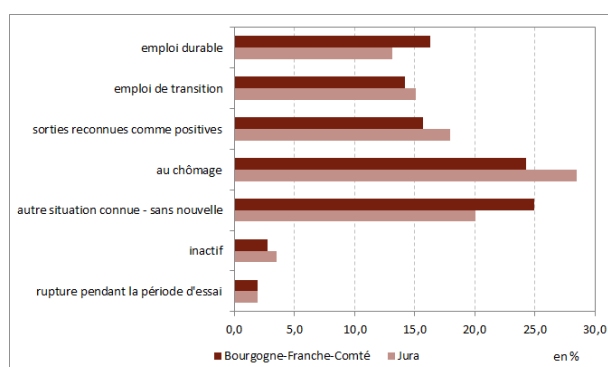
- vers un emploi durable (CDI, CDD de plus de six mois, intégration dans la fonction publique, création ou reprise d'entreprise à son compte).
- vers un emploi de transition (CDD de moins de six mois, contrat aidé pour une durée déterminée hors IAE, etc.)
- reconnues comme positives (embauche pour une autre durée déterminée dans une structure IAE, entrée en formation qualifiante, prise de droit à la retraite, etc.)

Les sorties dynamiques représentent 46,1 % de l'ensemble des sorties du Jura comme dans la région. Les sorties positives sont plus élevées qu'au niveau régional : 17,9 % des sorties du département contre 15,7 % en moyenne dans la région. Les structures IAE du Jura semblent travailler en réseau puisque 7,6 % des sorties se font vers une autre structure IAE.

À l'inverse, la proportion de salariés en emploi durable à l'issue de leur parcours en IAE est nettement inférieure à la moyenne régionale (environ 3 points de moins). En 2016, 28,5 % des sortants sont au chômage à l'issue de leur parcours d'insertion, une proportion plus élevée qu'au niveau régional (+4,2 points). La part des sorties au chômage est plus importante dans les ACI.

Toutefois les résultats concernant les sorties sont à interpréter avec prudence puisque pour une part importante de sortants d'un parcours IAE du département la situation à l'issue du parcours est mal connue. En effet, 20,0 % des sorties du Jura sont « sans nouvelle » ou correspondent à une « autre situation connue », qui peut être une reprise d'emploi non caractérisée ou une situation particulière non spécifiée (congé maternité, hospitalisation, etc.).

Type de sorties à l'issue d'un parcours en IAE en 2016



Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.  
Lecture : dans la région, 16,3 % des personnes qui ont terminé leur parcours en IAE occupent un emploi durable.

### DAVANTAGE DE SORTIES DYNAMIQUES POUR LES FEMMES

Les sorties dynamiques sont plus importantes pour les femmes que pour les hommes, ce qui est particulièrement marqué dans le Jura par rapport à la Bourgogne-Franche-Comté (cf. *L'IAE en Bourgogne-Franche-Comté p15*). Toutefois, les femmes sont moins souvent en emploi durable dans le Jura qu'en moyenne dans la région (15,9 % contre 18,0 %). Elles sont plus fréquemment en emploi de transition : 22,1 % dans le Jura et 17,5 % en Bourgogne-Franche-Comté.

À tous les âges, la part de sortie au chômage est plus élevée dans le département qu'en moyenne dans la région. Dans le Jura comme dans la région, les moins de 26 ans sont moins souvent au chômage à la sortie de leur parcours en IAE que leurs aînés.

Dans le département comme en Bourgogne-Franche-Comté, les moins diplômés et les personnes les plus éloignées de l'emploi à l'entrée (bénéficiaires du RSA, chômeurs de très longue durée) sont plus fréquemment au chômage que les autres à l'issue de leur parcours en IAE.

## Type de sorties selon le profil du salarié dans le Jura

|                                        |                                     | Sorties dynamiques : | dont emploi durable | dont emploi de transition | dont sorties reconnues comme positives | Chômage | Autre situation connue - Sans nouvelle | Autre | Ensemble des sorties |
|----------------------------------------|-------------------------------------|----------------------|---------------------|---------------------------|----------------------------------------|---------|----------------------------------------|-------|----------------------|
| Sexe :                                 | Femmes                              | 49,8                 | 15,9                | 22,1                      | 11,8                                   | 26,7    | 17,3                                   | 6,2   | 100,0                |
|                                        | Hommes                              | 42,9                 | 10,1                | 23,9                      | 9,0                                    | 30,0    | 22,3                                   | 4,8   | 100,0                |
| Age à l'entrée :                       | Moins de 26 ans                     | 43,3                 | 8,4                 | 24,0                      | 10,9                                   | 25,1    | 25,1                                   | 6,5   | 100,0                |
|                                        | 26 - 49 ans                         | 47,5                 | 13,1                | 23,3                      | 11,1                                   | 30,1    | 16,9                                   | 5,5   | 100,0                |
|                                        | 50 ans et plus                      | 45,6                 | 18,1                | 20,9                      | 6,6                                    | 28,0    | 23,1                                   | 3,3   | 100,0                |
| Niveau de diplôme :                    | Niveau Bac (niveau IV)              | 57,1                 | 14,6                | 28,3                      | 14,1                                   | 24,4    | 15,1                                   | 3,4   | 100,0                |
|                                        | Diplôme CAP-BEP (niveau V)          | 44,0                 | 11,7                | 22,0                      | 10,3                                   | 32,3    | 18,2                                   | 5,5   | 100,0                |
|                                        | Niveau CAP-BEP (diplôme non obtenu) | 46,6                 | 13,0                | 23,5                      | 10,1                                   | 26,3    | 20,7                                   | 6,5   | 100,0                |
|                                        | Inférieur au CAP (niveau VI)        | 41,0                 | 12,5                | 20,6                      | 7,9                                    | 29,4    | 24,1                                   | 5,5   | 100,0                |
| Durée de l'inscription à Pôle Emploi : | moins de 6 mois                     | 48,0                 | 15,7                | 22,1                      | 10,3                                   | 28,4    | 17,2                                   | 6,4   | 100,0                |
|                                        | de 6 à 11 mois                      | 43,7                 | 11,2                | 22,8                      | 9,6                                    | 32,0    | 19,8                                   | 4,6   | 100,0                |
|                                        | de 12 à 23 mois                     | 52,8                 | 12,6                | 26,1                      | 14,1                                   | 26,1    | 17,6                                   | 3,5   | 100,0                |
|                                        | 24 mois et plus                     | 48,2                 | 13,7                | 25,1                      | 9,4                                    | 31,6    | 15,4                                   | 4,8   | 100,0                |
| Bénéficiaire du RSA :                  | Non                                 | 47,4                 | 13,9                | 23,4                      | 10,1                                   | 24,8    | 22,6                                   | 5,2   | 100,0                |
|                                        | Oui                                 | 43,8                 | 10,7                | 22,4                      | 10,7                                   | 35,2    | 15,4                                   | 5,7   | 100,0                |

Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.

## COUVERTURE TERRITORIALE DE L'IAE PAR RAPPORT AUX BESOINS SOCIAUX

L'IAE a pour mission d'aider les personnes les plus éloignées de l'emploi à se réinsérer sur le marché du travail. L'IAE s'adresse notamment en priorité aux demandeurs d'emploi ABC, aux demandeurs d'emploi de longue durée, aux bénéficiaires du RSA et aux personnes peu diplômées.

L'objectif de cette analyse est de mettre en avant, dans un premier temps, les territoires où ces personnes sont les plus présentes et de mettre ensuite en évidence les territoires les moins bien couverts par l'IAE au regard de ces besoins sociaux.

L'analyse détaillée est présentée dans la synthèse régionale (*cf. L'IAE en Bourgogne-Franche-Comté p15*).

Le tableau ci-dessous résume les territoires du département qui présentent des enjeux spécifiques par type de public.

### Cantons dont le nombre de salariés en IAE est faible au regard du public ciblé par l'IAE

|                                                                                                                                               | Demande d'emploi ABC                                                                                                 | Demande d'emploi de longue durée                                                               | Bénéficiaire du RSA                                                                                        | Bas niveau de diplôme                                                                                                  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Cantons les moins bien couverts par l'IAE</b> (Public présent sur la zone moins le nombre de salariés en IAE, taux de couverture de l'IAE) | Saint-Lupicin (787, 9%),<br>Morez (1 299, 15%),<br>Saint-Claude (1 010, 29%)                                         | Saint-Lupicin (339, 20%),<br>Morez (424, 45%),<br>Saint-Claude (396, 70%)                      | -                                                                                                          | Moirans-en-Montagne (7 259, 34%),<br>Saint-Amour (6 712, 53%),<br>Saint-Claude (5 975, 44%)                            |
| <b>Les 5 Cantons où le public IAE est le plus présent</b> (Public présent sur la zone moins le nombre de salariés en IAE)                     | Dole (2 063),<br>Lons-le-Saunier (1 364),<br>Morez (1 299),<br>Tavaux (1 080),<br>Saint-Laurent-en-Grandvaux (1 027) | Dole (725),<br>Tavaux (475),<br>Morez (424),<br>Mont-sous-Vaudrey (422),<br>Saint-Claude (396) | Dole (1 510),<br>Lons-le-Saunier (915),<br>Saint-Claude (431),<br>Tavaux (363),<br>Mont-Sous-Vaudrey (304) | Dole (10 329),<br>Tavaux (9 098),<br>Champagnole (8 402),<br>Bletterans (7 852),<br>Saint-Laurent-en-Grandvaux (7 659) |

Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.

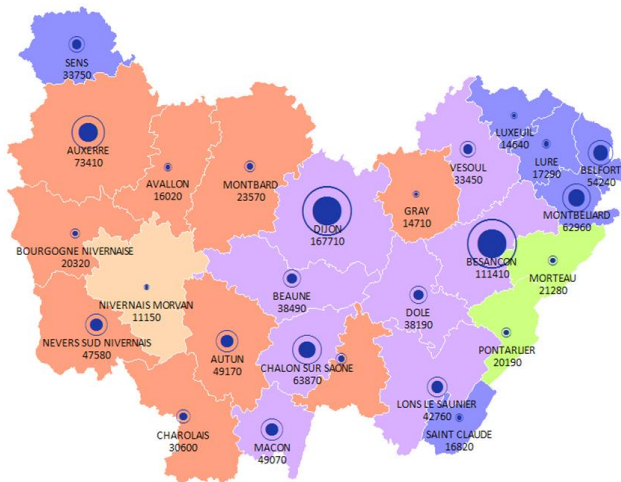
Lecture : dans les cantons de Saint-Lupicin, Morez et Saint-Claude, la proportion de salariés en IAE apparaît comme faible au regard du nombre de demandeurs d'emploi ABC de la zone. Le canton de Morez fait également partie des 5 cantons du département où il y a le plus de demandeurs d'emploi ABC.

Certains territoires cumulent des enjeux sur différents publics. La manière d'y répondre dépend notamment de la dynamique territoriale.

En effet, il existe des disparités économiques et démographiques fortes dans les territoires de Bourgogne-Franche-Comté. Une analyse multicritères des territoires (population, économie, emploi, chômage, demande d'emploi) a permis de classer les territoires selon cinq groupes homogènes de taille inégale (*cf. Annexe 3- Typologie des territoires pour plus de détail sur la méthode et les résultats de chaque groupe*). Dans le Jura, les cantons de Saint-Lupicin, Morez et Saint-Claude cumulent des enjeux sur plusieurs publics de l'IAE, ils se situent dans une zone se

caractérisant par une présence structurante de l'industrie, un fort taux de chômage avec un enjeu fort de sécurisation des trajectoires professionnelles.

### Typologie des territoires



#### Profil des territoires :

Espaces à dominante urbaine avec un faible taux de chômage caractérisés par une forte part du tertiaire et une précarité de l'emploi

Espaces à dominante rurale en perte de dynamisme démographique et très impactés par la baisse du nombre d'emplois

Espaces avec une présence structurante de l'industrie, un fort taux de chômage avec un enjeu fort de sécurisation des trajectoires professionnelles

Espaces à forte croissance résidentielle, à dominante rurale et industrielle à faible chômage et une situation plutôt favorable de l'emploi

Espaces ruraux, en déprise démographique avec une forte part de l'économie présentielle et agricole, très impactés par la crise rendant difficile l'accès et le maintien à l'emploi des actifs

Sources : Direccte, Dares, Insee

## ATOUTS :

- Des métiers exercés par les salariés plus diversifiés que dans les autres départements.
- Seulement 11,5 % des entrants ne sont pas inscrits à Pôle Emploi au moment de l'embauche.
- La part de sorties vers un emploi de transition est la plus élevée de la région.

## ENJEUX :

- Peu de structures dans la zone de Decize.
- Des ACI de petite taille avec une activité limitée.
- Insuffisamment de femmes recrutées.
- Actions à mettre en œuvre dans le recrutement des personnes les plus éloignées de l'emploi (bénéficiaires du RSA, demandeurs d'emploi, travailleurs handicapés), en particulier dans les AI.
- Les cantons d'Imphy, Luzy, Decize et Pouilly-sur-Loire sont moins bien couverts par l'IAE au regard des besoins sociaux.

## ► L'IAE EN 2016 : 1 263 SALARIES REPARTIS DANS UNE VINGTAIN DE STRUCTURES

L'insertion par l'activité économique (IAE) est une politique active de l'emploi ayant pour objectif d'aider les personnes très éloignées de l'emploi à se réinsérer sur le marché du travail (*cf. Annexe 1*). Expérimentée localement par des travailleurs sociaux à la fin des années 1960-70, reconnue et institutionnalisée progressivement par les pouvoirs publics, elle est consacrée dans le Code du Travail<sup>14</sup> depuis la loi contre les exclusions de 1998. S'inscrivant dans le champ de l'économie sociale et solidaire (ESS), elle est le fruit de l'initiative conjuguée des acteurs sociaux et des pouvoirs publics.

### CHIFFRES CLEFS :

- 1 263 salariés
- 339 ETP en IAE (8,3 % des ETP de la région)
- 50 ETP permanents
- 20 structures (10,1 % des SIAE de la région)
- 49,8 % de sorties dynamiques en 2016
- 22,2 % en emploi de transition, la plus forte part de la région
- 13,5 % en emploi durable, l'une des plus faibles parts de la région

### 1 629 CONTRATS, SOIT 339 ETP ET 1 263 SALARIES

Dans la Nièvre, environ 1 629 contrats<sup>15</sup> sont en cours dans une structure de l'IAE en 2016, ce qui équivaut à 339 équivalents temps plein (ETP), soit 8,3 % des ETP de la région, et à 1 263 salariés. Ces salariés sont répartis dans 20 structures<sup>16</sup>. Dans les structures IAE de la Nièvre, les salariés permanents en charge de l'accompagnement socio-professionnel représentent 17 ETP et ceux en charge de l'encadrement technique 33 ETP. Les parcours des salariés de l'IAE peuvent se dérouler dans quatre types de structures. Les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) et les entreprises d'insertion (EI) embauchent des salariés en contrat à durée déterminée, tandis que les associations intermédiaires (AI) et les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) leur

<sup>14</sup> Articles L5132-1 et suivants du Code du Travail

<sup>15</sup> Une personne peut avoir plusieurs contrats dans une même année.

<sup>16</sup> Structures implantées dans la région. Pour les ETTI et les AI, seuls les sièges sont comptabilisés, elles peuvent avoir des antennes dans la région et aussi en dehors.

proposent des missions auprès de particuliers ou d'entreprises. Les ETTI relèvent de l'intérim tandis que les AI contractent des contrats à durée déterminée d'usage.

#### Statut juridique et taille des structures de l'IAE

En 2016, 10,1 % des structures IAE de la région se situent dans la Nièvre. L'offre d'insertion couvre dans l'ensemble les territoires les plus peuplés du département, à l'exception de la zone de Decize qui apparaît comme peu pourvue au regard de la population présente (cf. *L'IAE en Bourgogne-Franche-Comté p6*).

Dans la Nièvre, un peu moins de la moitié des structures sont des associations (contre les trois quarts dans la région). Le département se distingue par une proportion relativement élevée de collectivités territoriales. En effet, les ACI sont surreprésentées dans la Nièvre et contrairement aux autres départements où il n'y a presque que des associations, leur statut est plus diversifié.

|                                | Nièvre       | Bourgogne-Franche-Comté |
|--------------------------------|--------------|-------------------------|
| <b>Type de structures :</b>    |              |                         |
| Association                    | 47,6         | 74,0                    |
| CIA                            | 4,8          | 0,5                     |
| EPCI                           | 19,0         | 2,5                     |
| Commune                        | 4,8          | 1,0                     |
| SCOP                           | 0,0          | 1,0                     |
| SARL                           | 9,5          | 10,8                    |
| SA                             | 4,8          | 2,9                     |
| EUURL                          | 4,8          | 2,9                     |
| Autres                         | 4,8          | 4,4                     |
| <b>Ensemble</b>                | <b>100,0</b> | <b>100,0</b>            |
| Effectif moyen des structures  | 57           | 71                      |
| Effectif médian des structures | 31           | 43                      |

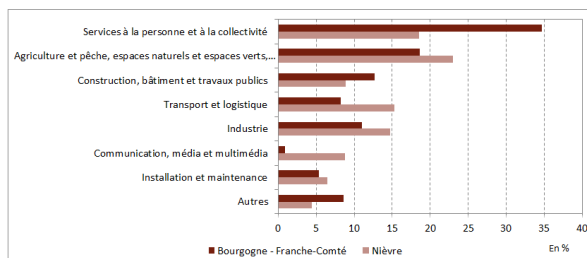
Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.

Les structures IAE sont de tailles différentes. Les ACI et les EI sont en moyenne plus petites que les AI et les ETTI. Les petites structures sont plus fragiles financièrement que les grandes qui disposent d'importantes capacités de production et d'une forte professionnalisation. La Nièvre a des structures plus petites qu'en moyenne dans la région, en lien avec la forte proportion d'ACI.

#### UNE SURREPRÉSENTATION DES MÉTIERS DE L'AGRICULTURE

Les structures IAE de la Nièvre sont orientées principalement vers des métiers relatifs à l'agriculture, la pêche, aux espaces naturels et espaces verts et dans une moindre mesure vers des métiers de services à la personne et à la collectivité. Ces métiers représentent à eux seuls 41,5 % des ETP réalisés en 2016. Les métiers de l'Agriculture, la pêche, les espaces naturels et espaces verts ainsi que du Transport et de la logistique sont surreprésentés dans le département, en lien avec le tissu productif local. La Nièvre se distingue également par une proportion de métiers dans la communication, les médias et les multimédias relativement élevée. En revanche, les métiers des Services à la personne et à la collectivité sont moins présents qu'au niveau régional.

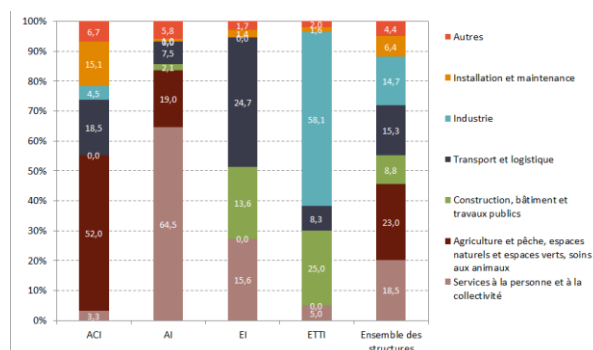
#### Les métiers exercés en 2016 par les ETP



Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.  
Lecture : dans la région, près de 35 % des ETP en IAE exercent un métier dans les services à la personne et à la collectivité.

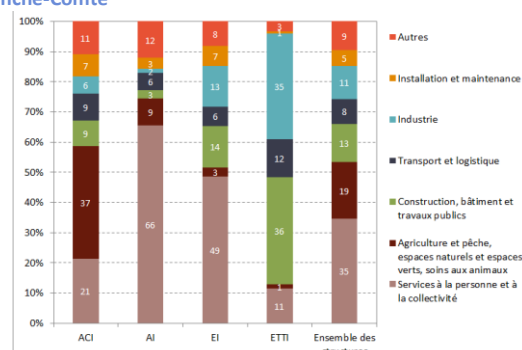
Les métiers diffèrent fortement selon le type de structures. Les services à la personne et à la collectivité sont majoritaires dans les AI de la Nièvre comme en Bourgogne-Franche-Comté. Les métiers de l'industrie sont fortement surreprésentés dans les ETTI du département par rapport au niveau régional. Les ACI sont orientées principalement vers les métiers relatifs à l'Agriculture, la pêche, aux espaces naturels et espaces verts.

### Les métiers exercés en 2016 par les ETPI dans la Nièvre



Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.

### Les métiers exercés en 2016 par les ETPI en Bourgogne-Franche-Comté

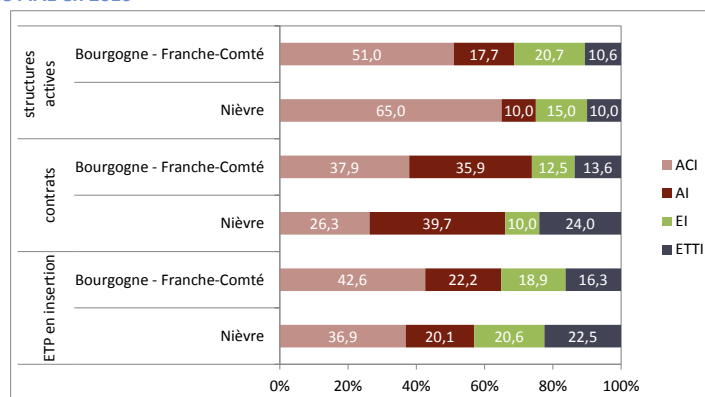


Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.

## UNE OFFRE D'INSERTION DIFFERENCIEE SELON LES TERRITOIRES

Dans la Nièvre, les ETTI sont particulièrement structurées et dynamiques, avec 22,5% des ETP. Les ACI, pourtant très majoritaires (65,0% des structures), ne représentent que 36,9% de l'activité.

### Répartition du nombre de structures, de contrats et d'ETPI selon le type de structure de l'IAE en 2016



Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.

Lecture : en Bourgogne-Franche-Comté, les ACI représentent 51% des structures de l'IAE et 37,9% des contrats en 2016. Elles représentent 42,6% des équivalents temps plein de l'IAE en 2016.

## ► LES PERSONNES RECRUTEES EN 2016 SONT PLUTOT DES HOMMES, PEU DIPLOMES

### MOINS DE FEMMES ET DES NIVEAUX DE FORMATION PLUS FAIBLES DANS LA NIEVRE

Dans la Nièvre comme en Bourgogne-Franche-Comté, la majorité des entrants en insertion sont des hommes. C'est l'un des départements où la part des femmes dans les recrutements en IAE est la plus faible (-7,0 points par rapport à la région). Seules les AI embauchent majoritairement des femmes en lien avec leurs secteurs d'intervention traditionnellement plus féminisés. Cependant, ce phénomène est moins marqué dans la Nièvre qu'en Bourgogne-Franche-Comté.

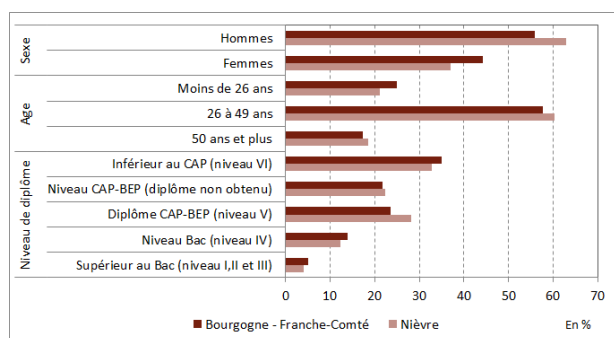
Les salariés se situent principalement dans la tranche d'âge intermédiaire comme dans l'ensemble des secteurs d'activité. Les 50 ans et plus sont légèrement surreprésentés dans le département (+1,2 point). Les seniors sont davantage présents dans les AI que dans les autres structures.

À l'instar de l'emploi intérimaire classique, les moins de 26 ans sont particulièrement présents dans les ETTI de la Nièvre comme en Bourgogne-Franche-Comté.

L'IAE s'adressant à des publics en grande difficulté, les niveaux de formation y sont généralement faibles : 83,5% des salariés en IAE ont un niveau de formation inférieur au baccalauréat dans la

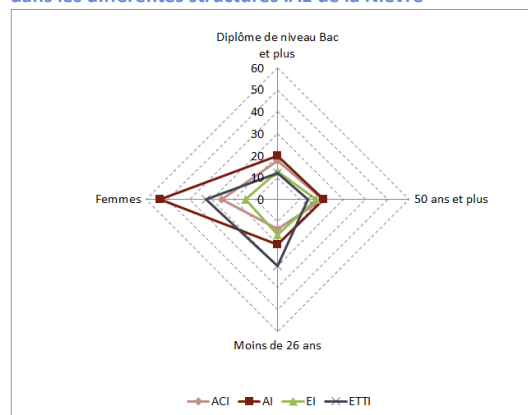
Nièvre. Cette proportion est plus élevée dans le département que dans la région (près de 3 points de plus). En particulier les salariés en insertion sont moins diplômés dans les AI et ETTI de la Nièvre qu'au niveau régional. À l'inverse, ils sont légèrement plus diplômés dans les ACI du département qu'en moyenne régionale. Par ailleurs, les salariés embauchés dans les AI sont plus diplômés que les salariés des autres structures.

#### Profil des personnes nouvellement embauchées en IAE en 2016



Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.  
Lecture : dans la région, 55 % des entrants en IAE sont des hommes.

#### Profil des personnes nouvellement embauchées en 2016 dans les différentes structures IAE de la Nièvre



Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.  
Lecture : dans le département, 53 % des entrants dans une AI sont des femmes et près de 20 % des nouveaux entrants dans ce type de structure ont un diplôme de niveau bac au moins.

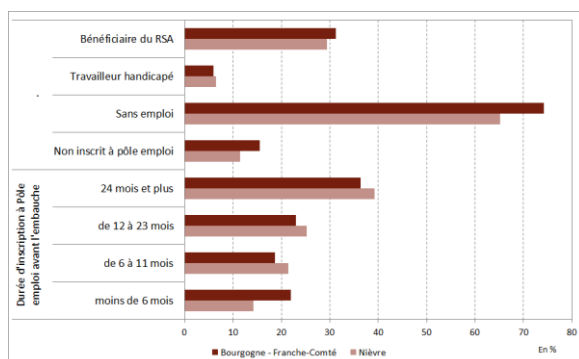
#### LES SALAIRES RECRUTES DANS LES ACI ET LES EI SONT LES PLUS ELOIGNES DE L'EMPLOI

En 2016, 34,9 % des nouveaux salariés en IAE occupaient un emploi avant leur embauche dans la Nièvre (contre 25,8 % en Bourgogne-Franche-Comté). Cette proportion varie fortement selon le type de structure. Les salariés recrutés en AI, souvent plus diplômés, sont dans une situation plus favorable sur le marché du travail. Ils occupaient plus fréquemment un emploi dans les AI lors de leur embauche que dans les autres structures. D'après une enquête réalisée en 2012 par la Dares auprès des salariés en insertion et des structures de l'IAE (*cf. Encadré p11*), les salariés en AI étaient souvent à temps partiel et la nature des emplois proposés par les AI – principalement des emplois d'une journée morcelée et d'un faible nombre d'heures – leur permettait éventuellement de cumuler les deux emplois.

Les personnes nouvellement recrutées en insertion sont principalement inscrites à Pôle Emploi. Cependant, 11,5 % des entrants dans le dispositif en 2016 n'étaient pas inscrits à Pôle Emploi au moment de l'embauche, soit 4 points de moins qu'au niveau régional. Parmi ceux inscrits à Pôle Emploi, plus des deux tiers y sont depuis plus d'un an (60 % en Bourgogne-Franche-Comté). En 2016, quatre personnes sur dix bénéficiaient de minima sociaux au moment de leur embauche dans une structure de l'IAE. En particulier, 29,4 % des nouveaux salariés en IAE dans la Nièvre sont bénéficiaires du RSA. Cette proportion est moins élevée qu'au niveau régional (1,9 point de moins).

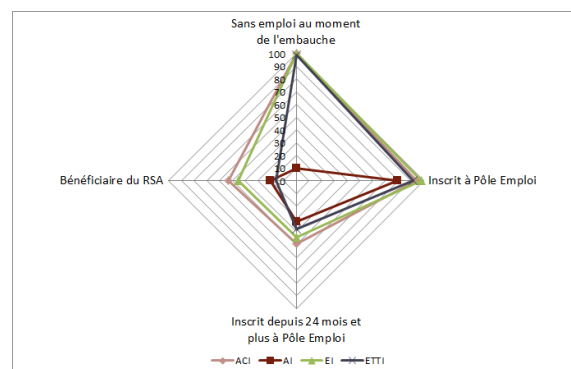
Au regard de ces différents critères, les personnes recrutées en ACI et dans une moindre mesure dans les EI sont les plus éloignées de l'emploi. Concernant les travailleurs handicapés, ils représentent 6,5 % des nouvelles embauches dans la Nièvre, proportion équivalente au niveau régional.

## Caractéristiques des personnes nouvellement embauchées en IAE en 2016



Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.  
Lecture : dans la région, 31 % des entrants en IAE sont bénéficiaires du RSA.

## Profil des personnes nouvellement embauchées en 2016 dans les différentes structures IAE de la Nièvre



Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.  
Lecture : dans le département, près de la moitié des entrants dans une ACI sont bénéficiaires du RSA et presque tous n'occupaient pas d'emploi au moment de leur embauche.

## LES SORTANTS DE 2016

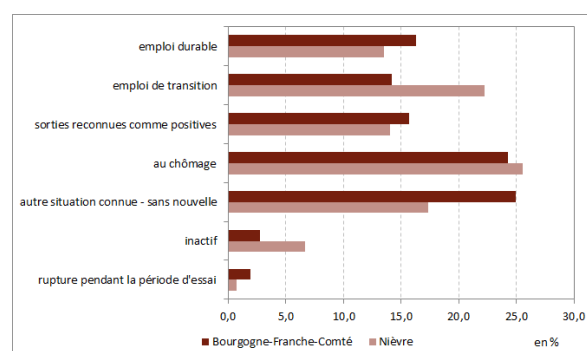
### DAVANTAGE DE SORTIE EN EMPLOI DE TRANSITION

En 2016, 570 salariés ont terminé un parcours d'insertion. L'objectif de l'IAE est de remettre les personnes exclues du marché du travail en mouvement vers l'emploi. Le succès de leur parcours est examiné à travers la notion de sorties dynamiques qui sont constituées des sorties :

- vers un emploi durable (CDI, CDD de plus de six mois, intégration dans la fonction publique, création ou reprise d'entreprise à son compte).
- vers un emploi de transition (CDD de moins de six mois, contrat aidé pour une durée déterminée hors IAE, etc.)
- reconnues comme positives (embauche pour une autre durée déterminée dans une structure IAE, entrée en formation qualifiante, prise de droit à la retraite, etc.)

Les sorties dynamiques représentent 49,8 % de l'ensemble des sorties de la Nièvre, un niveau plus élevé que la moyenne régionale (46,2 %). La part de salariés en emploi de transition est la plus élevée de la région. À l'inverse, la proportion de salariés en emploi durable à l'issue d'un parcours en IAE est nettement inférieure à la moyenne régionale. Le quart des sortants est au chômage à l'issue du parcours d'insertion (+1,3 point par rapport à la région). Les résultats sur les sorties sont en lien avec la dynamique économique du territoire. Bien que le taux de chômage diminue en 2016 dans la Nièvre, l'emploi total recule contrairement en Bourgogne-Franche-Comté (cf. L'IAE en Bourgogne-Franche-Comté p14).

### Type de sorties à l'issue d'un parcours en IAE en 2016



Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.  
Lecture : dans la région, 16,3 % des personnes qui ont terminé leur parcours en IAE occupent un emploi durable.

Toutefois les résultats concernant les sorties sont à interpréter avec prudence puisque pour une part importante de sortants d'un parcours IAE dans la Nièvre la situation à l'issue du parcours est mal connue. En effet, 17,3 % des sorties de la Nièvre sont « sans nouvelle » ou correspondent à

une « autre situation connue », qui peut être une reprise d'emploi non caractérisée ou une situation particulière non spécifiée (congé maternité, hospitalisation, etc.).

#### LES FEMMES PLUS SOUVENT EN EMPLOI DURABLE QUE LES HOMMES A L'ISSUE DE LEUR PARCOURS EN IAE

La part de sorties dynamiques est équivalente quel que soit le sexe du salarié en IAE. Les femmes sont plus souvent en emploi durable à l'issue de leur parcours en IAE que les hommes. Dans la Nièvre, ce constat est moins marqué qu'au niveau régional (*cf. L'IAE en Bourgogne-Franche-Comté p15*).

Dans la Nièvre comme en Bourgogne-Franche-Comté, les moins de 26 ans sont moins souvent au chômage à la sortie de leur parcours en IAE. La part de sorties dynamiques est nettement plus élevée chez les jeunes nivernais qu'en moyenne dans la région (+9,5 points), les sorties vers un emploi de transition y étant plus importante (+13,1 points).

Dans la Nièvre comme en Bourgogne-Franche-Comté, les moins diplômés et les personnes les plus éloignées de l'emploi à l'entrée (bénéficiaires du RSA, chômeurs de longue durée) sont plus fréquemment au chômage que les autres à l'issue de leur parcours en IAE.

#### Type de sorties selon le profil du salarié dans la Nièvre

|                                        |                                     | Sorties dynamiques : | dont emploi durable | dont emploi de transition | dont sorties reconnues comme positives | Chômage | Autre situation connue - Sans nouvelle | Autre | Ensemble des sorties |
|----------------------------------------|-------------------------------------|----------------------|---------------------|---------------------------|----------------------------------------|---------|----------------------------------------|-------|----------------------|
| Sexe :                                 | Femmes                              | 49,7                 | 14,8                | 21,3                      | 13,7                                   | 20,8    | 22,4                                   | 7,1   | 100,0                |
|                                        | Hommes                              | 49,7                 | 12,9                | 26,0                      | 10,8                                   | 27,8    | 15,0                                   | 7,5   | 100,0                |
| Age à l'entrée :                       | Moins de 26 ans                     | 58,3                 | 15,1                | 32,4                      | 10,8                                   | 18,0    | 16,6                                   | 7,2   | 100,0                |
|                                        | 26 - 49 ans                         | 49,4                 | 14,2                | 22,9                      | 12,4                                   | 27,7    | 17,2                                   | 5,7   | 100,0                |
|                                        | 50 ans et plus                      | 39,0                 | 9,0                 | 19,0                      | 11,0                                   | 29,0    | 19,0                                   | 12,0  | 99,0                 |
| Niveau de diplôme :                    | Niveau Bac (niveau IV)              | 62,2                 | 21,1                | 25,6                      | 15,6                                   | 16,7    | 16,7                                   | 4,4   | 100,0                |
|                                        | Diplôme CAP-BEP (niveau V)          | 38,2                 | 10,6                | 20,3                      | 7,3                                    | 28,5    | 26,8                                   | 6,5   | 100,0                |
|                                        | Niveau CAP-BEP (diplôme non obtenu) | 57,9                 | 15,9                | 25,6                      | 16,5                                   | 23,8    | 8,5                                    | 9,8   | 100,0                |
|                                        | Inférieur au CAP (niveau VI)        | 44,6                 | 9,8                 | 25,9                      | 8,8                                    | 29,0    | 19,2                                   | 7,3   | 100,0                |
| Durée de l'inscription à Pôle Emploi : | moins de 6 mois                     | 52,8                 | 9,7                 | 29,2                      | 13,9                                   | 19,4    | 22,2                                   | 5,6   | 100,0                |
|                                        | de 6 à 11 mois                      | 61,8                 | 18,7                | 31,7                      | 11,4                                   | 21,1    | 10,6                                   | 6,5   | 100,0                |
|                                        | de 12 à 23 mois                     | 43,6                 | 7,7                 | 23,9                      | 12,0                                   | 31,6    | 20,5                                   | 4,3   | 100,0                |
|                                        | 24 mois et plus                     | 47,0                 | 14,9                | 21,0                      | 11,1                                   | 29,8    | 13,3                                   | 9,9   | 100,0                |
| Bénéficiaire du RSA :                  | Non                                 | 51,4                 | 15,1                | 24,9                      | 11,4                                   | 23,7    | 19,0                                   | 5,9   | 100,0                |
|                                        | Oui                                 | 45,8                 | 9,6                 | 23,5                      | 12,7                                   | 30,1    | 13,3                                   | 10,8  | 100,0                |

Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.

Lecture : dans la Nièvre, 14,8 % des femmes occupent un emploi durable à l'issue de leur parcours en IAE.

#### ► COUVERTURE TERRITORIALE DE L'IAE PAR RAPPORT AUX BESOINS SOCIAUX

L'IAE a pour mission d'aider les personnes les plus éloignées de l'emploi à se réinsérer sur le marché du travail. L'IAE s'adresse notamment en priorité aux demandeurs d'emploi ABC, aux demandeurs d'emploi de longue durée, aux bénéficiaires du RSA et aux personnes peu diplômées.

L'objectif de cette analyse est de mettre en avant, dans un premier temps, les territoires où ces personnes sont les plus présentes et de mettre ensuite en évidence les territoires les moins bien couverts par l'IAE au regard de ces besoins sociaux.

L'analyse détaillée est présentée dans la synthèse régionale (*cf. L'IAE en Bourgogne-Franche-Comté p15*).

Le tableau ci-dessous résume les territoires du département qui présentent des enjeux spécifiques par type de public.

## Cantons dont le nombre de salariés en IAE est faible au regard du public ciblé par l'IAE

|                                                                                                                                               | Demande d'emploi ABC                                                                                                       | Demande d'emploi de longue durée                                                                                         | Bénéficiaire du RSA                                                                                                                          | Bas niveau de diplôme                                                                                                              |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Cantons les moins bien couverts par l'IAE</b> (Public présent sur la zone moins le nombre de salariés en IAE, taux de couverture de l'IAE) | Imphy (634, 17‰)                                                                                                           | Luzy (325, 50‰),<br>Decize (388, 51‰),<br>Pouilly-sur-Loire (470, 45‰)                                                   | Nevers (3 482, 55 ‰),<br>Imphy (634, 17‰),<br>Luzy (346, 47‰),<br>Decize (522, 39‰),<br>Guerigny (447, 45‰),<br>Pouilly-sur-Loire (572, 37‰) | Tous les cantons à l'exception de Nevers (de 5 254 à Saint-Pierre-le-Moutier à 8 372 à Cosne-Cours-sur-Loire)                      |
| <b>Les 5 Cantons où le public IAE est le plus présent</b> (Public présent sur la zone moins le nombre de salariés en IAE)                     | Nevers (2 927),<br>Cosne-Cours-sur-Loire (1 115),<br>Pouilly-sur-Loire (973),<br>Charité-sur-Loire (958),<br>Clamecy (879) | Nevers (1 001),<br>Cosne-Cours-sur-Loire (486),<br>Pouilly-sur-Loire (470),<br>Charité-sur-Loire (404),<br>Clamecy (393) | Nevers (3 482),<br>Fourchambault (840),<br>Cosne-Cours-sur-Loire (758),<br>Clamecy (649),<br>Charité-sur-Loire (606)                         | Nevers (16 010),<br>Cosne-Cours-sur-Loire (8 372),<br>Pouilly-sur-Loire (8 345),<br>Clamecy (8 273),<br>Charité-sur-Loire (7 805), |

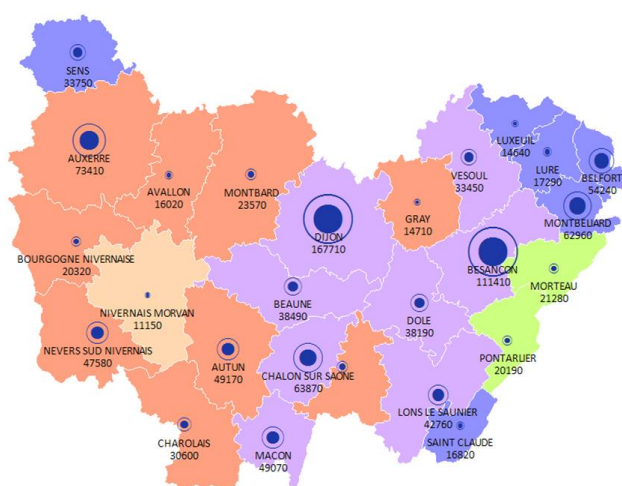
Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.

Lecture : dans le canton d'Imphy, la proportion de salariés en IAE apparaît comme faible au regard du nombre de demandeurs d'emploi ABC de la zone . Ce canton ne fait pas partie des 5 cantons du département où il y a le plus de demandeurs d'emploi ABC.

Certains territoires cumulent des enjeux sur différents publics. La manière d'y répondre dépend notamment de la dynamique territoriale.

En effet, il existe des disparités économiques et démographiques fortes dans les territoires de Bourgogne-Franche-Comté. Une analyse multicritères des territoires (population, économie, emploi, chômage, demande d'emploi) a permis de classer les territoires selon cinq groupes homogènes de taille inégale (cf. *Annexe 3- Typologie des territoires pour plus de détail sur la méthode et les résultats de chaque groupe*).

### Typologie des territoires



#### Profil des territoires :

Espaces à dominante urbaine avec un faible taux de chômage caractérisés par une forte part du tertiaire et une précarité de l'emploi

Espaces à dominante rurale en perte de dynamisme démographique et très impactés par la baisse du nombre d'emplois

Espaces avec une présence structurante de l'industrie, un fort taux de chômage avec un enjeu fort de sécurisation des trajectoires professionnelles

Espaces à forte croissance résidentielle, à dominante rurale et industrielle à faible chômage et une situation plutôt favorable de l'emploi

Espaces ruraux, en déprise démographique avec une forte part de l'économie présentielle et agricole, très impactés par la crise rendant difficile l'accès et le maintien à l'emploi des actifs

Sources : Direccte, Dares, Insee

Le tableau ci-dessous met en perspective les territoires cumulant des enjeux sur plusieurs publics avec la situation économique du bassin d'emploi auquel ils appartiennent.

#### Dynamique socio-économique des cantons ayant des enjeux sur différents publics cibles de l'IAE

|        | Espaces à dominante rurale en perte de dynamisme démographique et très impactés par la baisse du nombre d'emplois | Espaces ruraux, en déprise démographique avec une forte part de l'économie présentielle et agricole, très impactés par la crise rendant difficile l'accès et le maintien à l'emploi des actifs |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nièvre | Imphy, Decize, Pouilly-Sur-Loire                                                                                  | Luzy                                                                                                                                                                                           |

Source : ASP 2016, Insee, Caf, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.

# HAUTE-SAONE

## ATOUTS :

- Les salariés correspondent aux profils de l'insertion en matière de situation sociale.
- Recrutement équilibré entre les hommes et les femmes.
- Seulement 6,4 % des entrants ne sont pas inscrits à Pôle Emploi au moment de l'embauche.

## ENJEUX :

- Difficultés du secteur marchand (EI et ETTI) à s'implanter et à développer son activité.
- Forte proportion de chômeurs à la sortie du parcours IAE (41,4 %) ce qui s'explique par le profil des salariés et par le contexte économique morose du département en 2016.
- Les cantons de Luxeuil-Les-Bains, Jussey, Lure, Saint-Loup-Sur-Semouse, Melisey et Dampierre-Sur-Salon sont moins bien couverts par l'IAE au regard des besoins sociaux.

## ► L'IAE EN 2016 : 962 SALARIES REPARTIS DANS UNE VINGTAINE DE STRUCTURES

L'insertion par l'activité économique (IAE) est une politique active de l'emploi ayant pour objectif d'aider les personnes très éloignées de l'emploi à se réinsérer sur le marché du travail (*cf. Annexe 1*). Expérimentée localement par des travailleurs sociaux à la fin des années 1960-70, reconnue et institutionnalisée progressivement par les pouvoirs publics, elle est consacrée dans le Code du Travail<sup>17</sup> depuis la loi contre les exclusions de 1998. S'inscrivant dans le champ de l'économie sociale et solidaire (ESS), elle est le fruit de l'initiative conjuguée des acteurs sociaux et des pouvoirs publics.

### CHIFFRES CLEFS :

- 962 salariés
- 262 ETP en IAE (6,4 % des ETP de la région)
- 42 ETP permanents
- 19 structures (9,6 % des SIAE de la région)
- 39,5 % de sorties dynamiques en 2016, part la plus faible de la région
- 12,6 % de sorties en emploi durable
- 41,4 % de chômeurs à l'issue du parcours en IAE, part la plus élevée de la région

### 1 240 CONTRATS, SOIT 262 ETP ET 962 SALARIES

En Haute-Saône, 1 240 contrats<sup>18</sup> sont en cours dans une structure de l'IAE en 2016, ce qui équivaut à 262 équivalents temps plein (ETP), soit 6,4 % des ETP de la région, et à 962 salariés. Ces salariés sont répartis dans 19 structures<sup>19</sup>. Dans les structures IAE de Haute-Saône, les salariés permanents en charge de l'accompagnement socio-professionnel représentent 14 ETP et ceux en charge de l'encadrement technique 28 ETP. Les parcours des salariés de l'IAE peuvent se dérouler dans quatre types de structures. Les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) et les entreprises d'insertion (EI) embauchent des salariés en contrat à durée déterminée, tandis que les associations intermédiaires (AI) et les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) leur

<sup>17</sup> Articles L5132-1 et suivants du Code du Travail

<sup>18</sup> Une personne peut avoir plusieurs contrats dans une même année.

<sup>19</sup> Structures implantées dans la région. Pour les ETTI et les AI, seuls les sièges sont comptabilisés, elles peuvent avoir des antennes dans la région et aussi en dehors.

proposent des missions auprès de particuliers ou d'entreprises. Les ETTI relèvent de l'intérim tandis que les AI contractent des contrats à durée déterminée d'usage.

En 2016, 9,6 % des structures IAE de la région se situent en Haute-Saône. L'offre d'insertion couvre dans l'ensemble les territoires les plus peuplés du département (*cf. L'IAE en Bourgogne-Franche-Comté p6*). En Haute-Saône, plus de huit structures sur dix sont des associations (contre les trois quarts dans la région), les ACI et les AI étant plus présentes dans le département qu'en moyenne dans la région. Le département se distingue également par une proportion plus élevée de SARL.

Les structures IAE sont de tailles différentes. Les structures de mise à disposition de personnel (AI et ETTI) ont un effectif plus important que les ACI et les EI. La Haute-Saône a les structures les plus petites de la région. L'ensemble des structures du département, à l'exception des ACI, ont des effectifs plus faibles qu'en moyenne dans la région.

#### Statut juridique et taille des structures de l'IAE

|                                | Haute-Saône  | Bourgogne-Franche-Comté |
|--------------------------------|--------------|-------------------------|
| <b>Type de structures :</b>    |              |                         |
| Association                    | 84,2         | 74,0                    |
| CIAS                           | 0,0          | 0,5                     |
| EPCI                           | 0,0          | 2,5                     |
| Commune                        | 0,0          | 1,0                     |
| SCOP                           | 0,0          | 1,0                     |
| SARL                           | 15,8         | 10,8                    |
| SA                             | 0,0          | 2,9                     |
| EURL                           | 0,0          | 2,9                     |
| Autres                         | 0,0          | 4,4                     |
| <b>Ensemble</b>                | <b>100,0</b> | <b>100,0</b>            |
| Effectif moyen des structures  | 55           | 71                      |
| Effectif médian des structures | 31           | 43                      |

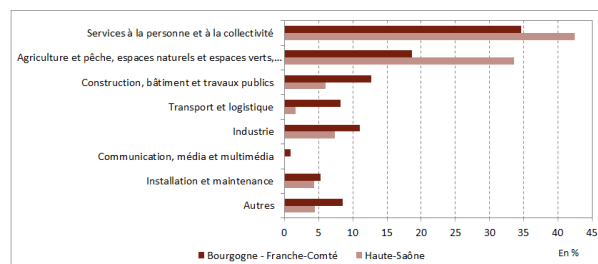
Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.

#### DES METIERS D'AVANTAGE ORIENTES VERS LES SERVICES A LA PERSONNE ET A LA COLLECTIVITE ET L'AGRICULTURE, LES ESPACES NATURELS ET ESPACES VERTS

Les structures IAE de Haute-Saône sont orientées principalement vers des métiers relatifs aux services à la personne et à la collectivité et à l'agriculture, les espaces naturels et espaces verts. Ils concentrent 76,1 % des ETP en IAE (53,3 % au niveau régional).

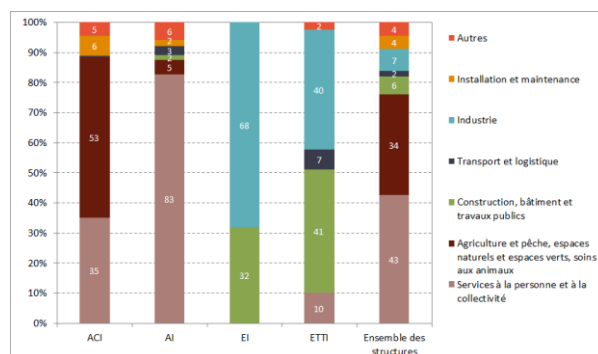
Les métiers diffèrent fortement selon le type de structures. Les services à la personne et à la collectivité sont davantage présents dans les AI de Haute-Saône qu'en Bourgogne-Franche-Comté. Les métiers de l'agriculture, des espaces naturels et espaces verts sont davantage présents dans les ACI du département. Les EI de Haute-Saône se positionnent uniquement sur les métiers de l'industrie et de la construction, du bâtiment et des travaux publics.

#### Les métiers exercés en 2016 par les ETPI



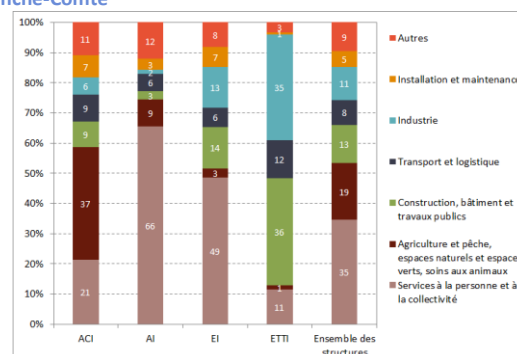
Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.  
Lecture : dans la région, près de 35 % des ETP en IAE exercent un métier dans les services à la personne et à la collectivité.

#### Les métiers exercés en 2016 par les ETPI de Haute-Saône



Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.

#### Les métiers exercés en 2016 par les ETPI en Bourgogne-Franche-Comté

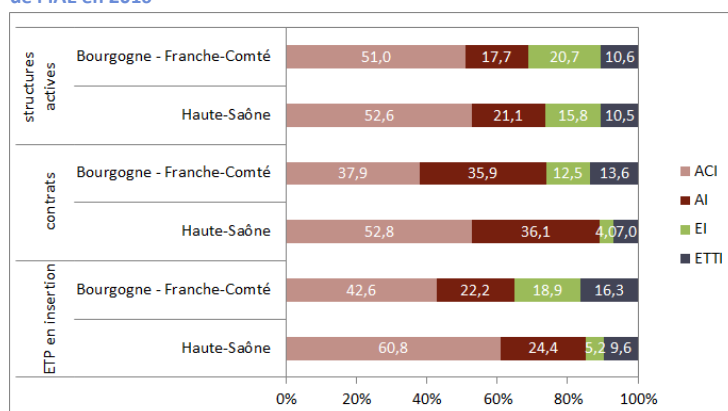


Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.

## UNE OFFRE D'INSERTION DIFFERENCIEE SELON LES TERRITOIRES

La Haute-Saône se caractérise par une très forte activité des ACI (60,8% des ETP). Inversement, les entreprises du secteur marchand ont des difficultés à s'implanter et à développer leur activité en Haute-Saône. Seuls 5,2% des ETP sont réalisés en EI, contre 18,9% en moyenne dans la région.

Répartition du nombre de structures, de contrats et d'ETPI selon le type de structure de l'IAE en 2016



Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.

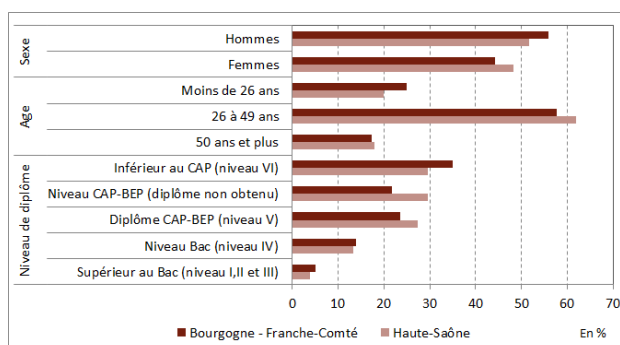
Lecture : en Bourgogne-Franche-Comté, les ACI représentent 51 % des structures de l'IAE et 37,9 % des contrats en 2016. Elles représentent 42,6 % des équivalents temps plein de l'IAE en 2016.

## LES PERSONNES RECRUTEES EN 2016 : LES PUBLICS ELOIGNES DE L'EMPLOI SURREPRESENTES

### DAVANTAGE DE FEMMES ET DE PEU DIPLOMES RECRUTES EN HAUTE-SAONE

En Haute-Saône, 51,6 % des entrants en insertion sont des hommes (-4,2 points par rapport au niveau régional). Dans le département comme en Bourgogne-Franche-Comté, les AI emploient majoritairement des femmes en lien avec leurs secteurs d'intervention traditionnellement plus féminisés, ce phénomène est plus marqué en Haute-Saône qu'en moyenne dans la région. Plus de la moitié des nouveaux entrants dans les EI du département sont des femmes même si les métiers de l'industrie et du bâtiment sont traditionnellement plus masculins.

Profil des personnes nouvellement embauchées en IAE en 2016



Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.

Lecture : dans la région, 55 % des entrants en IAE sont des hommes.

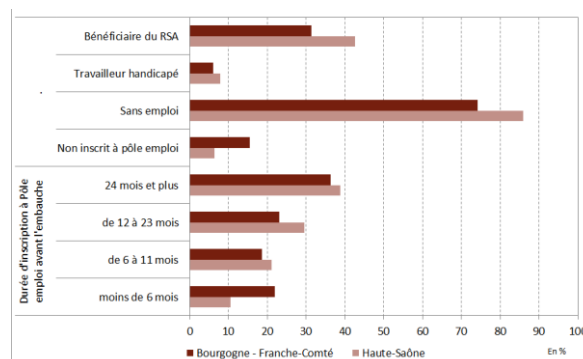
Les salariés se situent principalement dans la tranche d'âge intermédiaire comme dans l'ensemble des secteurs d'activité. Les moins de 26 ans sont moins représentés qu'au niveau régional.

L'IAE s'adressant à des publics en grande difficulté, les niveaux de formation y sont généralement faibles : 82,7 % des salariés en IAE ont un niveau de formation inférieur au baccalauréat en Haute-Saône, soit 2,1 points de plus qu'en Bourgogne-Franche-Comté. Les salariés embauchés dans les ACI et les EI sont moins diplômés que les salariés des autres structures, ce constat est plus marqué en Haute-Saône qu'en moyenne dans la région.

## DAVANTAGE DE SALARIES SANS EMPLOI, DE BENEFICIAIRES DU RSA ET DE CHOMEURS DE LONGUE DUREE

En 2016, seulement 14,2 % des nouveaux salariés en IAE occupaient un emploi avant leur embauche en Haute-Saône (contre 25,8 % en Bourgogne-Franche-Comté). Cette proportion varie fortement selon le type de structure. Les salariés recrutés en AI, souvent plus diplômés, sont dans une situation plus favorable sur le marché du travail. Ils occupaient plus fréquemment un emploi dans les AI lors de leur embauche que dans les autres structures. Ce constat est moins marqué en Haute-Saône qu'en Bourgogne-Franche-Comté : 30,0 % sont en emploi au moment de l'embauche dans le département contre 50,8 % en moyenne dans la région. D'après une enquête réalisée en 2012 par la Dares auprès des salariés en insertion et des structures de l'IAE (cf. [Encadré p11](#)), les salariés en AI étaient souvent à temps partiel et la nature des emplois proposés par les AI – principalement des emplois d'une journée morcelée et d'un faible nombre d'heures – leur permettait éventuellement de cumuler les deux emplois.

### Caractéristiques des personnes nouvellement embauchées en IAE en 2016



Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.  
Lecture : dans la région, 31 % des entrants en IAE sont bénéficiaires du RSA.

Les personnes nouvellement recrutées en insertion sont principalement inscrites à Pôle Emploi. Seulement 6,4 % des entrants dans le dispositif en 2016 n'étaient pas inscrits à Pôle Emploi au moment de l'embauche, soit 9,1 points de moins qu'au niveau régional. Parmi ceux inscrits à Pôle Emploi, 68,4 % y sont depuis plus d'un an (59,3 % en Bourgogne-Franche-Comté).

En 2016, 57,3 % des salariés bénéficiaient de minima sociaux au moment de leur embauche dans une structure de l'IAE. En particulier, 42,7 % des nouveaux salariés en IAE de Haute-Saône sont bénéficiaires du RSA. Cette proportion est nettement plus élevée qu'au niveau régional (+11,4 points), dans tous les types de structures. Au regard de ces différents critères, les personnes recrutées en ACI et dans les EI sont les plus éloignées de l'emploi. Concernant les travailleurs handicapés, ils représentent 7,9 % des nouvelles embauches dans le département (+2,0 points par rapport au niveau régional).

## ► LES SORTANTS DE 2016

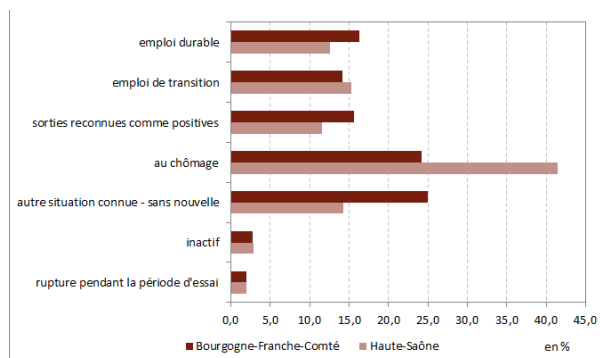
### PEU DE SORTIES DYNAMIQUES NOTAMMENT EN LIEN AVEC LE PROFIL DES SALARIES ET LE CONTEXTE ECONOMIQUE DU TERRITOIRE

En 2016, 555 salariés ont terminé un parcours d'insertion. L'objectif de l'IAE est de remettre les personnes exclues du marché du travail en mouvement vers l'emploi. Le succès de leur parcours est examiné à travers la notion de sorties dynamiques qui sont constituées des sorties :

- vers un emploi durable (CDI, CDD de plus de six mois, intégration dans la fonction publique, création ou reprise d'entreprise à son compte).
- vers un emploi de transition (CDD de moins de six mois, contrat aidé pour une durée déterminée hors IAE, etc.)
- reconnues comme positives (embauche pour une autre durée déterminée dans une structure IAE, entrée en formation qualifiante, prise de droit à la retraite, etc.)

Les sorties dynamiques représentent seulement 39,5 % de l'ensemble des sorties de Haute-Saône contre 46,2 % en Bourgogne-Franche-Comté. Il s'agit de la plus faible proportion de sorties dynamiques de la région. Seules les sorties en emploi de transition sont légèrement plus élevées qu'au niveau régional : 15,3 % des sorties du département contre 14,2 % en moyenne dans la région.

Type de sorties à l'issue d'un parcours en IAE en 2016



Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.  
Lecture : dans la région, 16,3 % des personnes qui ont terminé leur parcours en IAE occupent un emploi durable.

En 2016, 41,4 % des sortants sont au chômage à l'issue de leur parcours d'insertion, une proportion nettement plus élevée qu'au niveau régional (24,3 %). La part des sorties au chômage est plus importante qu'au niveau régional dans les ACI et les AI.

Ces résultats sur les sorties s'expliquent d'une part par le profil des salariés particulièrement éloignés de l'emploi et d'autre part par la dynamique économique du territoire sur l'année de 2016. En effet, l'emploi total a reculé en 2016 (-0,4 %) et le taux de chômage s'est stabilisé (-0,1 point) (cf. [L'IAE en Bourgogne-Franche-Comté p14](#)).

Toutefois les résultats concernant les sorties sont à interpréter avec prudence puisque pour une part importante de sortants d'un parcours IAE du département la situation à l'issue du parcours est mal connue. En effet, 14,2 % des sorties de Haute-Saône sont « sans nouvelle » ou correspondent à une « autre situation connue », qui peut être une reprise d'emploi non caractérisée ou une situation particulière non spécifiée (congé maternité, hospitalisation, etc.).

#### MOINS DE SORTIES DYNAMIQUES POUR TOUS LES PROFILS DE SALARIÉS

La proportion de sorties dynamiques est plus faible pour tous les types de profil de salariés. La part de sorties dynamiques est équivalente entre les femmes et les hommes, alors qu'elle est plus élevée en moyenne pour les femmes de la région (cf. [L'IAE en Bourgogne-Franche-Comté p15](#)).

À tous les âges, la part de sortie au chômage est plus élevée dans le département qu'en moyenne dans la région. En Haute-Saône, les 50 ans et plus sont moins fréquemment au chômage à la sortie de leur parcours en IAE que les autres classes d'âge alors que dans la région, ce sont les moins de 26 ans qui sont moins souvent au chômage.

En Haute-Saône, le chômage est important quel que soit le niveau de diplôme tandis qu'en Bourgogne-Franche-Comté, les moins diplômés sont plus fréquemment au chômage. Les personnes les plus éloignées de l'emploi à l'entrée (bénéficiaires du RSA, chômeurs de très longue durée) sont plus souvent au chômage que les autres à l'issue de leur parcours en IAE. Ce constat est d'autant plus marqué en Haute-Saône. En particulier, la moitié des salariés bénéficiaires du RSA à leur embauche sont au chômage à la sortie du parcours (32,2 % dans la région).

## Type de sorties selon le profil du salarié en Haute-Saône

|                                        |                                     | Sorties dynamiques : | dont emploi durable | dont emploi de transition | dont sorties reconnues comme positives | Chômage | Autre situation connue - Sans nouvelle | Autre | Ensemble des sorties |
|----------------------------------------|-------------------------------------|----------------------|---------------------|---------------------------|----------------------------------------|---------|----------------------------------------|-------|----------------------|
| Sexe :                                 | Femmes                              | 39,4                 | 13,6                | 15,8                      | 10,0                                   | 39,4    | 15,4                                   | 5,7   | 100,0                |
|                                        | Hommes                              | 39,5                 | 10,9                | 20,7                      | 8,0                                    | 43,5    | 13,1                                   | 4,0   | 100,0                |
| Age à l'entrée :                       | Moins de 26 ans                     | 40,4                 | 8,1                 | 19,9                      | 12,5                                   | 40,4    | 16,9                                   | 2,2   | 100,0                |
|                                        | 26 - 49 ans                         | 39,8                 | 12,3                | 19,2                      | 8,4                                    | 42,5    | 12,3                                   | 5,4   | 100,0                |
|                                        | 50 ans et plus                      | 36,5                 | 18,8                | 11,8                      | 5,9                                    | 38,8    | 17,6                                   | 7,1   | 100,0                |
| Niveau de diplôme :                    | Niveau Bac (niveau IV)              | 38,0                 | 10,1                | 19,0                      | 8,9                                    | 43,0    | 15,2                                   | 3,8   | 100,0                |
|                                        | Diplôme CAP-BEP (niveau V)          | 42,1                 | 13,2                | 20,4                      | 8,6                                    | 40,1    | 13,8                                   | 4,0   | 100,0                |
|                                        | Niveau CAP-BEP (diplôme non obtenu) | 40,3                 | 12,2                | 17,3                      | 10,8                                   | 39,6    | 15,1                                   | 5,0   | 100,0                |
|                                        | Inférieur au CAP (niveau VI)        | 37,5                 | 12,5                | 16,9                      | 8,2                                    | 43,5    | 13,0                                   | 6,0   | 100,0                |
| Durée de l'inscription à Pôle Emploi : | moins de 6 mois                     | 41,1                 | 10,5                | 19,0                      | 11,6                                   | 31,6    | 23,2                                   | 4,2   | 100,0                |
|                                        | de 6 à 11 mois                      | 43,7                 | 14,1                | 18,3                      | 11,3                                   | 32,4    | 21,1                                   | 2,8   | 100,0                |
|                                        | de 12 à 23 mois                     | 42,2                 | 8,4                 | 23,4                      | 10,4                                   | 40,9    | 11,0                                   | 5,9   | 100,0                |
|                                        | 24 mois et plus                     | 36,3                 | 14,3                | 15,4                      | 6,6                                    | 47,3    | 11,5                                   | 5,0   | 100,0                |
| Bénéficiaire du RSA :                  | Non                                 | 45,2                 | 12,8                | 20,8                      | 11,5                                   | 34,6    | 16,7                                   | 3,5   | 100,0                |
|                                        | Oui                                 | 32,1                 | 11,5                | 14,8                      | 5,8                                    | 50,2    | 11,1                                   | 6,6   | 100,0                |

Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.

## COUVERTURE TERRITORIALE DE L'IAE PAR RAPPORT AUX BESOINS SOCIAUX

L'IAE a pour mission d'aider les personnes les plus éloignées de l'emploi à se réinsérer sur le marché du travail. L'IAE s'adresse notamment en priorité aux demandeurs d'emploi ABC, aux demandeurs d'emploi de longue durée, aux bénéficiaires du RSA et aux personnes peu diplômées.

L'objectif de cette analyse est de mettre en avant, dans un premier temps, les territoires où ces personnes sont les plus présentes et de mettre ensuite en évidence les territoires les moins bien couverts par l'IAE au regard de ces besoins sociaux.

L'analyse détaillée est présentée dans la synthèse régionale (*cf. L'IAE en Bourgogne-Franche-Comté p15*).

Le tableau ci-dessous résume les territoires du département qui présentent des enjeux spécifiques par type de public.

### Cantons dont le nombre de salariés en IAE est faible au regard du public ciblé par l'IAE

|                                                                                                                                               | Demande d'emploi ABC                                                                                                    | Demande d'emploi de longue durée                                                                                                    | Bénéficiaire du RSA                                                                                       | Bas niveau de diplôme                                                                                                                                                    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Cantons les moins bien couverts par l'IAE</b> (Public présent sur la zone moins le nombre de salariés en IAE, taux de couverture de l'IAE) | Luxeuil-Les-Bains (1 291, 19%),<br>Jussey (792, 14%),<br>Dampierre-Sur-Salon (742, 11%),<br>Lure (957, 33%)             | Luxeuil-Les-Bains (522, 46%),<br>Jussey (358, 30%),<br>Saint-Loup-sur-Semouse (500, 38%),<br>Lure (409, 75%),<br>Melisey (381, 55%) | Luxeuil-Les-Bains (805, 30%),<br>Lure (769, 41%)                                                          | Saint-Loup-sur-Semouse (8 719, 27%),<br>Port-Sur-Saône (7 473, 19%), Gray (7 440, 74%),<br>Luxeuil-Les-Bains (7 270, 38%),<br>Jussey (7 143, 74%), Melisey (6 256, 31%), |
| <b>Les 5 Cantons où le public IAE est le plus présent</b> (Public présent sur la zone moins le nombre de salariés en IAE)                     | Vesoul (1 586),<br>Luxeuil-Les-Bains (1 291),<br>Gray (1 259),<br>Saint-Loup-sur-Semouse (1 198),<br>Héricourt (1 009), | Vesoul (586),<br>Luxeuil-Les-Bains (522),<br>Saint-Loup-sur-Semouse (500),<br>Gray (489),<br>Héricourt (429)                        | Vesoul (1 846),<br>Luxeuil-Les-Bains (805),<br>Lure (769),<br>Gray (706),<br>Saint-Loup-sur-Semouse (657) | Saint-Loup-sur-Semouse (8 719),<br>Port-sur-Saône (7 473),<br>Vesoul (7 465),<br>Gray (7 440),<br>Luxeuil-Les-Bains (7 270),                                             |

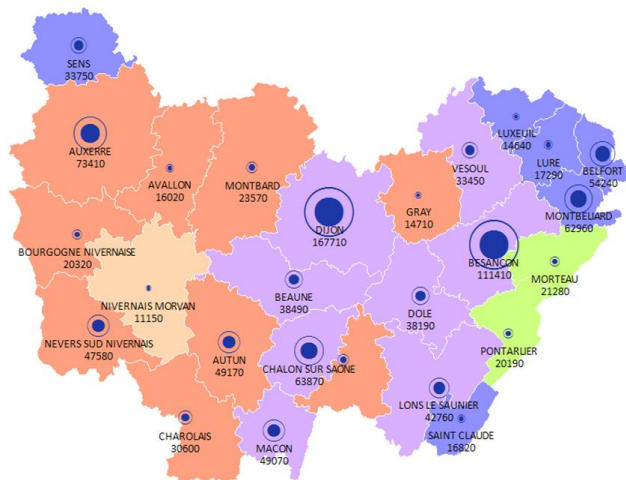
Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.

Lecture : dans les cantons de Luxeuil-Les-Bains, Jussey, Dampierre-Sur-Saône et Lure, la proportion de salariés en IAE apparaît comme faible au regard du nombre de demandeurs d'emploi ABC de la zone. Le canton de Luxeuil-Les-Bains fait également partie des 5 cantons du département où il y a le plus de demandeurs d'emploi ABC.

Certains territoires cumulent des enjeux sur différents publics. La manière d'y répondre dépend notamment de la dynamique territoriale.

En effet, il existe des disparités économiques et démographiques fortes dans les territoires de Bourgogne-Franche-Comté. Une analyse multicritères des territoires (population, économie, emploi, chômage, demande d'emploi) a permis de classer les territoires selon cinq groupes homogènes de taille inégale (*cf. Annexe 3- Typologie des territoires pour plus de détail sur la méthode et les résultats de chaque groupe*).

## Typologie des territoires



### Profil des territoires :

Espaces à dominante urbaine avec un faible taux de chômage caractérisés par une forte part du tertiaire et une précarité de l'emploi

Espaces à dominante rurale en perte de dynamisme démographique et très impactés par la baisse du nombre d'emplois

Espaces avec une présence structurante de l'industrie, un fort taux de chômage avec un enjeu fort de sécurisation des trajectoires professionnelles

Espaces à forte croissance résidentielle, à dominante rurale et industrielle à faible chômage et une situation plutôt favorable de l'emploi

Espaces ruraux, en déprise démographique avec une forte part de l'économie présentielle et agricole, très impactés par la crise rendant difficile l'accès et le maintien à l'emploi des actifs

Sources : Direccte, Dares, Insee

Le tableau ci-dessous met en perspective les territoires cumulant des enjeux sur plusieurs publics avec la situation économique du bassin d'emploi auquel ils appartiennent.

### Dynamique socio-économique des cantons ayant des enjeux sur différents publics cibles de l'IAE

|             | Espace à dominante urbaine avec un faible taux de chômage caractérisés avec une forte part du tertiaire et une précarité de l'emploi | Espaces à dominante rurale en perte de dynamisme démographique et très impactés par la baisse du nombre d'emplois | Espaces avec une présence structurante de l'industrie, un fort taux de chômage avec un enjeu fort de sécurisation des trajectoires professionnelles |
|-------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Haute-Saône | Jussey                                                                                                                               | Dampierre-Sur-Salon                                                                                               | Luxeuil-Les-Bains, Lure, Saint-Loup-Sur-Semouse, Melisey,                                                                                           |

Source : ASP 2016, Insee, Caf, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.

# SAONE-ET-LOIRE

## ATOUTS :

- Pluralité des structures.
- Les salariés correspondent aux profils de l'insertion en matière de situation sociale.
- Recrutement équilibré entre les hommes et les femmes.
- La part de sorties en emploi durable est la plus élevée de la région dans un contexte économique qui n'est pourtant pas particulièrement favorable.

## ENJEUX :

- L'activité dans le secteur marchand (EI et ETTI) est plus faible que dans la région.
- Le profil des salariés dans les AI est moins éloigné de l'emploi que dans les autres structures, pour autant la part de sortie en emploi durable y est nettement plus faible.
- Les sorties dynamiques dans les ACI sont nettement inférieures au niveau régional.
- Les cantons de Chalon-Sur-Saône, Cuiseaux, Chagny, Digoin, Chauffailles, Louhans, Pierre-De-Bresse et Montceau-Les-Mines sont moins bien couverts par l'IAE au regard des besoins sociaux.

## ► L'IAE EN 2016 : 2 740 SALARIES REPARTIS DANS PRES D'UNE QUARANTAINE DE STRUCTURES

L'insertion par l'activité économique (IAE) est une politique active de l'emploi ayant pour objectif d'aider les personnes très éloignées de l'emploi à se réinsérer sur le marché du travail (*cf. Annexe 1*). Expérimentée localement par des travailleurs sociaux à la fin des années 1960-70, reconnue et institutionnalisée progressivement par les pouvoirs publics, elle est consacrée dans le Code du Travail<sup>20</sup> depuis la loi contre les exclusions de 1998. S'inscrivant dans le champ de l'économie sociale et solidaire (ESS), elle est le fruit de l'initiative conjuguée des acteurs sociaux et des pouvoirs publics.

### CHIFFRES CLEFS :

- 2 740 salariés
- 610 ETP en IAE (14,9 % des ETP de la région)
- 79 ETP permanents
- 36 structures (18,2 % des SIAE de la région)
- 47,9 % de sorties dynamiques en 2016
- 22,2 % de sorties en emploi durable, part la plus élevée de la région
- 22,9 % de chômeurs à l'issue du parcours en IAE, l'une des parts les plus faibles de la région

### 3 363 CONTRATS, SOIT 610 ETP ET 2 740 SALARIES

En Saône-et-Loire, 3 363 contrats<sup>21</sup> sont en cours dans une structure de l'IAE en 2016, ce qui équivaut à 610 équivalents temps plein (ETP), soit 14,9 % des ETP de la région, et à 2 740 salariés. Ces salariés sont répartis dans 36 structures<sup>22</sup>. Dans les structures IAE de Saône-et-Loire, les salariés permanents en charge de l'accompagnement socio-professionnel représentent 29 ETP et ceux en charge de l'encadrement technique 50 ETP. Les parcours des salariés de l'IAE peuvent se

<sup>20</sup> Articles L5132-1 et suivants du Code du Travail

<sup>21</sup> Une personne peut avoir plusieurs contrats dans une même année.

<sup>22</sup> Structures implantées dans la région. Pour les ETTI et les AI, seuls les sièges sont comptabilisés, elles peuvent avoir des antennes dans la région et aussi en dehors.

dérouler dans quatre types de structures. Les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) et les entreprises d'insertion (EI) embauchent des salariés en contrat à durée déterminée, tandis que les associations intermédiaires (AI) et les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) leur proposent des missions auprès de particuliers ou d'entreprises. Les ETTI relèvent de l'intérim tandis que les AI contractent des contrats à durée déterminée d'usage.

En 2016, 18,2 % des structures IAE de la région se situent en Saône-et-Loire. L'offre d'insertion couvre dans l'ensemble les territoires les plus peuplés du département (cf. *L'IAE en Bourgogne-Franche-Comté p6*). En Saône-et-Loire comme dans la région, les trois quarts des structures sont des associations.

Les structures IAE sont de tailles différentes. Les structures de mise à disposition de personnel (AI et ETTI) ont un effectif plus important que les ACI et les EI. Les effectifs des structures de Saône-et-Loire sont proches de la moyenne régionale. Les AI sont de plus grande taille en moyenne que dans la région contrairement aux ACI et aux EI. La Saône-et-Loire dispose de certaines ETTI de très grandes tailles.

#### Statut juridique et taille des structures de l'IAE

|                                | Saône-et-Loire | Bourgogne-Franche-Comté |
|--------------------------------|----------------|-------------------------|
| <b>Type de structures :</b>    |                |                         |
| Association                    | 75,0           | 74,0                    |
| CIAIS                          | 0,0            | 0,5                     |
| EPCI                           | 2,8            | 2,5                     |
| Commune                        | 2,8            | 1,0                     |
| SCOP                           | 2,8            | 1,0                     |
| SARL                           | 8,3            | 10,8                    |
| SA                             | 2,8            | 2,9                     |
| EURL                           | 2,8            | 2,9                     |
| Autres                         | 2,8            | 4,4                     |
| <b>Ensemble</b>                | <b>100,0</b>   | <b>100,0</b>            |
| Effectif moyen des structures  | 72             | 71                      |
| Effectif médian des structures | 37             | 43                      |

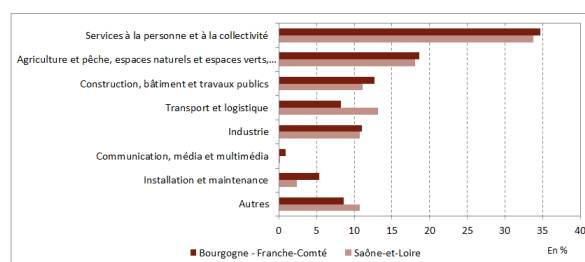
Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.

#### DES METIERS ORIENTES VERS LES SERVICES A LA PERSONNE ET A LA COLLECTIVITE ET L'AGRICULTURE, LES ESPACES NATURELS ET ESPACES VERTS

Comme dans la région, les structures IAE de Saône-et-Loire sont orientées principalement vers des métiers relatifs aux services à la personne et à la collectivité et à l'agriculture, les espaces naturels et espaces verts. Ils concentrent 51,8 % des ETP en IAE (53,3 % au niveau régional). Les métiers du transport et de la logistique sont surreprésentés dans le département.

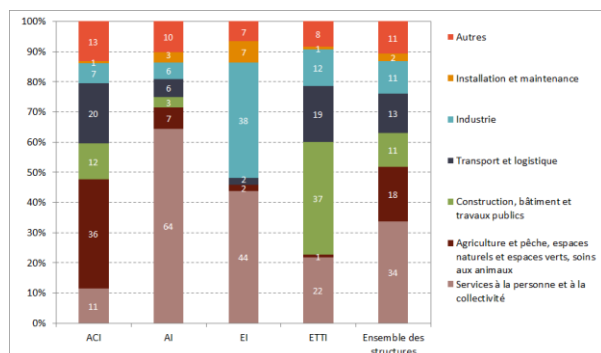
Les métiers diffèrent fortement selon le type de structures. La répartition des métiers dans les AI de Saône-et-Loire est proche du niveau régional. Les services à la personne et à la collectivité sont davantage présents dans les AI que dans les autres structures. Dans le département comme dans la région, les métiers de l'agriculture, des espaces naturels et espaces verts sont davantage présents dans les ACI. Les ACI de Saône-et-Loire se distinguent du niveau régional par une proportion plus élevée des métiers du transport et de la logistique. Les métiers de l'industrie sont particulièrement présents dans les ETTI du département.

#### Les métiers exercés en 2016 par les ETPI



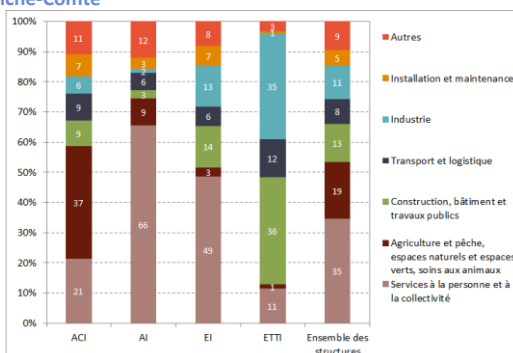
Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.  
Lecture : dans la région, près de 35 % des ETP en IAE exercent un métier dans les services à la personne et à la collectivité.

#### Les métiers exercés en 2016 par les ETPI de Saône-et-Loire



Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.

#### Les métiers exercés en 2016 par les ETPI en Bourgogne-Franche-Comté

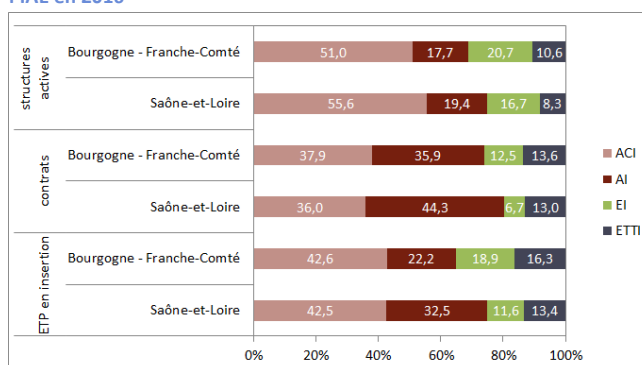


Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.

## UNE OFFRE D'INSERTION DIFFERENCIEE SELON LES TERRITOIRES

En Saône-et-Loire, le secteur marchand est en retrait, avec 25,0 % des ETP dans les EI et ETTI, soit 10 points de moins que la moyenne régionale. Le département se démarque par une pluralité de structures. Avec 36 SIAE, il est l'un des départements qui en abrite le plus de la région.

Répartition du nombre de structures, de contrats et d'ETP selon le type de structure de l'IAE en 2016



Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.

Lecture : en Bourgogne-Franche-Comté, les ACI représentent 51 % des structures de l'IAE et 37,9 % des contrats en 2016. Elles représentent 42,6 % des équivalents temps plein de l'IAE en 2016.

## LES PERSONNES RECRUTEES EN 2016

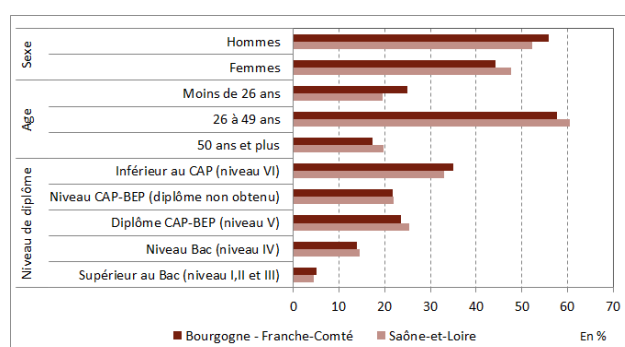
### DAVANTAGE DE FEMMES ET DE 50 ANS ET PLUS RECRUTES EN IAE

En Saône-et-Loire, 52,4 % des entrants en insertion sont des hommes (-3,5 points par rapport au niveau régional). Dans le département comme en Bourgogne-Franche-Comté, seules les AI embauchent majoritairement des femmes en lien avec leurs secteurs d'intervention traditionnellement plus féminisés, ce phénomène est légèrement plus marqué en Saône-et-Loire qu'en moyenne dans la région.

Les salariés se situent principalement dans la tranche d'âge intermédiaire comme dans l'ensemble des secteurs d'activité. Les moins de 26 ans sont moins représentés qu'en Bourgogne-Franche-Comté tandis que les 50 ans et plus sont davantage présents (+2,4 points par rapport au niveau régional).

L'IAE s'adressant à des publics en grande difficulté, les niveaux de formation y sont généralement faibles : huit des salariés en IAE sur dix ont un niveau de formation inférieur au baccalauréat en Saône-et-Loire comme en Bourgogne-Franche-Comté. Dans le département, les salariés embauchés dans les ETTI et les EI sont moins diplômés que les salariés des autres structures.

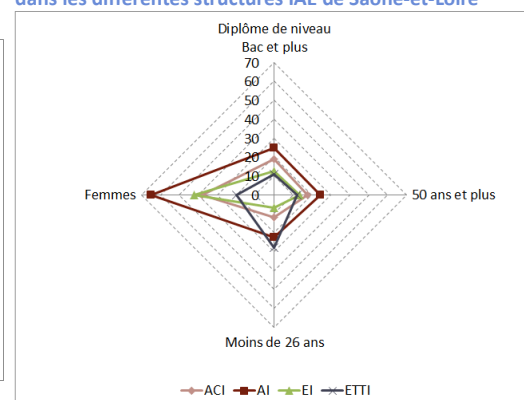
Profil des personnes nouvellement embauchées en IAE en 2016



Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.

Lecture : dans la région, 55 % des entrants en IAE sont des hommes.

Profil des personnes nouvellement embauchées en 2016 dans les différentes structures IAE de Saône-et-Loire



Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.

Lecture : dans le département, 64,7 % des entrants dans une AI sont des femmes et 24,8 % des nouveaux entrants dans ce type de structure ont un diplôme de niveau bac au moins.

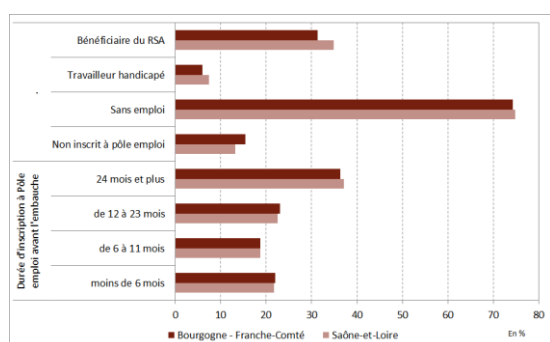
## DAVANTAGE DE BENEFICIAIRES DU RSA

En 2016, le quart des nouveaux salariés en IAE occupaient un emploi avant leur embauche en Saône-et-Loire comme en Bourgogne-Franche-Comté. Cette proportion varie fortement selon le type de structure. Les salariés recrutés en AI, souvent plus diplômés, sont dans une situation plus favorable sur le marché du travail. Ils occupaient plus fréquemment un emploi dans les AI lors de leur embauche que dans les autres structures. D'après l'enquête 2012 réalisée par la Dares auprès des salariés en insertion et des structures de l'IAE (*cf. Encadré p11*), les salariés en AI étaient souvent à temps partiel et la nature des emplois proposés par les AI – principalement des emplois d'une journée morcelée et d'un faible nombre d'heures – leur permettait éventuellement de cumuler les deux emplois.

Les personnes nouvellement recrutées en insertion sont principalement inscrites à Pôle Emploi. En 2016, 13,2 % des entrants dans le dispositif en 2016 n'étaient pas inscrits à Pôle Emploi au moment de l'embauche, soit 2,3 points de moins qu'au niveau régional. Parmi ceux inscrits à Pôle Emploi, près de six sur dix le sont depuis plus d'un an en Saône-et-Loire comme en Bourgogne-Franche-Comté.

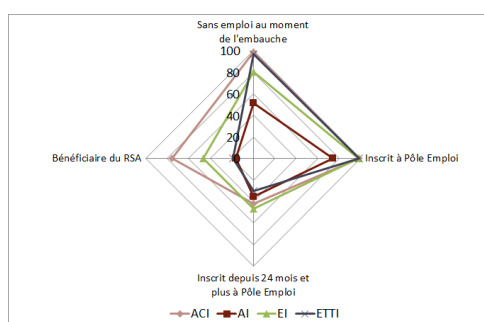
En 2016, 42,2 % des salariés bénéficiaient de minima sociaux au moment de leur embauche dans une structure de l'IAE. En particulier, 34,9 % des nouveaux salariés en IAE de Saône-et-Loire sont bénéficiaires du RSA, soit 3,6 points de plus qu'au niveau régional. Au regard de ces différents critères, les personnes recrutées en ACI et dans les EI sont les plus éloignées de l'emploi. Concernant les travailleurs handicapés, ils représentent 7,4 % des nouvelles embauches dans le département (+1,5 point par rapport au niveau régional).

### Caractéristiques des personnes nouvellement embauchées en IAE en 2016



Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.

### Profil des personnes nouvellement embauchées en 2016 dans les différentes structures IAE de Saône-et-Loire



Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.

## LES SORTANTS DE 2016

### LA PLUS IMPORTANTE PART DE SORTIES EN EMPLOI DURABLE

En 2016, 1 315 salariés ont terminé un parcours d'insertion. L'objectif de l'IAE est de remettre les personnes exclues du marché du travail en mouvement vers l'emploi. Le succès de leur parcours est examiné à travers la notion de sorties dynamiques qui sont constituées des sorties :

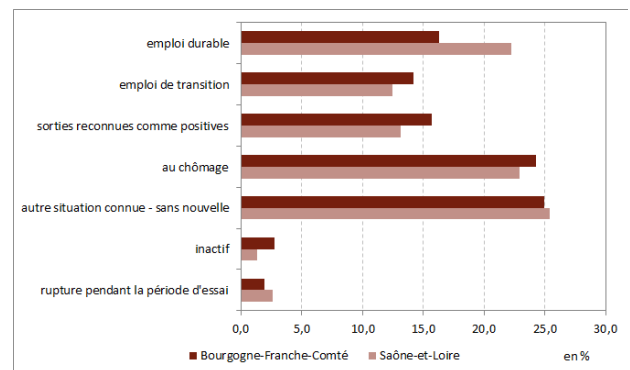
- vers un emploi durable (CDI, CDD de plus de six mois, intégration dans la fonction publique, création ou reprise d'entreprise à son compte).
- vers un emploi de transition (CDD de moins de six mois, contrat aidé pour une durée déterminée hors IAE, etc.)
- reconnues comme positives (embauche pour une autre durée déterminée dans une structure IAE, entrée en formation qualifiante, prise de droit à la retraite, etc.)

Les sorties dynamiques représentent 47,9 % de l'ensemble des sorties de Saône-et-Loire contre 46,2 % en Bourgogne-Franche-Comté. Elles sont nettement plus élevées dans les EI du département qu'au niveau régional. À l'inverse, elles sont plus faibles dans les autres structures qu'en moyenne en Bourgogne-Franche-Comté.

La Saône-et-Loire est le département où les sorties en emploi durable sont les plus fréquentes. En 2016, 22,2 % des sortants du département sont en emploi durable à l'issue de leur parcours d'insertion, soit 5,9 points de plus qu'au niveau régional. Les embauches en CDD non aidé de plus de 6 mois sont nettement supérieures à la moyenne régionale tandis que les embauches en CDI sont équivalentes au niveau régional. Les sorties en emploi durable sont nettement plus élevées dans les ACI et les EI du département qu'au niveau régional. À l'inverse, elles sont beaucoup plus faibles dans les AI et les ETTI de Saône-et-Loire qu'en moyenne en Bourgogne-Franche-Comté.

Dans le même temps, 22,9 % des sortants sont au chômage à l'issue de leur parcours d'insertion, l'une des proportions les plus faibles de la région, juste derrière le Territoire de Belfort. Pour autant, contrairement au Territoire de Belfort, la Saône-et-Loire ne bénéficie pas d'un contexte économique très porteur. En effet, le chômage baisse dans les mêmes proportions que la moyenne régionale et l'emploi total est stable sur l'année 2016 (cf. *L'IAE en Bourgogne-Franche-Comté p14*).

Type de sorties à l'issue d'un parcours en IAE en 2016



Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.  
Lecture : dans la région, 16,3 % des personnes qui ont terminé leur parcours en IAE occupent un emploi durable.

Les sorties au chômage sont néanmoins plus élevées dans les ACI et les AI du département qu'au niveau régional.

Toutefois les résultats concernant les sorties sont à interpréter avec prudence puisque pour une part importante de sortants d'un parcours IAE du département la situation à l'issue du parcours est mal connue. En effet, le quart des sorties de Saône-et-Loire sont « sans nouvelle » ou correspondent à une « autre situation connue », qui peut être une reprise d'emploi non caractérisée ou une situation particulière non spécifiée (congé maternité, hospitalisation, etc.).

#### DAVANTAGE DE SORTIES EN EMPLOI DURABLE POUR TOUS LES PROFILS DE SALAIRES, A L'EXCEPTION DES BENEFICIAIRES DU RSA

Les sorties vers un emploi durable sont plus importantes en Saône-et-Loire par rapport au niveau régional pour tous les profils, excepté les bénéficiaires du RSA (-0,9 point).

En Saône-et-Loire, les sorties dynamiques à l'issue d'un parcours en IAE sont plus fréquentes chez les hommes que chez les femmes contrairement au niveau régional (cf. *L'IAE en Bourgogne-Franche-Comté p15*). Pour autant, les femmes du département sortent légèrement plus souvent vers un emploi durable que les hommes. Il s'agit d'ailleurs de la part la plus élevée de la région. Pour les hommes, l'écart avec le niveau régional concernant les sorties vers un emploi durable est particulièrement marqué (21,3 % contre 14,3 %).

À tous les âges, la part de sortie en emploi durable est plus élevée dans le département qu'en moyenne dans la région. En particulier, les moins de 26 ans sont plus fréquemment en emploi durable à la sortie de leur parcours en IAE en Saône-et-Loire qu'au niveau régional (+6,6 points).

En Saône-et-Loire comme en Bourgogne-Franche-Comté, les moins diplômés et les personnes les plus éloignées de l'emploi à l'entrée (bénéficiaires du RSA, chômeurs de longue durée) sont plus fréquemment au chômage que les autres à l'issue de leur parcours en IAE. Cependant les

chômeurs de longue durée du département sortent plus fréquemment vers un emploi durable qu'en moyenne dans la région.

#### Type de sorties selon le profil du salarié en Saône-et-Loire

|                                        |                                     | Sorties dynamiques : | dont emploi durable | dont emploi de transition | dont sorties reconnues comme positives | Chômage | Autre situation connue - Sans nouvelle | Autre | Ensemble des sorties |
|----------------------------------------|-------------------------------------|----------------------|---------------------|---------------------------|----------------------------------------|---------|----------------------------------------|-------|----------------------|
| Sexe :                                 | Femmes                              | 46,6                 | 22,4                | 15,6                      | 8,6                                    | 19,6    | 29,6                                   | 4,2   | 100,0                |
|                                        | Hommes                              | 49,0                 | 21,3                | 16,8                      | 10,9                                   | 26,1    | 21,3                                   | 3,6   | 100,0                |
| Age à l'entrée :                       | Moins de 26 ans                     | 50,4                 | 21,6                | 18,0                      | 10,8                                   | 13,3    | 33,5                                   | 2,9   | 100,0                |
|                                        | 26 - 49 ans                         | 49,5                 | 23,1                | 16,1                      | 10,3                                   | 26,6    | 19,8                                   | 4,1   | 100,0                |
|                                        | 50 ans et plus                      | 39,2                 | 17,7                | 14,4                      | 7,2                                    | 21,5    | 35,0                                   | 4,2   | 100,0                |
| Niveau de diplôme :                    | Niveau Bac (niveau IV)              | 54,2                 | 21,7                | 18,1                      | 14,4                                   | 15,9    | 26,7                                   | 3,2   | 100,0                |
|                                        | Diplôme CAP-BEP (niveau V)          | 47,1                 | 22,3                | 15,2                      | 9,7                                    | 18,7    | 30,3                                   | 3,9   | 100,0                |
|                                        | Niveau CAP-BEP (diplôme non obtenu) | 49,9                 | 22,8                | 16,6                      | 10,5                                   | 30,5    | 14,8                                   | 4,9   | 100,0                |
|                                        | Inférieur au CAP (niveau VI)        | 42,9                 | 21,1                | 15,5                      | 6,3                                    | 24,3    | 29,3                                   | 3,5   | 100,0                |
| Durée de l'inscription à Pôle Emploi : | moins de 6 mois                     | 51,2                 | 23,2                | 21,3                      | 6,6                                    | 17,5    | 28,0                                   | 2,4   | 99,1                 |
|                                        | de 6 à 11 mois                      | 53,5                 | 26,4                | 18,0                      | 9,2                                    | 23,1    | 20,5                                   | 1,5   | 98,5                 |
|                                        | de 12 à 23 mois                     | 42,0                 | 19,3                | 14,8                      | 7,8                                    | 28,8    | 21,8                                   | 7,4   | 100,0                |
|                                        | 24 mois et plus                     | 46,8                 | 18,6                | 15,1                      | 13,1                                   | 25,9    | 23,7                                   | 1,8   | 98,2                 |
| Bénéficiaire du RSA :                  | Non                                 | 54,1                 | 30,0                | 16,2                      | 8,0                                    | 14,6    | 29,1                                   | 2,2   | 100,0                |
|                                        | Oui                                 | 38,7                 | 9,9                 | 16,3                      | 12,5                                   | 35,0    | 20,0                                   | 6,4   | 100,0                |

Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.

### COUVERTURE TERRITORIALE DE L'IAE PAR RAPPORT AUX BESOINS SOCIAUX

L'IAE a pour mission d'aider les personnes les plus éloignées de l'emploi à se réinsérer sur le marché du travail. L'IAE s'adresse notamment en priorité aux demandeurs d'emploi ABC, aux demandeurs d'emploi de longue durée, aux bénéficiaires du RSA et aux personnes peu diplômées.

L'objectif de cette analyse est de mettre en avant, dans un premier temps, les territoires où ces personnes sont les plus présentes et de mettre ensuite en évidence les territoires les moins bien couverts par l'IAE au regard de ces besoins sociaux.

L'analyse détaillée est présentée dans la synthèse régionale (*cf. L'IAE en Bourgogne-Franche-Comté p15*).

Le tableau ci-dessous résume les territoires du département qui présentent des enjeux spécifiques par type de public.

#### Cantons dont le nombre de salariés en IAE est faible au regard du public ciblé par l'IAE

|                                                                                                                                               | Demande d'emploi ABC                                                                                                                                        | Demande d'emploi de longue durée                                                                                              | Bénéficiaire du RSA                                                                                                                            | Bas niveau de diplôme                                                                                                                                                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Cantons les moins bien couverts par l'IAE</b> (Public présent sur la zone moins le nombre de salariés en IAE, taux de couverture de l'IAE) | Châlon-Sur-Saône (5 021, 29%),<br>Cuiseaux (1 389, 17%),<br>Gergy (1 200, 7%),<br>Chagny (1 442, 14%),<br>Digoïn (1 565, 23%),<br>Chauffailles (1 286, 11%) | Châlon-Sur-Saône (2 239, 63%),<br>Cuiseaux (623, 37%),<br>Chagny (714, 29%),<br>Digoïn (737, 48%),<br>Chauffailles (597, 23%) | Châlon-Sur-Saône (3 626, 40%),<br>Montceau-Les-Mines (1 579, 56%),<br>Digoïn (809, 44%),<br>Pierre-De-Bresse (440, 50%),<br>Louhans (780, 58%) | Louhans (11 937, 66%), Digoïn (11 561, 49%),<br>Montceau-Les-Mines (11 558, 127%),<br>Cuiseaux (11 304, 33%),<br>Chauffailles (10 424, 21%),<br>Saint-Vallier (10 416, 77%) |
| <b>Les 5 Cantons où le public IAE est le plus présent</b> (Public présent sur la zone moins le nombre de salariés en IAE)                     | Châlon-Sur-Saône (5 121),<br>Mâcon (3 925),<br>Creusot (2 234),<br>Montceau-Les-Mines (1 959),<br>Saint-Remy (1 639)                                        | Châlon-Sur-Saône (2 239),<br>Mâcon (1 463),<br>Creusot (1 004),<br>Montceau-Les-Mines (828),<br>Saint-Remy (780)              | Châlon-Sur-Saône (3 626),<br>Mâcon (2 439),<br>Montceau-Les-Mines (1 579),<br>Creusot (1 345),<br>Digoïn (809)                                 | Châlon-Sur-Saône (20 635),<br>Mâcon (15 342),<br>Louhans (11 937),<br>Digoïn (11 561),<br>Montceau-Les-Mines (11 558)                                                       |

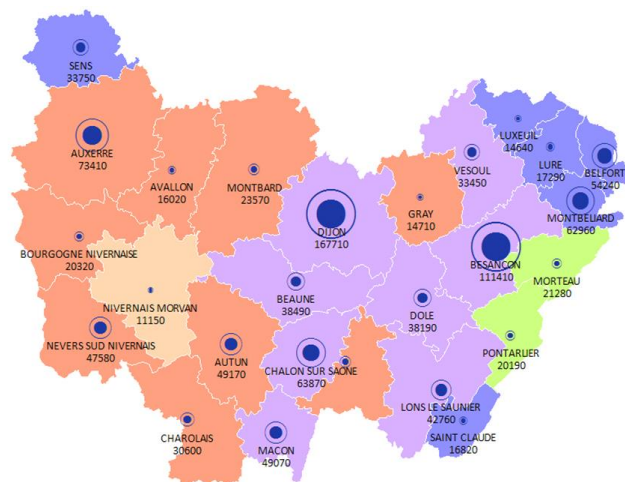
Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.

Lecture : dans le canton de Châlon-Sur-Saône, la proportion de salariés en IAE apparaît comme faible au regard du nombre de demandeurs d'emploi ABC de la zone. Ce canton fait également partie des 5 cantons du département où il y a le plus de demandeurs d'emploi ABC.

Certains territoires cumulent des enjeux sur différents publics. La manière d'y répondre dépend notamment de la dynamique territoriale.

En effet, il existe des disparités économiques et démographiques fortes dans les territoires de Bourgogne-Franche-Comté. Une analyse multicritères des territoires (population, économie, emploi, chômage, demande d'emploi) a permis de classer les territoires selon cinq groupes homogènes de taille inégale (*cf. Annexe 3- Typologie des territoires pour plus de détail sur la méthode et les résultats de chaque groupe*).

## Typologie des territoires



### Profil des territoires :

Espaces à dominante urbaine avec un faible taux de chômage caractérisés par une forte part du tertiaire et une précarité de l'emploi

Espaces à dominante rurale en perte de dynamisme démographique et très impactés par la baisse du nombre d'emplois

Espaces avec une présence structurante de l'industrie, un fort taux de chômage avec un enjeu fort de sécurisation des trajectoires professionnelles

Espaces à forte croissance résidentielle, à dominante rurale et industrielle à faible chômage et une situation plutôt favorable de l'emploi

Espaces ruraux, en déprise démographique avec une forte part de l'économie présentielle et agricole, très impactés par la crise rendant difficile l'accès et le maintien à l'emploi des actifs

Sources : Direccte, Dares, Insee

Le tableau ci-dessous met en perspective les territoires cumulant des enjeux sur plusieurs publics avec la situation économique du bassin d'emploi auquel ils appartiennent.

### Dynamique socio-économique des cantons ayant des enjeux sur différents publics cibles de l'IAE

|                       | Espace à dominante urbaine avec un faible taux de chômage caractérisés avec une forte part du tertiaire et une précarité de l'emploi | Espaces à dominante rurale en perte de dynamisme démographique et très impactés par la baisse du nombre d'emplois |
|-----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Saône-et-Loire</b> | Chalon-Sur-Saône, Chagny                                                                                                             | Cuiseaux, Digoïn, Chauffailles, Louhans, Pierre-De-Bresse, Montceau-Les-Mines                                     |

Source : ASP 2016, Insee, Caf, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.

## ATOUTS :

- Des ETTI très dynamiques, notamment dans le secteur de l'industrie.
- La part de personnes peu diplômées est relativement élevée.

## ENJEUX :

- L'activité dans les ACI et les EI est très en retrait par rapport à la moyenne régionale. L'offre en CDDI y est par conséquent moins importante.
- La part de bénéficiaires du RSA et de personnes sans emploi est inférieure à la moyenne régionale.
- Des sorties peu renseignées (40 % des sorties sont mal connues), ce qui rend les résultats difficiles à interpréter et à comparer avec d'autres territoires.
- Les cantons de Thorigny-sur-Oreuse, Gatinais en Bourgogne, Sens et Joigny sont moins bien couverts par l'IAE au regard des besoins sociaux.

## ► L'IAE EN 2016 : 2 713 SALAIRES REPARTIS DANS UNE VINGTAINE DE STRUCTURES

L'insertion par l'activité économique (IAE) est une politique active de l'emploi ayant pour objectif d'aider les personnes très éloignées de l'emploi à se réinsérer sur le marché du travail (*cf. Annexe 1*). Expérimentée localement par des travailleurs sociaux à la fin des années 1960-70, reconnue et institutionnalisée progressivement par les pouvoirs publics, elle est consacrée dans le Code du Travail<sup>23</sup> depuis la loi contre les exclusions de 1998. S'inscrivant dans le champ de l'économie sociale et solidaire (ESS), elle est le fruit de l'initiative conjuguée des acteurs sociaux et des pouvoirs publics.

### CHIFFRES CLEFS :

- 2 713 salariés
- 567 ETP en IAE (13,8 % des ETP de la région)
- 54 ETP permanents
- 23 structures (11,6 % des SIAE de la région)

### 3 073 CONTRATS, SOIT 567 ETP ET 2 713 SALAIRES

Dans l'Yonne, 3 073 contrats<sup>24</sup> sont en cours dans une structure de l'IAE en 2016, ce qui équivaut à 567 équivalents temps plein (ETP), soit 13,8 % des ETP de la région, et à 2 713 salariés. Ces salariés sont répartis dans 23 structures<sup>25</sup>. Dans les structures IAE de l'Yonne, les salariés permanents représentent 54 ETP, 26 ETP en charge de l'accompagnement socio-professionnel et 28 ETP en charge de l'encadrement technique. Rapporté au nombre d'ETP en IAE, il s'agit du plus faible effectif de permanents. Les parcours des salariés de l'IAE peuvent se dérouler dans quatre types de structures. Les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) et les entreprises d'insertion (EI) embauchent des salariés en contrat à durée déterminée, tandis que les associations intermédiaires (AI) et les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) leur proposent des

<sup>23</sup> Articles L5132-1 et suivants du Code du Travail

<sup>24</sup> Une personne peut avoir plusieurs contrats dans une même année.

<sup>25</sup> Structures implantées dans la région. Pour les ETTI et les AI, seuls les sièges sont comptabilisés, elles peuvent avoir des antennes dans la région et aussi en dehors.

missions auprès de particuliers ou d'entreprises. Les ETTI relèvent de l'intérim tandis que les AI contractent des contrats à durée déterminée d'usage.

En 2016, 11,6 % des structures IAE de la région se situent dans l'Yonne. L'offre d'insertion couvre dans l'ensemble les territoires les plus peuplés du département (cf. *L'IAE en Bourgogne-Franche-Comté p6*). Dans l'Yonne, plus de huit structures sur dix sont des associations (contre les trois quarts dans la région), les ACI et les AI étant plus présentes dans le département qu'en moyenne dans la région. Le département se distingue également par une proportion plus élevée de SA.

Les structures IAE sont de tailles différentes. Les structures de mise à disposition de personnel, ETTI et dans une moindre mesure les AI, ont un effectif plus important que les ACI et les EI. L'Yonne a en moyenne plus d'effectifs dans ses structures qu'au niveau régional en raison de la présence d'ETTI de très grande taille. Les autres structures du département ont des effectifs plus faibles qu'en moyenne dans la région.

#### Statut juridique et taille des structures de l'IAE

|                                | Yonne        | Bourgogne-Franche-Comté |
|--------------------------------|--------------|-------------------------|
| <b>Type de structures :</b>    |              |                         |
| Association                    | 83,3         | 74,0                    |
| CIAS                           | 0,0          | 0,5                     |
| EPCI                           | 0,0          | 2,5                     |
| Commune                        | 0,0          | 1,0                     |
| SCOP                           | 0,0          | 1,0                     |
| SARL                           | 4,2          | 10,8                    |
| SA                             | 8,3          | 2,9                     |
| EURL                           | 4,2          | 2,9                     |
| Autres                         | 0,0          | 4,4                     |
| <b>Ensemble</b>                | <b>100,0</b> | <b>100,0</b>            |
| Effectif moyen des structures  | 76           | 71                      |
| Effectif médian des structures | 32           | 43                      |

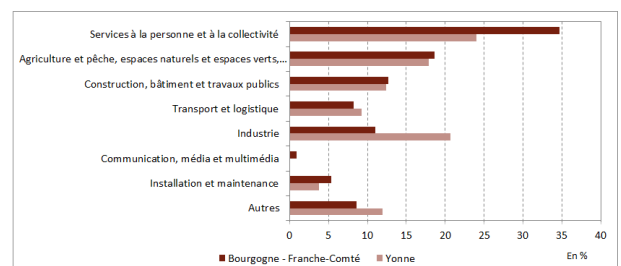
Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.

#### UNE SURREPRESENTATION DE L'INDUSTRIE DANS LES METIERS DE L'IAE

Les métiers exercés dans les structures IAE sont plus diversifiées dans l'Yonne que dans la région.

Les structures IAE de l'Yonne sont orientées principalement vers des métiers relatifs aux services à la personne et à la collectivité, à l'industrie et à l'agriculture, les espaces naturels et espaces verts. Les métiers de l'Industrie sont nettement surreprésentés dans les structures IAE de l'Yonne par rapport au niveau régional. À l'inverse, les métiers relatifs aux services à la personne et à la collectivité sont moins présents qu'en moyenne en Bourgogne-Franche-Comté.

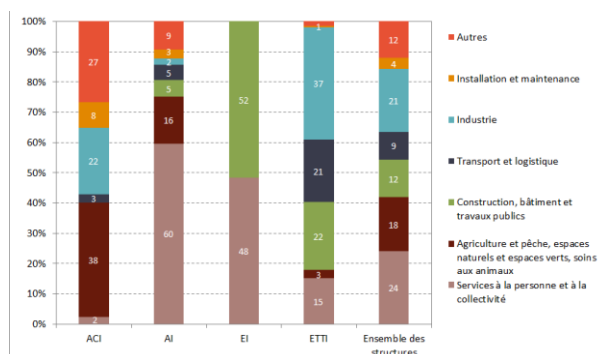
#### Les métiers exercés en 2016 par les ETPI



Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.  
Lecture : dans la région, près de 35 % des ETP en IAE exercent un métier dans les services à la personne et à la collectivité.

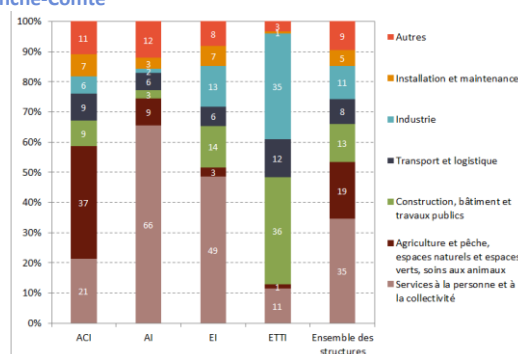
Les métiers diffèrent fortement selon le type de structures. Les métiers de l'industrie sont davantage présents dans les ACI de l'Yonne qu'en Bourgogne-Franche-Comté. À l'inverse, les métiers dans les services à la personne et à la collectivité y sont peu représentés. Les métiers de l'agriculture, des espaces naturels et espaces verts sont davantage présents dans les ACI du département. Les métiers dans les EI de l'Yonne se concentrent sur les métiers de la construction, du bâtiment et des travaux publics et ceux des services à la personne et à la collectivité.

### Les métiers exercés en 2016 par les ETPI de l'Yonne



Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.

### Les métiers exercés en 2016 par les ETPI en Bourgogne-Franche-Comté

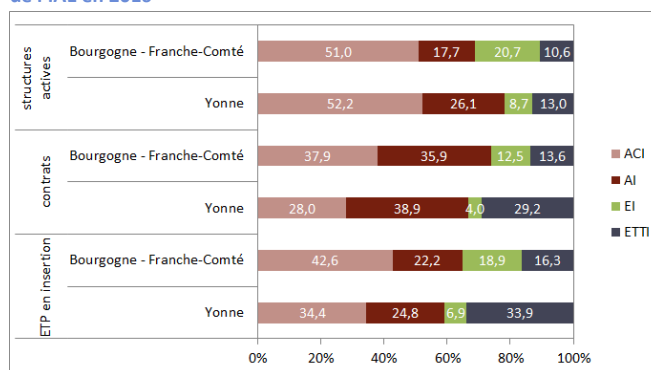


Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.

## UNE OFFRE D'INSERTION DIFFERENCIEE SELON LES TERRITOIRES

Dans l'Yonne, la répartition de l'activité d'insertion entre les dispositifs diffèrent nettement du niveau régional. Les ACI (34,4 % des ETP) sont les moins développées. Les EI sont également peu nombreuses et peu développées (6,9 % des ETP). A l'inverse, les ETTI sont particulièrement dynamiques. Elles représentent 33,9% des ETP, ce qui est fortement supérieur à la moyenne régionale.

### Répartition du nombre de structures, de contrats et d'ETPI selon le type de structure de l'IAE en 2016



Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.

Lecture : en Bourgogne-Franche-Comté, les ACI représentent 51 % des structures de l'IAE et 37,9 % des contrats en 2016. Elles représentent 42,6 % des équivalents temps plein de l'IAE en 2016.

## LES PERSONNES RECRUTEES EN 2016

### LES PERSONNES RECRUTEES SONT PLUTOT DES HOMMES PEU DIPLOMES

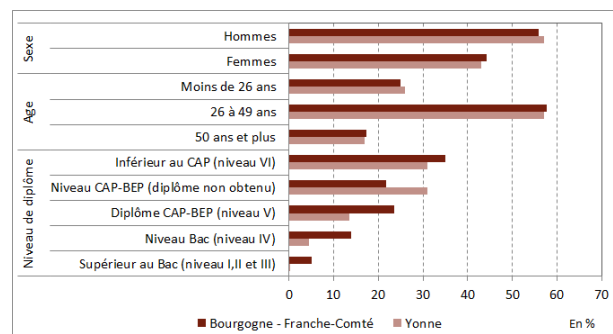
Les caractéristiques des entrants en IAE dans l'Yonne sont proches de la moyenne régionale. Dans l'Yonne, 57,0 % des entrants en insertion sont des hommes (+1,8 point par rapport au niveau régional). Dans le département comme en Bourgogne-Franche-Comté, les AI embauchent majoritairement des femmes en lien avec leurs secteurs d'intervention traditionnellement plus féminisés, ce phénomène est moins marqué dans l'Yonne qu'en moyenne dans la région.

Les salariés se situent principalement dans la tranche d'âge intermédiaire comme dans l'ensemble des secteurs d'activité.

L'IAE s'adressant à des publics en grande difficulté, les niveaux de formation y sont généralement faibles : 81,6 % des salariés en IAE ont un niveau de formation inférieur au baccalauréat dans l'Yonne, soit 1,0 point de plus qu'en Bourgogne-Franche-Comté. Les salariés embauchés dans les

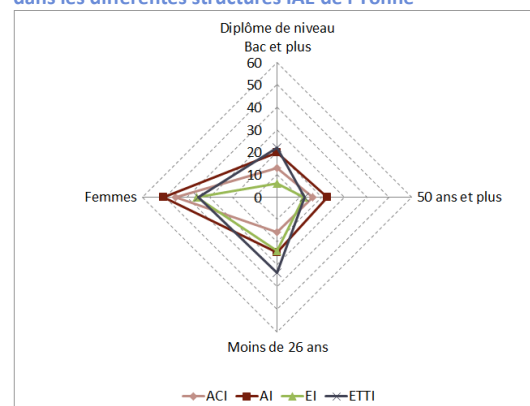
ACI et les EI sont moins diplômés que les salariés des autres structures, ce constat est plus marqué dans l'Yonne qu'en moyenne dans la région.

#### Profil des personnes nouvellement embauchées en IAE en 2016



Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.  
Lecture : dans la région, 55 % des entrants en IAE sont des hommes.

#### Profil des personnes nouvellement embauchées en 2016 dans les différentes structures IAE de l'Yonne



Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.

Lecture : dans le département, la moitié des entrants dans une AI sont des femmes et 20 % des nouveaux entrants dans ce type de structure ont un diplôme de niveau bac ou moins.

#### PLUS DE PERSONNES EN EMPLOI ET MOINS DE BENEFICIAIRES DU RSA AU MOMENT DE L'EMBAUCHE

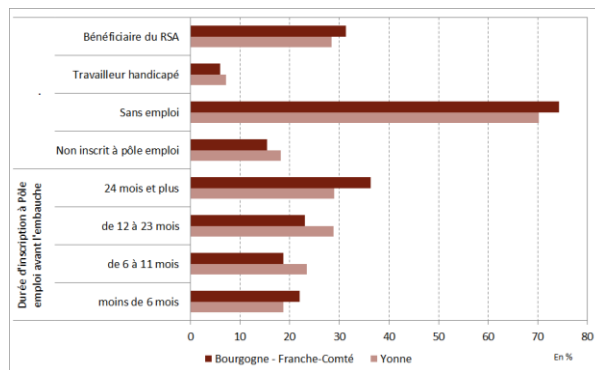
En 2016, près de trois nouveaux salariés en IAE sur dix occupaient un emploi avant leur embauche dans l'Yonne (contre 25,8 % en Bourgogne-Franche-Comté). Cette proportion varie fortement selon le type de structure. Dans les ACI et dans une moindre mesure les EI, les personnes recrutées sont plus fréquemment en emploi dans l'Yonne qu'au niveau régional. Les salariés recrutés en AI, souvent plus diplômés, sont dans une situation plus favorable sur le marché du travail. Ils occupaient plus fréquemment un emploi dans les AI lors de leur embauche que dans les autres structures. Ce constat est moins marqué dans l'Yonne qu'en Bourgogne-Franche-Comté : 40,4 % sont en emploi au moment de l'embauche dans le département contre 50,8 % en moyenne dans la région. D'après une enquête réalisée en 2012 par la Dares auprès des salariés en insertion et des structures de l'IAE (*cf. Encadré p11*), les salariés en AI étaient souvent à temps partiel et la nature des emplois proposés par les AI – principalement des emplois d'une journée morcelée et d'un faible nombre d'heures – leur permettait éventuellement de cumuler les deux emplois.

Les personnes nouvellement recrutées en insertion sont principalement inscrites à Pôle Emploi. En 2016, 18,7 % des entrants dans le dispositif en 2016 n'étaient pas inscrits à Pôle Emploi au moment de l'embauche, soit 2,7 points de plus qu'au niveau régional. Parmi ceux inscrits à Pôle Emploi, 57,8 % y sont depuis plus d'un an (59,3 % en Bourgogne-Franche-Comté).

En 2016, 38,8 % des salariés bénéficiaient de minima sociaux au moment de leur embauche dans une structure de l'IAE. En particulier, 28,4 % des nouveaux salariés en IAE de l'Yonne sont bénéficiaires du RSA (31,3 % dans la région). Cette proportion est moins élevée dans les EI et les ETTI du département qu'au niveau régional. Au regard de ces différents critères, les personnes recrutées en ACI et dans les EI sont les plus éloignées de l'emploi.

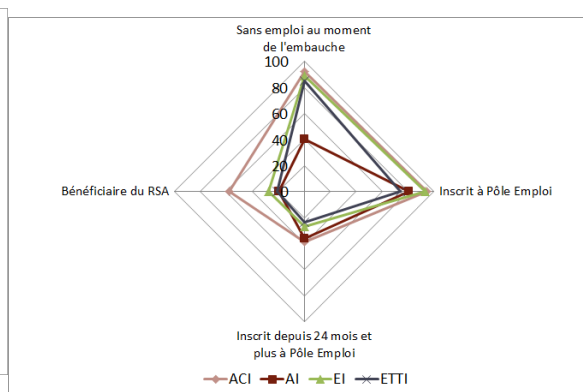
Concernant les travailleurs handicapés, ils représentent 7,2 % des nouvelles embauches dans le département (+1,2 points par rapport au niveau régional).

## Caractéristiques des personnes nouvellement embauchées en IAE en 2016



Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.  
Lecture : dans la région, 31 % des entrants en IAE sont bénéficiaires du RSA.

## Profil des personnes nouvellement embauchées en 2016 dans les différentes structures IAE de l'Yonne

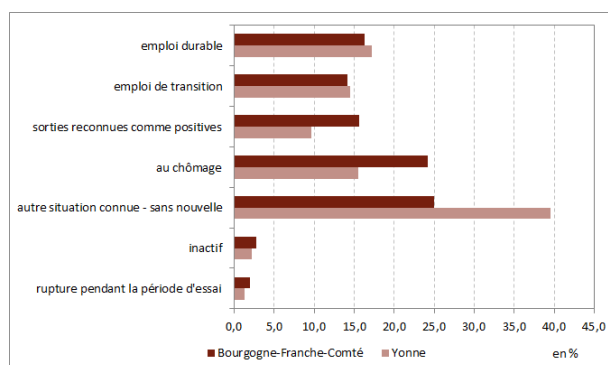


Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.  
Lecture : dans le département, près de la moitié des entrants dans une ACI sont bénéficiaires du RSA et presque tous n'occupaient pas d'emploi au moment de leur embauche.

## LES SORTANTS DE 2016

En 2016, 2 237 salariés ont terminé un parcours d'insertion. Les sorties sont peu renseignées, ce qui rend les résultats difficilement interprétables et qui ne permet pas de faire de comparaisons avec d'autres territoires. En effet, près de 40 % des sorties de l'Yonne sont « sans nouvelle » ou correspondent à une « autre situation connue », qui peut être une reprise d'emploi non caractérisée ou une situation particulière non spécifiée (congé maternité, hospitalisation, etc.).

### Type de sorties à l'issue d'un parcours en IAE en 2016



Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.  
Lecture : dans la région, 16,3 % des personnes qui ont terminé leur parcours en IAE occupent un emploi durable.

## COUVERTURE TERRITORIALE DE L'IAE PAR RAPPORT AUX BESOINS SOCIAUX

L'IAE a pour mission d'aider les personnes les plus éloignées de l'emploi à se réinsérer sur le marché du travail. L'IAE s'adresse notamment en priorité aux demandeurs d'emploi ABC, aux demandeurs d'emploi de longue durée, aux bénéficiaires du RSA et aux personnes peu diplômées.

L'objectif de cette analyse est de mettre en avant, dans un premier temps, les territoires où ces personnes sont les plus présentes et de mettre ensuite en évidence les territoires les moins bien couverts par l'IAE au regard de ces besoins sociaux.

L'analyse détaillée est présentée dans la synthèse régionale (cf. *L'IAE en Bourgogne-Franche-Comté p15*).

Le tableau ci-dessous résume les territoires du département qui présentent des enjeux spécifiques par type de public.

#### Cantons dont le nombre de salariés en IAE est faible au regard du public ciblé par l'IAE

|                                                                                                                                               | Demande d'emploi ABC                                                                                 | Demande d'emploi de longue durée                                                                             | Bénéficiaire du RSA                                                                           | Bas niveau de diplôme                                                                                    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Cantons les moins bien couverts par l'IAE</b> (Public présent sur la zone moins le nombre de salariés en IAE, taux de couverture de l'IAE) | Thorigny-sur-Oreuse (942, 17%),<br>Gatinais en Bourgogne (1 221, 11%),<br>Sens (3 082, 31%)          | Thorigny-sur-Oreuse (436, 35%),<br>Gatinais en Bourgogne (546, 23%),<br>Sens (1 236, 75%)                    | Sens (3 082, 31%),<br>Joigny (809, 44%)                                                       | Tous les cantons à l'exception d'Auxerre (de 6 586 à Thorigny-sur-Oreuse à 12 690 à Sens)                |
| <b>Les 5 Cantons où le public IAE est le plus présent</b> (Public présent sur la zone moins le nombre de salariés en IAE)                     | Auxerre (3 205),<br>Sens (3 082),<br>Joigny (1 520),<br>Migennes (1 398),<br>Saint-Florentin (1 382) | Auxerre (1 286),<br>Sens (1 236),<br>Joigny (650),<br>Saint-Florentin (1 382),<br>Brienon-sur-Armançon (556) | Auxerre (3 089),<br>Sens (3 033),<br>Joigny (1 546),<br>Migennes (1 261),<br>Tonnerrois (894) | Auxerre (15 796),<br>Sens (12 690),<br>Saint-Florentin (9 874),<br>Tonnerrois (9 359),<br>Joigny (9 286) |

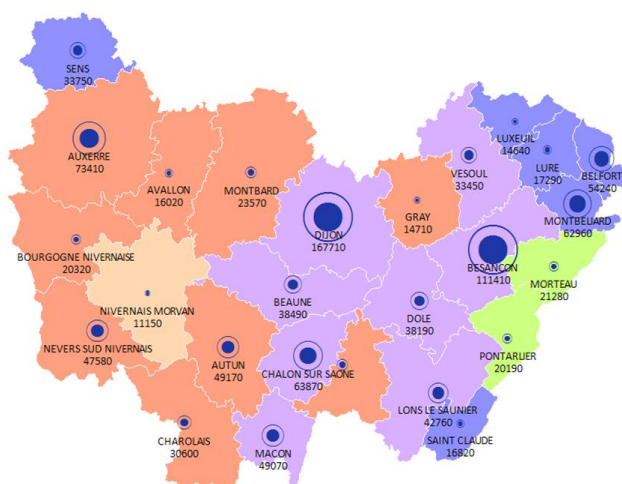
Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.

Lecture : dans le canton de Sens, la proportion de salariés en IAE apparaît comme faible au regard du nombre de demandeurs d'emploi ABC de la zone .Ce canton fait également partie des 5 cantons du département où il y a le plus de demandeurs d'emploi ABC.

Certains territoires cumulent des enjeux sur différents publics. La manière d'y répondre dépend notamment de la dynamique territoriale.

En effet, il existe des disparités économiques et démographiques fortes dans les territoires de Bourgogne-Franche-Comté. Une analyse multicritères des territoires (population, économie, emploi, chômage, demande d'emploi) a permis de classer les territoires selon cinq groupes homogènes de taille inégale (cf. Annexe 3- Typologie des territoires pour plus de détail sur la méthode et les résultats de chaque groupe).

#### Typologie des territoires



#### Profil des territoires :

Espaces à dominante urbaine avec un faible taux de chômage caractérisés par une forte part du tertiaire et une précarité de l'emploi

Espaces à dominante rurale en perte de dynamisme démographique et très impactés par la baisse du nombre d'emplois

Espaces avec une présence structurante de l'industrie, un fort taux de chômage avec un enjeu fort de sécurisation des trajectoires professionnelles

Espaces à forte croissance résidentielle, à dominante rurale et industrielle à faible chômage et une situation plutôt favorable de l'emploi

Espaces ruraux, en déprise démographique avec une forte part de l'économie présentielle et agricole, très impactés par la crise rendant difficile l'accès et le maintien à l'emploi des actifs

Sources : Direccte, Dares, Insee

Le tableau ci-dessous met en perspective les territoires cumulant des enjeux sur plusieurs publics avec la situation économique du bassin d'emploi auquel ils appartiennent.

#### Dynamique socio-économique des cantons ayant des enjeux sur différents publics cibles de l'IAE

|       |                                                                                                                   |                                                                                                                                                     |
|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|       | Espaces à dominante rurale en perte de dynamisme démographique et très impactés par la baisse du nombre d'emplois | Espaces avec une présence structurante de l'industrie, un fort taux de chômage avec un enjeu fort de sécurisation des trajectoires professionnelles |
| Yonne | Joigny                                                                                                            | Thorigny-sur-Oreuse, Gatinais en Bourgogne, Sens,                                                                                                   |

Source : ASP 2016, Insee, Caf, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.

# TERRITOIRE DE BELFORT

## ATOUTS :

- Des ACI d'une taille supérieure à la moyenne régionale.
- Les salariés correspondent aux profils de l'insertion en matière de situation sociale.
- Peu de personnes non inscrites à Pôle Emploi au moment de l'embauche.
- La part des sorties dynamiques est l'une des plus élevées de la région tirée notamment par une forte proportion de sorties en emploi durable.

## ENJEUX :

- La part d'activité des EI (8,9 % des ETP) est nettement inférieure à la moyenne régionale (18,9 % des ETP).
- Peu de travailleurs handicapés recrutés en IAE.
- Les femmes sortent moins fréquemment vers un emploi durable qu'au niveau régional.
- Le canton de Delle est moins bien couvert par l'IAE au regard des besoins sociaux.

## ► L'IAE EN 2016 : 821 SALAIRES REPARTIS DANS UNE DIZAINE DE STRUCTURES

L'insertion par l'activité économique (IAE) est une politique active de l'emploi ayant pour objectif d'aider les personnes très éloignées de l'emploi à se réinsérer sur le marché du travail (cf. *Annexe 1*). Expérimentée localement par des travailleurs sociaux à la fin des années 1960-70, reconnue et institutionnalisée progressivement par les pouvoirs publics, elle est consacrée dans le Code du Travail<sup>26</sup> depuis la loi contre les exclusions de 1998. S'inscrivant dans le champ de l'économie sociale et solidaire (ESS), elle est le fruit de l'initiative conjuguée des acteurs sociaux et des pouvoirs publics.

### CHIFFRES CLEFS :

- 821 salariés
- 216 ETP en IAE (5,3 % des ETP de la région)
- 27 ETP permanents
- 11 structures (5,6 % des SIAE de la région)
- 51,9 % de sorties dynamiques en 2016, part la plus élevée de la région
- 20,0 % de sorties en emploi durable, une des parts les plus élevées de la région
- 18,6 % de chômeurs à l'issue du parcours en IAE

### 1 065 CONTRATS, SOIT 216 ETP ET 821 SALAIRES

Dans le Territoire de Belfort, 1 065 contrats<sup>27</sup> sont en cours dans une structure de l'IAE en 2016, ce qui équivaut à 216 équivalents temps plein (ETP), soit 5,3 % des ETP de la région, et à 821 salariés. Ces salariés sont répartis dans 11 structures<sup>28</sup>. Dans les structures IAE du Territoire de Belfort, les salariés permanents en charge de l'accompagnement socio-professionnel représentent 11 ETP et ceux en charge de l'encadrement technique 16 ETP. Les parcours des salariés de l'IAE peuvent se dérouler dans quatre types de structures. Les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) et les entreprises d'insertion (EI) embauchent des salariés en contrat à durée déterminée, tandis que les associations intermédiaires (AI) et les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) leur proposent des missions auprès de particuliers ou d'entreprises.

<sup>26</sup> Articles L5132-1 et suivants du Code du Travail

<sup>27</sup> Une personne peut avoir plusieurs contrats dans une même année.

<sup>28</sup> Structures implantées dans la région. Pour les ETTI et les AI, seuls les sièges sont comptabilisés, elles peuvent avoir des antennes dans la région et aussi en dehors.

Les ETTI relèvent de l'intérim tandis que les AI contractent des contrats à durée déterminée d'usage.

En 2016, 5,6 % des structures IAE de la région se situent dans le Territoire de Belfort. Plus de huit structures sur dix sont des associations (contre les trois quarts dans la région), les AI étant plus présentes dans le département qu'en moyenne dans la région. Le département se distingue également par une proportion plus élevée de SARL.

Les structures IAE sont de tailles différentes. Les structures de mise à disposition de personnel (AI et ETTI) ont un effectif plus important que les ACI et les EI. Le Territoire de Belfort se distingue par des ETTI de plus petites tailles qu'en moyenne en Bourgogne-Franche-Comté.

#### Statut juridique et taille des structures de l'IAE

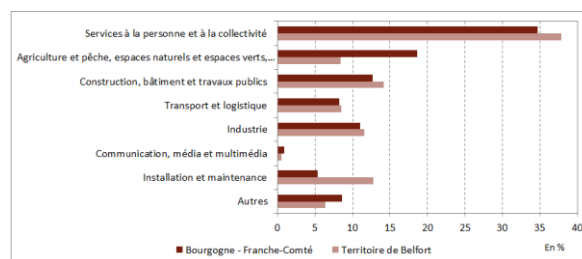
|                                | Territoire de Belfort | Bourgogne-Franche-Comté |
|--------------------------------|-----------------------|-------------------------|
| <b>Type de structures :</b>    |                       |                         |
| Association                    | 84,6                  | 74,0                    |
| CIAS                           | 0,0                   | 0,5                     |
| EPCI                           | 0,0                   | 2,5                     |
| Commune                        | 0,0                   | 1,0                     |
| SCOP                           | 0,0                   | 1,0                     |
| SARL                           | 15,4                  | 10,8                    |
| SA                             | 0,0                   | 2,9                     |
| EURL                           | 0,0                   | 2,9                     |
| Autres                         | 0,0                   | 4,4                     |
| <b>Ensemble</b>                | <b>100,0</b>          | <b>100,0</b>            |
| Effectif moyen des structures  | 71                    | 71                      |
| Effectif médian des structures | 64                    | 43                      |

Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.

#### DES METIERS D'AVANTAGE ORIENTES VERS LES SERVICES A LA PERSONNE, LA CONSTRUCTION ET L'INSTALLATION ET LA MAINTENANCE

Les structures IAE du Territoire de Belfort sont orientées principalement vers des métiers relatifs aux services à la personne et à la collectivité, à la construction, le bâtiment et les travaux publics, l'installation et la maintenance et l'industrie, en lien avec le tissu productif local.

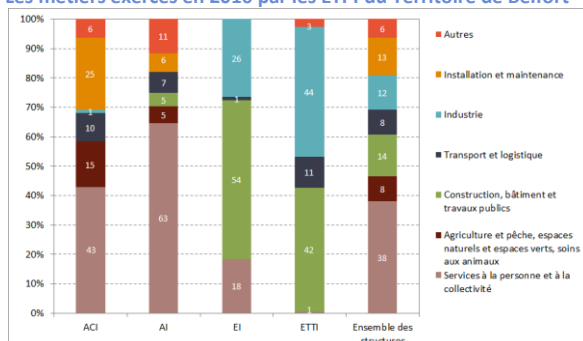
#### Les métiers exercés en 2016 par les ETPI



Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.  
Lecture : dans la région, près de 35 % des ETP en IAE exercent un métier dans les services à la personne et à la collectivité.

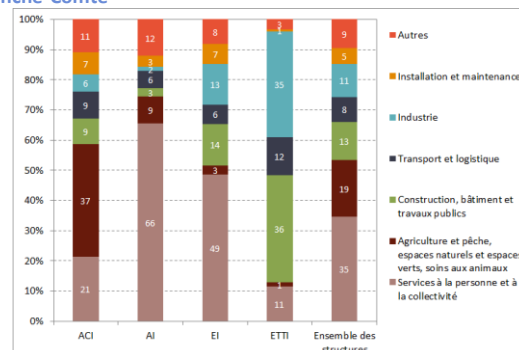
Les métiers diffèrent fortement selon le type de structures. Les services à la personne et à la collectivité sont davantage présents dans les ACI du Territoire de Belfort qu'en Bourgogne-Franche-Comté. Les métiers de l'agriculture, des espaces naturels et espaces verts sont plus présents dans les ACI du département. Les EI et les ETTI du Territoire de Belfort se positionnent principalement sur les métiers de la construction, du bâtiment et des travaux publics et de l'industrie.

#### Les métiers exercés en 2016 par les ETPI du Territoire de Belfort



Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.

#### Les métiers exercés en 2016 par les ETPI en Bourgogne-Franche-Comté

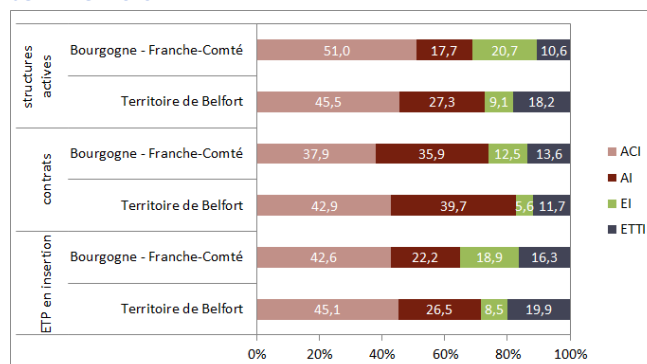


Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.

## UNE OFFRE D'INSERTION DIFFERENCIEE SELON LES TERRITOIRES

Le Territoire de Belfort se caractérise par une surreprésentation de l'activité des AI (26,5% des ETP) et ETTI (19,9% des ETP), en lien avec l'emploi intérimaire particulièrement important dans ce département. Les ACI y sont en moyenne de taille plus importante que dans les autres départements.

Répartition du nombre de structures, de contrats et d'ETPI selon le type de structure de l'IAE en 2016



Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.

Lecture : en Bourgogne-Franche-Comté, les ACI représentent 51 % des structures de l'IAE et 37,9 % des contrats en 2016. Elles représentent 42,6 % des équivalents temps plein de l'IAE en 2016.

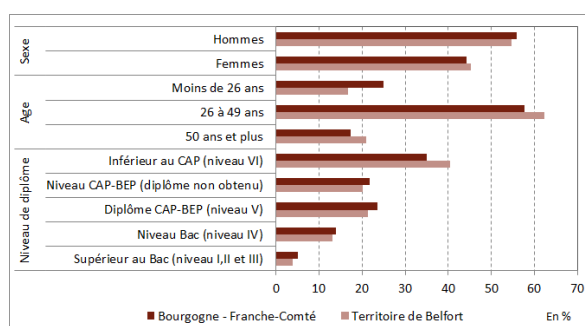
## LES PERSONNES RECRUTEES EN 2016 : LES PUBLICS ELOIGNES DE L'EMPLOI SURREPRESENTES

### MOINS DE JEUNES RECRUTES DANS LE TERRITOIRE DE BELFORT

Dans le Territoire de Belfort, 54,7 % des entrants en insertion sont des hommes (-1,2 points par rapport au niveau régional). Dans le département comme en Bourgogne-Franche-Comté, les AI embauchent majoritairement des femmes en lien avec leurs secteurs d'intervention traditionnellement plus féminisés.

Les salariés se situent principalement dans la tranche d'âge intermédiaire comme dans l'ensemble des secteurs d'activité. Les moins de 26 ans sont nettement moins représentés qu'au niveau régional.

Profil des personnes nouvellement embauchées en IAE en 2016



Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.

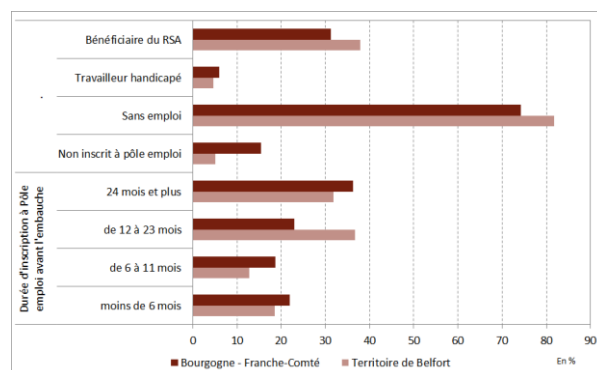
Lecture : dans la région, 55 % des entrants en IAE sont des hommes.

L'IAE s'adressant à des publics en grande difficulté, les niveaux de formation y sont généralement faibles : 82,0 % des nouveaux salariés en IAE ont un niveau de formation inférieur au baccalauréat dans le Territoire de Belfort, soit 1,4 points de plus qu'en Bourgogne-Franche-Comté. Dans le département comme en moyenne dans la région, les salariés embauchés dans les ACI et les EI sont moins diplômés que les salariés des autres structures.

## DAVANTAGE DE SALAIRES SANS EMPLOI, DE BENEFICIAIRES DU RSA ET DE CHOMEURS DE LONGUE DUREE

En 2016, 18,2 % des nouveaux salariés en IAE occupaient un emploi avant leur embauche dans le Territoire de Belfort (contre 25,8 % en Bourgogne-Franche-Comté). Cette proportion varie fortement selon le type de structure. Les salariés recrutés en AI, souvent plus diplômés, sont dans une situation plus favorable sur le marché du travail. Ils occupaient plus fréquemment un emploi dans les AI lors de leur embauche que dans les autres structures. Ce constat est moins marqué dans le Territoire de Belfort qu'en Bourgogne-Franche-Comté : 37,0 % sont en emploi au moment de l'embauche dans le département contre 50,8 % en moyenne dans la région. D'après un enquête réalisée en 2012 par la Dares auprès des salariés en insertion et des structures de l'IAE (*cf. Encadré p11*), les salariés en AI étaient souvent à temps partiel et la nature des emplois proposés par les AI – principalement des emplois d'une journée morcelée et d'un faible nombre d'heures – leur permettait éventuellement de cumuler les deux emplois.

### Caractéristiques des personnes nouvellement embauchées en IAE en 2016



Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.  
Lecture : dans la région, 31 % des entrants en IAE sont bénéficiaires du RSA.

Les personnes nouvellement recrutées en insertion sont principalement inscrites à Pôle Emploi. Seulement 5,2 % des entrants dans le dispositif en 2016 n'étaient pas inscrits à Pôle Emploi au moment de l'embauche, soit 10,3 points de moins qu'au niveau régional. Parmi ceux inscrits à Pôle Emploi, 68,4 % y sont depuis plus d'un an (59,3 % en Bourgogne-Franche-Comté).

En 2016, 45,1 % des salariés bénéficiaient de minima sociaux au moment de leur embauche dans une structure de l'IAE. En particulier, 37,9 % des nouveaux salariés en IAE du Territoire de Belfort sont bénéficiaires du RSA (+6,7 points par rapport au niveau régional). Cette proportion est nettement plus élevée dans les ETTI et les AI du département qu'au niveau régional alors qu'elle est plus faible dans les autres types de structures. Au regard de ces différents critères, les personnes recrutées dans les EI sont les plus éloignées de l'emploi.

Concernant les travailleurs handicapés, ils représentent 4,7 % des nouvelles embauches dans le département (-1,3 points par rapport au niveau régional). Il s'agit d'une des parts les plus faibles de la région, juste derrière le Doubs.

## ▶ LES SORTANTS DE 2016

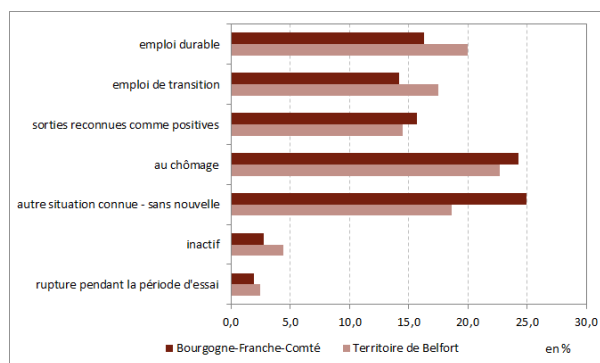
### LA PLUS FORTE PART DE SORTIES DYNAMIQUES DE LA REGION

En 2016, 366 salariés ont terminé un parcours d'insertion dans le département. L'objectif de l'IAE est de remettre les personnes exclues du marché du travail en mouvement vers l'emploi. Le succès de leur parcours est examiné à travers la notion de sorties dynamiques qui sont constituées des sorties :

- vers un emploi durable (CDI, CDD de plus de six mois, intégration dans la fonction publique, création ou reprise d'entreprise à son compte).
- vers un emploi de transition (CDD de moins de six mois, contrat aidé pour une durée déterminée hors IAE, etc.)
- reconnues comme positives (embauche pour une autre durée déterminée dans une structure IAE, entrée en formation qualifiante, prise de droit à la retraite, etc.)

Les sorties dynamiques représentent 51,9 % de l'ensemble des sorties du Territoire de Belfort contre 46,2 % en Bourgogne-Franche-Comté. Il s'agit de la plus forte proportion de sorties dynamiques de la région. Les sorties en emploi durable et en emploi de transition y sont plus élevées qu'au niveau régional (respectivement +3,7 points et +3,3 points), en particulier dans les ETTI et les ACI.

Type de sorties à l'issue d'un parcours en IAE en 2016



Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.  
Lecture : dans la région, 16,3 % des personnes qui ont terminé leur parcours en IAE occupent un emploi durable.

En 2016, 22,7 % des sortants sont au chômage à l'issue de leur parcours d'insertion, une proportion moins forte qu'au niveau régional (24,3 %). La part des sorties au chômage est nettement plus faible dans les ETTI du département qu'au niveau régional tandis qu'elle y est plus importante dans les ACI. Ces résultats sur les sorties s'expliquent notamment par la dynamique économique du territoire sur l'année de 2016. En effet, l'emploi total a progressé en 2016 (+0,5 %) et le taux de chômage a nettement diminué (-0,6 point) (cf. *L'IAE en Bourgogne-Franche-Comté p14*).

Toutefois les résultats concernant les sorties sont à interpréter avec prudence puisque pour une part importante de sortants d'un parcours IAE du département la situation à l'issue du parcours est mal connue. En effet, 18,6 % des sorties du Territoire de Belfort sont « sans nouvelle » ou correspondent à une « autre situation connue », qui peut être une reprise d'emploi non caractérisée ou une situation particulière non spécifiée (congé maternité, hospitalisation, etc.).

### PLUS DE SORTIES DYNAMIQUES POUR TOUS LES PROFILS DE SALARIÉS

La proportion de sorties dynamiques est plus élevée pour tous les types de profil de salariés. Dans le Territoire de Belfort comme dans la région, la part de sorties dynamiques est plus importante pour les femmes que pour les hommes (cf. *L'IAE en Bourgogne-Franche-Comté p15*). Ce constat est plus marqué dans le département qu'en Bourgogne-Franche-Comté. Pour autant, les sorties vers un emploi durable sont moins fréquentes pour les femmes du département par rapport aux hommes et par rapport au niveau régional. Ce constat est lié notamment aux caractéristiques des femmes en IAE dans le département qui sont plus éloignées du marché du travail.

À tous les âges, les sorties vers un emploi durable et un emploi de transition sont plus élevées dans le département qu'en moyenne dans la région. Dans le Territoire de Belfort comme dans la

région, les moins de 26 ans sont moins fréquemment au chômage à la sortie de leur parcours en IAE que les autres classes d'âge.

Dans le Territoire de Belfort comme en Bourgogne-Franche-Comté, les moins diplômés sont plus fréquemment au chômage. Les personnes les plus éloignées de l'emploi à l'entrée (bénéficiaires du RSA, chômeurs de très longue durée) sont plus souvent au chômage que les autres à l'issue de leur parcours en IAE.

#### Type de sorties selon le profil du salarié dans le Territoire de Belfort

|                                        |                                     | Sorties dynamiques : | dont emploi durable | dont emploi de transition | dont sorties reconnues comme positives | Inactif | Chômage | Autre situation connue - Sans nouvelle | Rupture pendant la période d'essai | Ensemble des sorties |
|----------------------------------------|-------------------------------------|----------------------|---------------------|---------------------------|----------------------------------------|---------|---------|----------------------------------------|------------------------------------|----------------------|
| Sexe :                                 | Femmes                              | 53,3                 | 15,9                | 22,0                      | 15,4                                   | n.s     | 18,1    | 18,1                                   | n.s                                | 100,0                |
|                                        | Hommes                              | 50,8                 | 23,0                | 20,2                      | 7,7                                    | n.s     | 27,3    | 18,6                                   | n.s                                | 100,0                |
| Age à l'entrée :                       |                                     |                      |                     |                           |                                        | n.s     |         |                                        | n.s                                |                      |
|                                        | Moins de 26 ans                     | 59,4                 | 24,6                | 20,3                      | 14,5                                   | n.s     | 20,3    | 17,4                                   | n.s                                | 100,0                |
|                                        | 26 - 49 ans                         | 51,5                 | 18,5                | 23,5                      | 9,5                                    | n.s     | 23,5    | 16,9                                   | n.s                                | 100,0                |
|                                        | 50 ans et plus                      | 45,3                 | 17,0                | 11,3                      | 17,0                                   | n.s     | 22,6    | 26,4                                   | n.s                                | 100,0                |
| Niveau de diplôme :                    |                                     |                      |                     |                           |                                        | n.s     |         |                                        | n.s                                |                      |
|                                        | Niveau Bac (niveau IV)              | 55,3                 | 22,4                | 17,1                      | 15,8                                   | n.s     | 22,4    | 17,1                                   | n.s                                | 100,0                |
|                                        | Diplôme CAP-BEP (niveau V)          | 58,4                 | 13,5                | 37,1                      | 7,9                                    | n.s     | 19,1    | 14,6                                   | n.s                                | 100,0                |
|                                        | Niveau CAP-BEP (diplôme non obtenu) | 57,3                 | 26,7                | 16,0                      | 14,7                                   | n.s     | 24,0    | 13,3                                   | n.s                                | 100,0                |
|                                        | Inférieur au CAP (niveau VI)        | 43,8                 | 18,2                | 15,7                      | 9,9                                    | n.s     | 24,0    | 24,0                                   | n.s                                | 100,0                |
| Durée de l'inscription à Pôle Emploi : |                                     |                      |                     |                           |                                        | n.s     |         |                                        | n.s                                |                      |
|                                        | moins de 6 mois                     | 55,6                 | 13,9                | 26,4                      | 15,3                                   | n.s     | 26,4    | 12,5                                   | n.s                                | 100,0                |
|                                        | de 6 à 11 mois                      | 58,9                 | 24,7                | 19,2                      | 15,1                                   | n.s     | 15,1    | 23,3                                   | n.s                                | 100,0                |
|                                        | de 12 à 23 mois                     | 54,4                 | 25,0                | 22,1                      | 7,4                                    | n.s     | 23,5    | 19,1                                   | n.s                                | 100,0                |
|                                        | 24 mois et plus                     | 48,0                 | 18,9                | 18,9                      | 10,2                                   | n.s     | 28,4    | 15,0                                   | n.s                                | 100,0                |
| Bénéficiaire du RSA :                  |                                     |                      |                     |                           |                                        | n.s     |         |                                        | n.s                                |                      |
|                                        | Non                                 | 56,7                 | 21,9                | 22,3                      | 12,5                                   | n.s     | 16,5    | 21,4                                   | n.s                                | 100,0                |
|                                        | Oui                                 | 44,7                 | 15,6                | 19,2                      | 9,9                                    | n.s     | 32,6    | 13,5                                   | n.s                                | 100,0                |

Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.

n.s : non significatif, données sous secret statistique

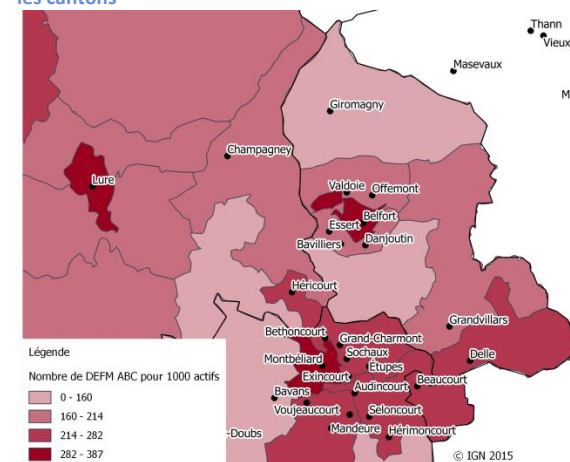
### COUVERTURE TERRITORIALE DE L'IAE PAR RAPPORT AUX BESOINS SOCIAUX

L'IAE a pour mission d'aider les personnes les plus éloignées de l'emploi à se réinsérer sur le marché du travail. L'IAE s'adresse notamment en priorité aux demandeurs d'emploi ABC, aux demandeurs d'emploi de longue durée, aux bénéficiaires du RSA et aux personnes peu diplômées.

L'objectif de cette analyse est de mettre en avant, dans un premier temps, les territoires où ces personnes sont les plus présentes et de mettre ensuite en évidence les territoires les moins bien couverts par l'IAE au regard de ces besoins sociaux.

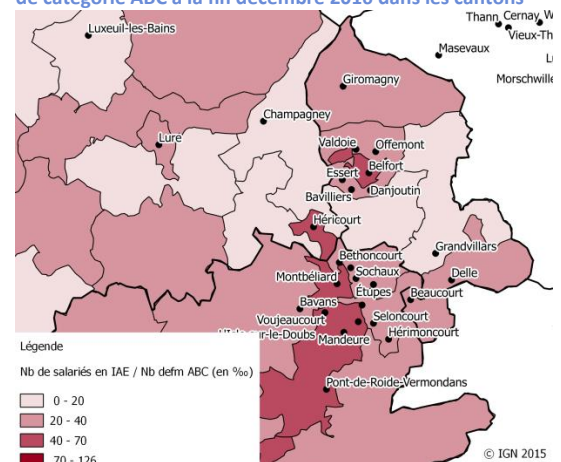
L'analyse détaillée est présentée dans la synthèse régionale (*cf. L'IAE en Bourgogne-Franche-Comté p15*). Les cartes centrées sur le Territoire de Belfort sont présentées ci-dessous.

Nombre de demandeurs d'emploi ABC pour 1 000 actifs dans les cantons



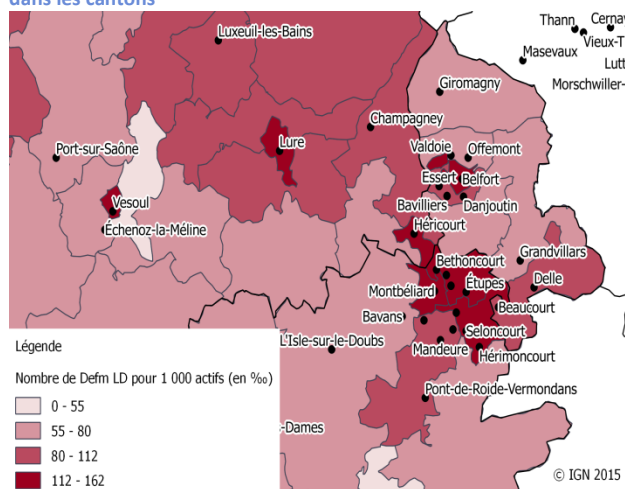
Source : Insee, Recensement de la population 2014 et Dares – STMT 2016 traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.

Nombre de salariés en IAE pour 1 000 demandeurs d'emploi de catégorie ABC à la fin décembre 2016 dans les cantons



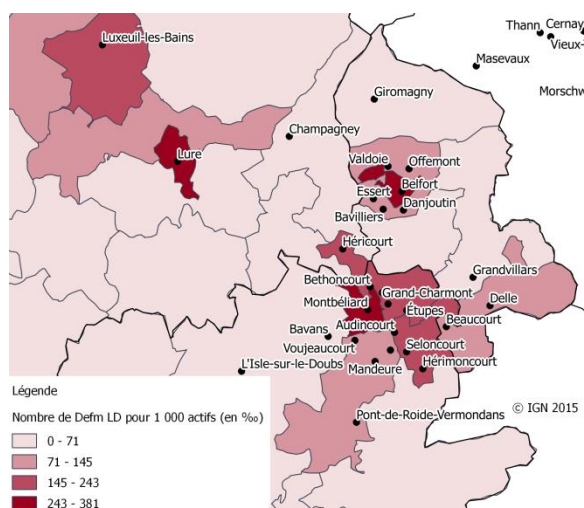
Source : Dares - STMT, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.

### Nombre de demandeurs d'emploi de longue durée pour 1 000 actifs dans les cantons



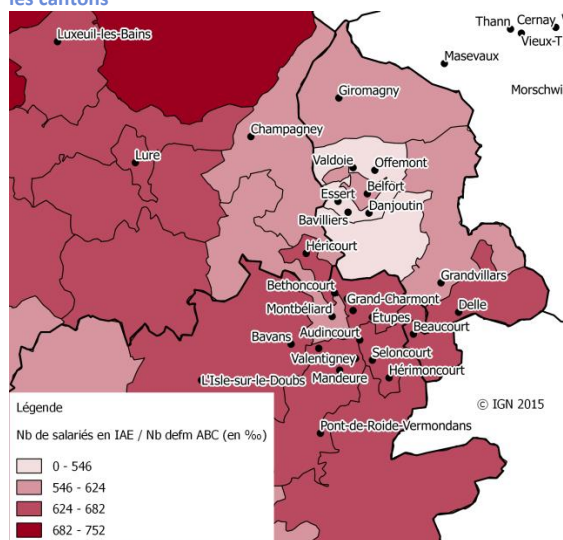
Source : Insee, Recensement de la population 2014 et Dares – STMT 2016 traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.

### Nombre de bénéficiaires du RSA pour 1 000 actifs dans les cantons



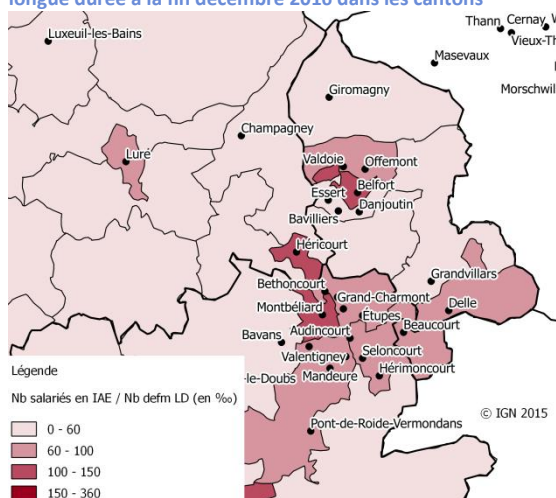
Source : CAF et Insee, Recensement de la population 2014 et Dares – STMT 2016

### Nombre de faibles diplômés (niveau 5 et infra) pour 1 000 actifs dans les cantons



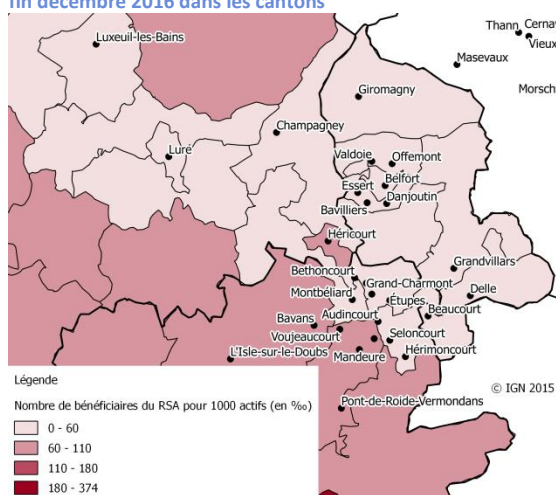
Source : Insee, Recensement de la population 2014,

### Nombre de salariés en IAE pour 1 000 demandeurs d'emploi de longue durée à la fin décembre 2016 dans les cantons



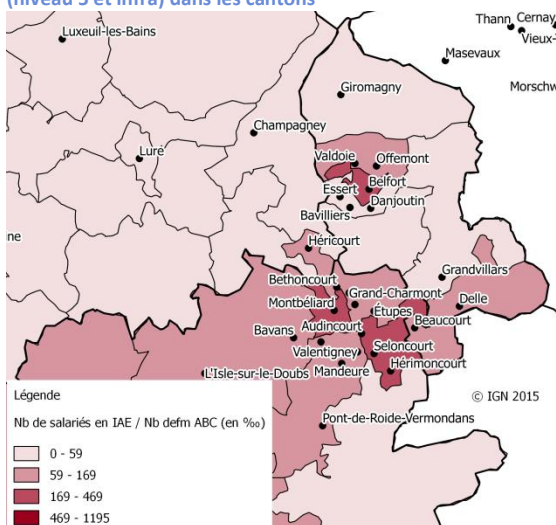
Source : Dares - STMT, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.

### Nombre de salariés en IAE pour 1 000 bénéficiaires du RSA à la fin décembre 2016 dans les cantons



Source : CAF et Dares – ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.

### Nombre de salariés en IAE pour 1 000 de faibles diplômés (niveau 5 et infra) dans les cantons



Source : Insee, Recensement de la population 2014, Dares – ASP 2016, Sese.

Le tableau ci-dessous résume les territoires du département qui présentent des enjeux spécifiques par type de public.

#### Cantons dont le nombre de salariés en IAE est faible au regard du public ciblé par l'IAE

|                                                                                                                                               | Demande d'emploi ABC                                                                      | Demande d'emploi de longue durée                                                  | Bénéficiaire du RSA                                                            | Bas niveau de diplôme                                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Cantons les moins bien couverts par l'IAE</b> (Public présent sur la zone moins le nombre de salariés en IAE, taux de couverture de l'IAE) | Delle (1 611, 27%), Grandvillars (1 192, 18%)                                             | Delle (616, 68%),                                                                 | Belfort (5 156, 50%)                                                           | -                                                                                         |
| <b>Les 5 Cantons où le public IAE est le plus présent</b> (Public présent sur la zone moins le nombre de salariés en IAE)                     | Belfort (4 932), Delle (1 611), Grandvillars (1 192), Bavilliers (1 111), Valdoie (1 044) | Belfort (1 862), Delle (616), Grandvillars (498), Bavilliers (461), Valdoie (434) | Belfort (5 156), Delle (850), Bavilliers (706), Valdoie (706), Giromagny (403) | Belfort (19 685), Delle (8 856), Grandvillars (7 548), Giromagny (6 961), Valdoie (5 992) |

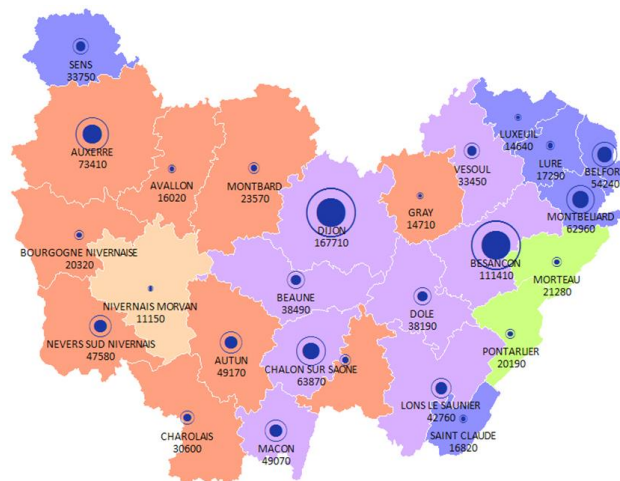
Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.

Lecture : dans les cantons de Delle et Grandvillars, la proportion de salariés en IAE apparaît comme faible au regard du nombre de demandeurs d'emploi ABC de la zone. Ces cantons font également partie des 5 cantons du département où il y a le plus de demandeurs d'emploi ABC.

Certains territoires cumulent des enjeux sur différents publics. La manière d'y répondre dépend notamment de la dynamique territoriale.

En effet, il existe des disparités économiques et démographiques fortes dans les territoires de Bourgogne-Franche-Comté. Une analyse multicritères des territoires (population, économie, emploi, chômage, demande d'emploi) a permis de classer les territoires selon cinq groupes homogènes de taille inégale (*cf. Annexe 3- Typologie des territoires pour plus de détail sur la méthode et les résultats de chaque groupe*). Dans le département, seul le canton de Delle cumule des enjeux sur différents publics. Le canton de Delle se situe dans un espace avec une présence structurante de l'industrie, un fort taux de chômage avec un enjeu fort de sécurisation des trajectoires professionnelles.

#### Typologie des territoires



#### Profil des territoires :

Espaces à dominante urbaine avec un faible taux de chômage caractérisés par une forte part du tertiaire et une précarité de l'emploi

Espaces à dominante rurale en perte de dynamisme démographique et très impactés par la baisse du nombre d'emplois

Espaces avec une présence structurante de l'industrie, un fort taux de chômage avec un enjeu fort de sécurisation des trajectoires professionnelles

Espaces à forte croissance résidentielle, à dominante rurale et industrielle à faible chômage et une situation plutôt favorable de l'emploi

Espaces ruraux, en déprise démographique avec une forte part de l'économie présentielle et agricole, très impactés par la crise rendant difficile l'accès et le maintien à l'emploi des actifs

Sources : Direccte, Dares, Insee

## SOURCE

Le suivi de l'IAE repose actuellement sur l'exploitation et la mise en cohérence d'un grand nombre de fichiers. Les données relatives à l'IAE proviennent de l'agence de services et de paiement (ASP), chargée depuis la loi de cohésion sociale de 2005 de collecter en continu des informations individuelles sur les structures et les salariés en insertion qu'elles embauchent. Si les données ainsi recueillies sont avant tout utilisées pour le paiement de l'aide financière de l'État aux structures de l'IAE, elles sont également exploitées à des fins statistiques. Pour chacune des structures, on dispose de trois types de fichiers :

- Un fichier des annexes financières à la convention, qui comporte les données relatives à chaque structure ;
- Un fichier recensant les informations sur chaque salarié embauché, notamment les caractéristiques socio- démographiques des salariés, leur situation lors de l'embauche, ou encore le métier proposé (code ROME) et les caractéristiques du contrat pour les embauches en ACI et en EI ;
- Un fichier de suivi mensuel permettant d'obtenir le nombre d'heures effectuées chaque mois.

## POUR EN SAVOIR PLUS

- « Les entreprises d'insertion sociales marchandes : quels moyens humains pour quelles stratégies économiques et d'accompagnement ? », Document d'études n°2016, Dares, mars 2018.
- « L'insertion par l'activité économique en 2016 », Dares Analyses n°074, Dares, novembre 2016.
- « Les structures de l'insertion par l'activité économique adaptent-elles l'accompagnement et la formation au profil de leurs salariés ? » Document d'études n°208, Dares, mars 2017.
- « Comment les structures de l'insertion par l'activité économique concilient-elles leur mission d'accompagnement et leur activité ? » Document d'études n°205, Dares, février 2017.
- « Les structures de l'insertion par l'activité économique : quels liens avec les différents acteurs économiques ? », Dares Analyses n°052, Dares, septembre 2016.
- « Les structures de l'insertion par l'activité économique : un accompagnement très diversifié durant le parcours d'insertion », Dares Analyses n°019, Dares, avril 2016.
- « les salariés des structures de l'insertion par l'activité économique : profil, accompagnement et situation à la sortie », Dares Analyses n°020, Dares, mars 2014.

## ANNEXE 1 – LE CADRE JURIDIQUE DE L'IAE

La mission de l'IAE consiste à aider les personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières à se réinsérer progressivement sur le marché du travail. Le cadre juridique du secteur, défini en 1998, repose sur trois principes majeurs :

- Un conventionnement de toutes les structures de l'IAE par les services de l'État au niveau départemental, qui leur ouvre notamment droit aux aides financières;
- Un agrément préalable des publics par Pôle Emploi, qui permet à une personne inscrite ou non à Pôle Emploi, d'intégrer un parcours d'insertion d'une durée initiale de 24 mois. Ce parcours peut se dérouler au sein d'une ou de plusieurs structures. Cette procédure vise à garantir le recrutement effectif de personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. Elle est obligatoire pour toute nouvelle embauche en ACI, EI et ETTI et limitée, dans les AI, aux personnes mises à disposition dans les entreprises pour une durée de plus de 16 heures;
- Un pilotage local de l'ensemble du dispositif, assuré par un conseil départemental de l'insertion par l'activité économique (CDIAE), qui émet notamment son avis sur les demandes de conventionnement des structures.

| Associations intermédiaires                                                                                                                             | Entreprises d'insertion                                                                                                                                        | Entreprises de travail temporaire d'insertion                                              | Ateliers et chantiers d'insertion                                                                                                                                                                  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Statut des structures</i>                                                                                                                            |                                                                                                                                                                |                                                                                            |                                                                                                                                                                                                    |
| Associations Loi 1901                                                                                                                                   | Associations ou entreprises du secteur marchand (SA, SARL, EURL...)                                                                                            | Entreprises de travail temporaire                                                          | Dispositifs sans personnalité morale créés et portés par une structure publique ou un organisme de droit privé à but non lucratif. Les ACI peuvent être permanents ou créés pour une durée limitée |
| <i>Missions des structures</i>                                                                                                                          |                                                                                                                                                                |                                                                                            |                                                                                                                                                                                                    |
| Accueil, suivi et accompagnement des personnes en difficulté et leur mise à disposition auprès d'utilisateurs (entreprises, associations, particuliers) | Insertion par l'offre d'une activité productive assortie de différentes actions d'accompagnement socio professionnel définies selon les besoins de l'intéressé | Insertion professionnelle, suivi social et professionnel pendant et en dehors des missions | Suivi, accompagnement socio professionnel, encadrement technique et formation des personnes les plus éloignées de l'emploi                                                                         |

| <i>Modalité d'intervention</i>                                                                                                                          |                                                                                                           |                                                                                        |                                                                                                                             |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Salariés mis à disposition auprès de particuliers, associations, collectivités locales, entreprises, pour la réalisation de travaux occasionnels        | Salariés participant à la production de biens ou de services destinés à être commercialisés sur un marché | Salariés en mission auprès d'entreprises clientes, dans le cadre de missions d'intérim | Salariés mis en situation de travail sur des activités d'utilité sociale, répondant à des besoins collectifs non satisfaits |
| <i>Contrat de travail</i>                                                                                                                               |                                                                                                           |                                                                                        |                                                                                                                             |
| Contrat d'usage, marginalement CDD d'insertion (CDDI) Renouvelable jusqu'à 24 mois, sauf dérogation                                                     | CDDI limité à 24 mois, sauf dérogation.                                                                   | Contrat de travail temporaire ou de mission limité à 24 mois                           | CDDI limité à 24 mois, sauf dérogation.                                                                                     |
| <i>Aide directe de l'Etat</i>                                                                                                                           |                                                                                                           |                                                                                        |                                                                                                                             |
| <i>Aide au poste - Montant socle par ETP en 2016</i>                                                                                                    |                                                                                                           |                                                                                        |                                                                                                                             |
| 1 319 €                                                                                                                                                 | 10 143 €                                                                                                  | 4 311 €                                                                                | 19 474 €                                                                                                                    |
| Montant « modulé » supplémentaire : entre 0 et 10 % du montant socle, en fonction des « efforts particuliers d'insertion et les performances des SIAE » |                                                                                                           |                                                                                        |                                                                                                                             |
| <i>Comptabilisation des ETP</i>                                                                                                                         |                                                                                                           |                                                                                        |                                                                                                                             |
| 1 607 heures travaillées                                                                                                                                | 1 505 heures travaillées                                                                                  | 1 600 heures travaillées                                                               | 1 820 heures rémunérées                                                                                                     |
| <i>Exonérations de cotisations sociales</i>                                                                                                             |                                                                                                           |                                                                                        |                                                                                                                             |
| Exonération de cotisations patronales, dans la limite de 750 heures rémunérées par an et par salarié                                                    | Allègements généraux de cotisations sociales                                                              | Allègements généraux de cotisations sociales                                           | Exonérations de cotisations patronales sur la part de la rémunération inférieure ou égale au SMIC                           |

## ANNEXE 2 —EFFETS PROPRES DES CARACTERISTIQUES DES SALAIRES SUR LA PROBABILITE DE SORTIR VERS UN EMPLOI DURABLE

### ANALYSE TOUTES CHOSES EGALES PAR AILLEURS

| Variables           | Modalités                                | Sortie vers un<br>emploi durable<br>(Odds ratio) |
|---------------------|------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| Sexe                | Femme                                    | 1,5***                                           |
|                     | Homme                                    | Réf.                                             |
| Âge                 | Moins de 26 ans                          | 0,7***                                           |
|                     | 26 - 49 ans                              | Réf.                                             |
|                     | 50 ans et plus                           | n.s                                              |
| Niveau de Diplôme   | Inférieur au Cap (niveau VI)             | n.s                                              |
|                     | Niveau CAP-BEP (diplôme non obtenu)      | n.s                                              |
|                     | Diplôme CAP-BEP (niveau V)               | Réf.                                             |
|                     | Niveau Bac (niveau IV)                   | n.s                                              |
|                     | Supérieur au Bac ( niveau I, II, et III) | n.s                                              |
| Bénéficiaire du RSA | Oui                                      | 0,6***                                           |
|                     | Non                                      | Réf.                                             |
| Structure IAE       | ACI                                      | Réf.                                             |
|                     | AI                                       | 1,5***                                           |
|                     | EI                                       | n.s                                              |
|                     | ETTI                                     | 3,0***                                           |
| Département         | Côte-d'Or                                | Réf.                                             |
|                     | Doubs                                    | n.s                                              |
|                     | Jura                                     | n.s                                              |
|                     | Nièvre                                   | 0,7**                                            |
|                     | Haute-Saône                              | n.s                                              |
|                     | Saône-et-Loire                           | 1,5***                                           |
|                     | Yonne                                    | n.s                                              |
|                     | Territoire de Belfort                    | 1,4***                                           |

*Lecture : les femmes ont 1,5 fois plus de chances de sortir vers un emploi durable toutes choses égales par ailleurs, qui signifie ici à âge, niveau de diplôme, structure IAE, département, etc. identiques.*

*Réf. : modalité de référence à laquelle on compare la probabilité que l'événement se réalise.*

*n.s : non significatif.*

*\*\*\* : significatif à 1 %.*

*\*\* : significatif à 5 %.*

*Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.*

Les odds ratio (OR) permettent de mesurer l'effet des modalités d'une variable, « toutes choses égales par ailleurs ». Chaque modalité ( $M_i$ ) est comparée à la modalité de référence ( $M_r$ ). Si l'odd ratio est supérieur à 1, alors le fait d'avoir la caractéristique  $M_i$  augmente les chances de sortir vers un emploi durable par rapport au fait de posséder la caractéristique de référence ( $M_r$ ), « toutes choses égales par ailleurs », c'est-à-dire à caractéristiques identiques pour les autres variables du modèle. Lorsque l'odd ratio est inférieur à 1, alors le fait d'avoir la caractéristique  $M_i$  diminue les chances de sortir vers un emploi durable par rapport au fait de posséder la caractéristique de référence ( $M_r$ ), « toutes choses égales par ailleurs », c'est-à-dire à caractéristiques identiques pour les autres variables du modèle.

## ANNEXE 3 – TYPOLOGIE DES TERRITOIRES

### Variables testées pour l'ACP :

#### Données sur la population :

- Evolution population (Recensement de la population 2008-2013)
- Indice de vieillissement : pour une année donnée, il s'agit du rapport entre la pop de 65 ans et plus et la pop de moins de 20 ans (Recensement de la population 2013)
- Part des chômeurs dans la pop des 15-64 ans
- Part des jeunes ni en emploi, ni en formation
- Part des bas niveaux de formation dans la demande d'emploi
- Part des seniors dans la demande d'emploi
- Part des jeunes dans la demande d'emploi
- Part des bénéficiaires RSA
- Part des familles monoparentales dans la demande d'emploi
- Part de la demande d'emploi de longue durée dans la demande d'emploi

#### Données sur le tissu éco :

- Evolution de l'emploi
- Part de l'emploi industriel dans l'emploi salarié
- Part de l'emploi dans la construction dans l'emploi salarié
- Part de l'emploi dans le tertiaire
- Part de l'agriculture dans l'emploi
- le poids des grandes entreprises (500 salariés et plus) dans l'emploi local
- dépendance des établissements à un siège à l'extérieur de la région
- indice de spécialisation
- Effets structurels et résiduels

### Variables retenues pour faire des groupes de territoire :

- Evolution population
- Indice de vieillissement
- Part des chômeurs dans la pop des 15-64 ans
- Part des bas niveaux de formation dans la demande d'emploi
- Part des seniors dans la demande d'emploi
- Part des jeunes dans la demande d'emploi
- Part de la demande d'emploi de longue durée dans la demande d'emploi
- Evolution de l'emploi
- Part de l'emploi industriel dans l'emploi salarié
- Part de l'agriculture dans l'emploi



Resultats\_CA1

### Résultats de la classification :

| Numéro du groupe  | Territoires du groupe                                                                                           | Caractéristiques générales                                                                                                                                                                       | Caractéristiques détaillées                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|-------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Groupe 1 :</b> | Beaune, Besançon, Chalon-sur-Saône, Dijon, Dole, Lons-le-Saunier, Macon, Vesoul                                 | Espaces à dominante urbaine avec un faible taux de chômage caractérisés avec une forte part du tertiaire et une précarité de l'emploi                                                            | Ces territoires à dominante urbaine sont composés de communes appartenant à l'aire d'influence d'un grand pôle (cf. définition Insee). Ces espaces ont mieux résisté au choc conjoncturel de 2008 grâce à leur excédent naturel et à leur structure d'emploi, davantage orientée vers le tertiaire. Le chômage y est relativement plus contenu qu'ailleurs. Mais la situation d'instabilité sur le marché du travail rend difficile le retour à l'emploi durable à tel point que 41% des demandeurs d'emploi cumule le statut salarié – chômeur. Les jeunes, les familles monoparentales, les travailleurs handicapés sont davantage concernés.                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Groupe 2 :</b> | Autun-Creusot, Auxerre, Avallon, Bourgogne-Nivernaise, Charolais, Gray, Louhans, Montbard, Nevers-Sud-Nivernais | Espaces à dominante rurale en perte de dynamisme démographique et très impactés par la baisse du nombre d'emplois                                                                                | La population diminue tandis que qu'elle s'accroît au niveau régional. Ces territoires cumulent deux problématiques : la perte d'habitants et le manque de renouvellement des générations. Ces territoires ont, en plus, été très impactés par les pertes d'emploi durant la crise. C'est davantage le manque de dynamisme au niveau local qui pénalise ces territoires que la situation structurelle. La moitié des emplois sont situées dans des zones rurales de revitalisations. Les jeunes, les seniors, les bénéficiaires du RSA, les familles monoparentales, les travailleurs handicapés sont en proportion plus nombreux qu'ailleurs.                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Groupe 3 :</b> | Belfort, Lure, Luxeuil, Montbéliard, Saint-Claude, Sens                                                         | Espaces avec une présence structurante de l'industrie, un fort taux de chômage avec un enjeu fort de sécurisation des trajectoires professionnelles                                              | La population se maintient grâce à l'excédent naturel. Ces territoires ont été très impactés par la crise économique de 2008 en raison de leur spécialisation dans l'industrie. Un emploi sur cinq est dépendant d'un centre de décision extérieur à la région témoignant ainsi d'un savoir-faire reconnu mais qui laisse peu de marge pour anticiper les restructurations économiques. Le taux de chômage y est très prononcé. Les salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés sont les plus touchés : forte présence des bas niveaux de formation, et forte présence d'une demande d'emploi peu qualifiée comparativement aux employés qualifiés du territoire.                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Groupe 4 :</b> | Morteau, Pontarlier                                                                                             | Espace à forte croissance résidentielle, à dominante rurale industriel à faible chômage et une situation plutôt favorable de l'emploi                                                            | La population est très dynamique sur ces espaces à la fois en termes de naissances et de nouvelles arrivées. Le taux de chômage y est faible. Les actifs sont nombreux à profiter de la proximité de la Suisse et bénéficient ainsi des créations d'emplois de ce pays. L'économie est plus diversifiée qu'ailleurs ; ce qui permet sans doute de mieux absorber les chocs exogènes. Les jeunes et les bas niveaux de formation sont en proportion moins présents dans la demande d'emploi locale.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Groupe 5 :</b> | Nivernais – Morvan                                                                                              | Espace rural, en déprise démographique avec une forte part de l'économie présentielle et agricole, très impacté par la crise rendant très difficile l'accès et le maintien à l'emploi des actifs | Ce territoire rural et agricole, est marqué par un dépeuplement exclusivement dû au déficit du nombre de naissance. L'attractivité du territoire reste néanmoins préservée puisque le solde migratoire est excédentaire. Mais les jeunes sont peu présents. Aucune implantation d'entreprise de taille significative n'a eu lieu sur ce territoire à la suite de la fermeture des entreprises DIM, Aaron et des établissements publics (imprimerie de l'armée de terre, service des pensions) ... . L'économie est tournée vers les activités tertiaires représentant 72% de l'emploi. Les difficultés d'accès à l'emploi sont particulièrement présentes. Le chômage de longue durée est particulièrement présent. Les seniors rencontrent de grandes difficultés d'accès à l'emploi. Dans un contexte d'élévation du niveau de qualification, un demandeur d'emploi sur cinq a un niveau de formation n'excédant pas le CAP. |

## ANNEXE 4 – SYNTHÈSE DES DIALOGUES DE GESTION 2017 AVEC LES STRUCTURES D'INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

Service Développement de l'Emploi et des Compétences de la DIRECCTE

*Méthode : sur la base des bilans des dialogues de gestion réalisés par les 8 unités départementales avec les 210 structures de Bourgogne-Franche-Comté, un travail d'identification et de hiérarchisation des forces, faiblesses, opportunités, menaces a été réalisé lors d'un atelier régional.*

Le **dynamisme et l'engagement** des bénévoles et des salariés des structures d'insertion, représentent un atout majeur pour le secteur. La gouvernance des structures a été saluée comme un élément structurant, notamment pour passer les phases difficiles. Les dirigeants impulsent des nouveaux projets, et font preuve de capacité à innover. Mais lorsque la **gouvernance est fragile** ou ne mène pas de réflexion sur le renouvellement ou la diversification de la structure, elle peut être un obstacle à son développement.

La cohésion des équipes salariées et le professionnalisme des accompagnateurs socio-professionnels offrent un environnement favorable aux salariés en insertion. Les démarches qualité ont un effet positif sur l'accompagnement. Il demeure néanmoins dans certaines structures, des **besoins importants de professionnalisation** des salariés permanents, tant au niveau de la gestion que de l'accompagnement. Le turn-over des équipes implique des difficultés de recrutement, de compétences et de formation. L'organisation du travail entre les permanents est parfois inadaptée.

Le secteur de l'insertion en Bourgogne-Franche-Comté fait preuve d'une grande capacité à développer des **partenariats**, entre structures, entre réseaux, ou avec les entreprises classiques. Le développement des **relations avec les acteurs économiques** et le renforcement de **l'accès aux marchés publics** sont les deux principaux leviers de développement du secteur identifiés. Même si le niveau d'exigence des clients est croissant, dans un environnement de plus en plus concurrentiel, les structures peuvent développer de nouveaux débouchés. Pour cela, elles travaillent sur l'amélioration de leurs démarches commerciales, notamment auprès des collectivités territoriales, et le positionnement sur des **secteurs porteurs**. Un travail sur les préjugés liés au secteur de l'insertion reste nécessaire.

L'engagement des **acteurs publics** (DIRECCTE, Pôle Emploi, Conseils Départementaux) représente un appui déterminant au secteur, notamment par une bonne coordination territoriale (Conseils départementaux de l'IAE et Comités techniques d'animation). Cependant, sur certains territoires, la collaboration avec Pôle Emploi reste insuffisante. Les **outils** mis à disposition des parcours (durée hebdomadaire, PMSMP, compte personnel de formation, actions AFPA transition) et des structures (dispositif local d'accompagnement, GPEC) représentent des opportunités.

La **situation financière** des structures est une préoccupation majeure pour la DIRECCTE. Les difficultés de trésorerie et de gestion de certains ateliers et chantiers d'insertion posent question sur leur modèle. Beaucoup de structures sont inquiétées par une baisse des subventions publiques, d'autant plus que leurs besoins financiers sont conséquents, notamment en matière d'investissement et de formation.

Enfin, la principale difficulté à laquelle les structures font face actuellement concerne les **publics** recrutés en insertion. Ils sont **de plus en plus éloignés de l'emploi**. Mauvaise maîtrise de la langue française, manque de motivation, addiction, ... les freins à l'emploi sont lourds et il est difficile de les lever dans la durée du contrat. Il y a souvent une inadéquation entre les prescriptions et les besoins.

---

**Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE)**  
**de Bourgogne-Franche-Comté - Service études statistiques évaluation (SESE)**  
5 place Jean Cornet - 25041 Besançon cedex

Directeur de publication : Jean Ribeil  
Réalisation : Émilie Vivas

[www.bourgogne-franche-comte.direccte.gouv.fr](http://www.bourgogne-franche-comte.direccte.gouv.fr)