

Études Statistiques Évaluation

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



JEAN RIBEIL, DIRECTE 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
TYPOLOGIE 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 SALARIES REPARTIS DANS 200 STRUCTURES. LES PARCOURS DES SALARIES DE L'IAE SE DEROULENT DANS QUATRE TYPES DE STRUCTURES : LES ATELIERS ET CHANTIERS D'INSERTION (ACI) ET LES ENTREPRISES D'INSERTION (EI) EMBAUCHANT DES SALARIES EN CONTRAT A DUREE DETERMINEE D'INSERTION ; LES ASSOCIATIONS INTERMEDIAIRES (AI) ET LES ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE D'INSERTION (ETTI) PROPOSANT DES MISSIONS DE MISE A DISPOSITION AUPRES DE PARTICULIERS OU D'ENTREPRISES.

LES STRUCTURES RELEVANT DU SECTEUR MARCHAND (ETTI ET EI) SONT PARTICULIEREMENT DYNAMIQUES DANS LA REGION PUISQU'ELLES REPRESENTENT DAVANTAGE D'EMPLOIS EN EQUIVALENT TEMPS PLEIN.

CONCERNANT LES NOUVEAUX ENTRANTS EN 2016, LE RECRUTEMENT ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES EST PLUS EQUILIBRE EN BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE QU'AU NIVEAU NATIONAL. LES ENTRANTS SONT EGALEMENT MOINS DIPLOMES DANS LA REGION, A L'INSTAR DE LA POPULATION. LES PERSONNES TRAVAILLANT DANS LES ACI ET DANS UNE MOINDRE MESURE DANS LES EI SONT LES PLUS ELOIGNEES DE L'EMPLOI AU REGARD DE CERTAINS CRITERES ADMINISTRATIFS (CHOMEURS DE LONGUE DUREE, BENEFICIAIRES DU RSA, ETC.).

À L'ISSUE DE LEUR PARCOURS D'INSERTION, 46,2 % DES SALARIES SONT DANS UNE SITUATION FAVORABLE SUR LE MARCHE 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 DUREE DETERMINEE HORS IAE, ETC.) EST LEGEREMENT PLUS ELEVEE DANS LA REGION QU'AU NIVEAU NATIONAL. TOUTEFOIS, PRES DU QUART DES SORTANTS SONT AU CHOMAGE A L'ISSUE DE LEUR PARCOURS D'INSERTION DANS LA REGION COMME EN FRANCE.

SI L'IAE DANS LA REGION A DES CARACTERISTIQUES PROCHES DU NIVEAU NATIONAL, CE DISPOSITIF PRESENTE DES SPECIFICITES DANS CHAQUE DEPARTEMENT.

► L'IAE EN 2016 : 16 500 SALARIES 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 Travail¹ 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.

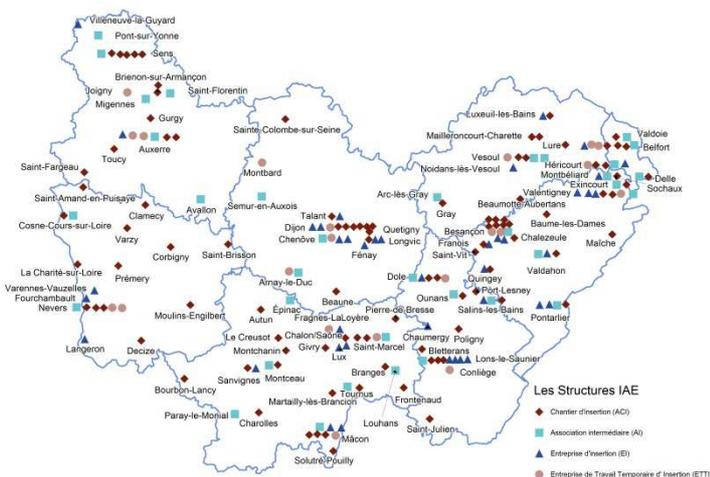
¹ Articles L5132-1 et suivants du Code du Travail

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

Environ 20 740 contrats² 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 structures³. 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



Densité de la population en 2012



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

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.

² Une personne peut avoir plusieurs contrats dans une même année.

³ 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	ETTI	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
Ensemble	100	100	100	100	100,0

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
Ensemble	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, 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 ETTI) 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 ETTI 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 ETTI 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
ETTI	134	84	131	86
Ensemble des structures	71	43	71	35

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
Bourgogne - Franche-Comté	71	43

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.

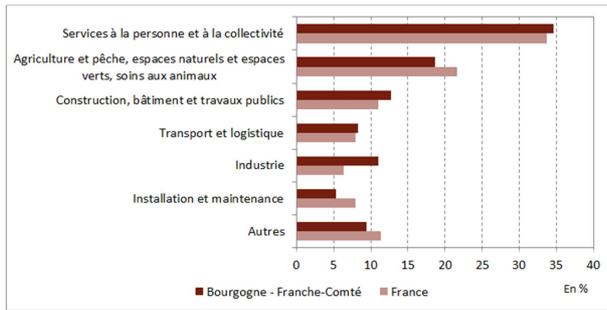
L'adhésion d'une structure à un réseau de l'IAE favorise les liens entre structure (échange de pratiques, actions collectives, etc.), pour une amélioration de leur offre d'insertion. En Bourgogne-Franche-Comté, les trois quarts des structures appartiennent à des réseaux. Au total, 49 structures n'adhèrent à aucun des six réseaux signataires de l'accord régional de coopération IAE⁴. 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.

⁴ 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

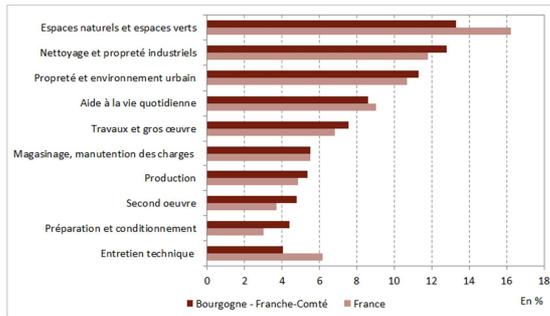
Dans la région comme en France, les structures IAE sont orientées principalement vers des métiers relatifs aux services à la personne et à la collectivité (activités de nettoyage, d'aide à la vie quotidienne, etc.), aux espaces naturels et espaces verts. Ces métiers représentent à eux seuls 53 % des 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



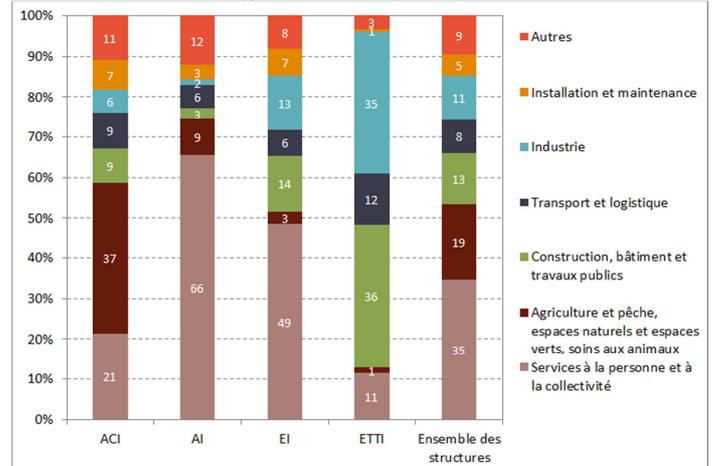
Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.
Lecture : dans la région, 13 % des ETP en IAE exercent un métier dans les espaces naturels et espaces verts.

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 ETTI, 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 oeuvre et à la mécanique, le travail des métaux et outillages. L'industrie est fortement surreprésentée dans les ETTI 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)



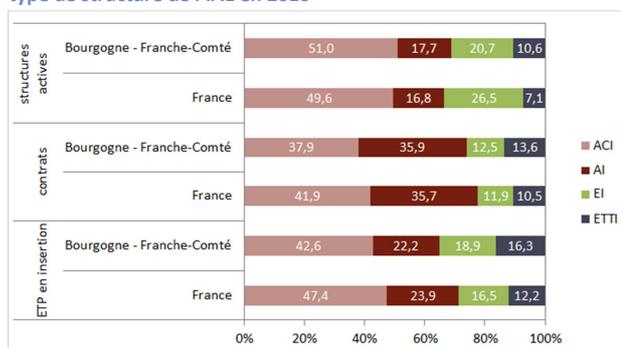
Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese

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.

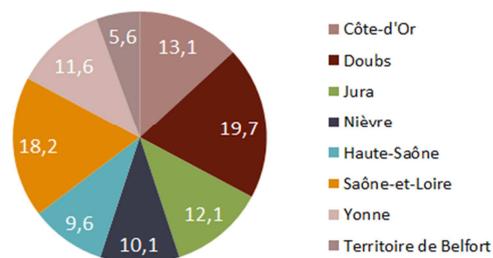
Répartition du nombre de structures, de contrats et d'ETPI selon le type de structure de l'IAE en 2016



Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.
Lecture : en Bourgogne-Franche-Comté, les ACI représentent 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.

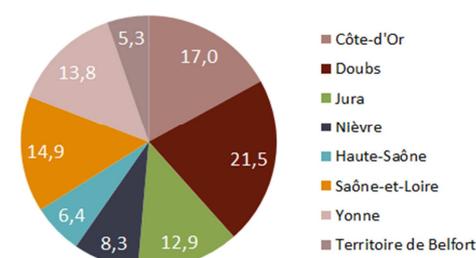
Les structures du Doubs emploient le plus d'ETP de la région, suivi par la Côte d'Or et la Saône-et-Loire. Bien que les ACI soient le type de structure le plus présent dans tous les départements, l'offre d'insertion se différencie selon les territoires. Dans la Nièvre, les deux tiers des structures IAE 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



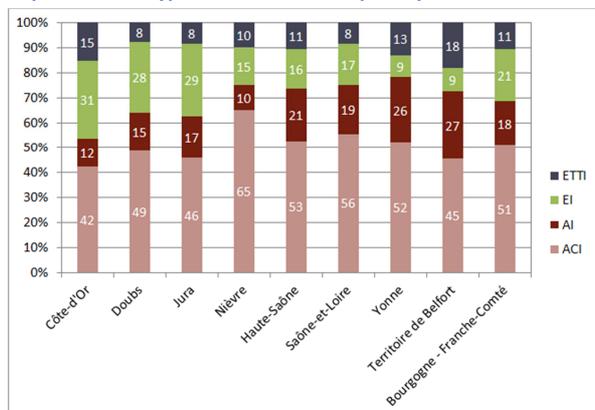
Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne -Franche-Comté, Sese.

Répartition des ETP en IAE par département



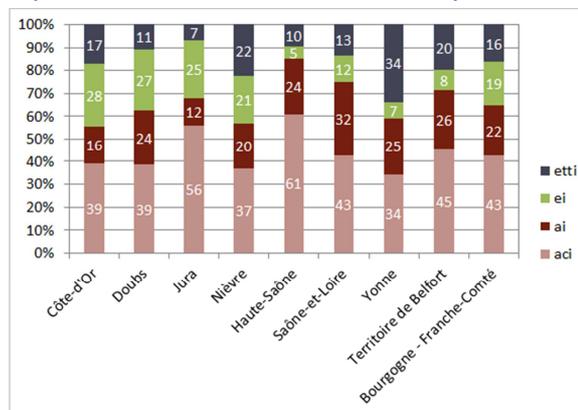
Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne- Franche-Comté, Sese.

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.

▶ LES PERSONNES RECRUTEES EN 2016

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 séniors sont davantage présents dans les AI que dans les autres structures, ce qui est plus saillant dans la région qu'au niveau national.

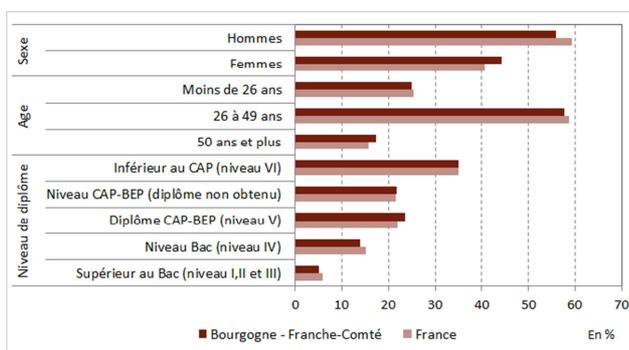
À l'instar de l'emploi intérimaire classique, les moins de 26 ans sont particulièrement présents dans les ETTI en Bourgogne-Franche-Comté comme en France. La région se distingue par une proportion particulièrement élevée de jeunes dans les AI.

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.

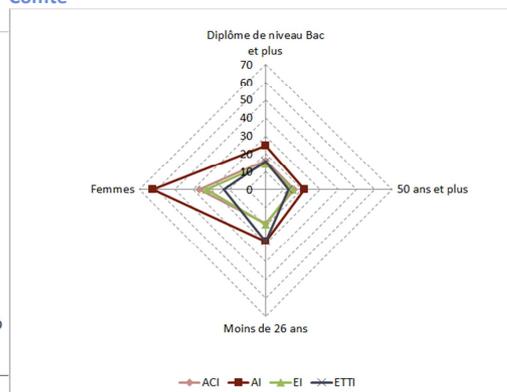
Au niveau des départements, la Nièvre est le département où les salariés en IAE sont le moins diplômés.

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 SALARIÉS RECRUTES DANS LES ACI ET LES EI SONT LES PLUS ÉLOIGNÉS 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 : ENQUÊTE 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).

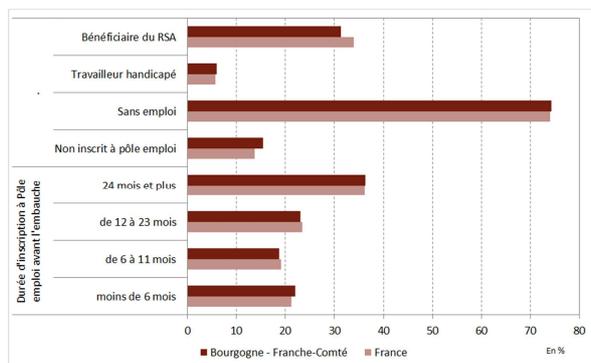
Au regard de ces différents critères, les personnes recrutées en ACI et dans une moindre mesure en EI sont les plus éloignées de l'emploi. Dans ces structures, plus de neuf personnes sur dix sont sans emploi au moment de l'embauche, environ quatre sur dix sont des chômeurs de très longue durée et les 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.

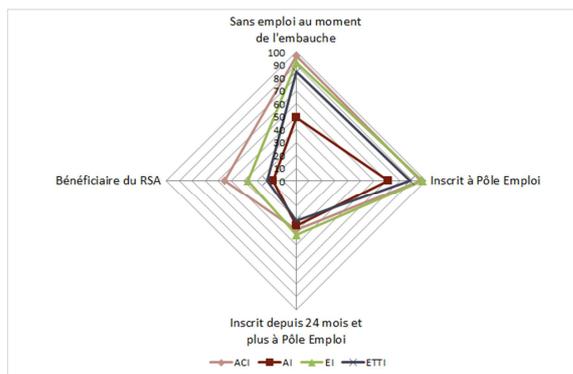
Le Doubs et le Territoire de Belfort ont une part plus faible de travailleurs handicapés dans les entrants en IAE.

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 :

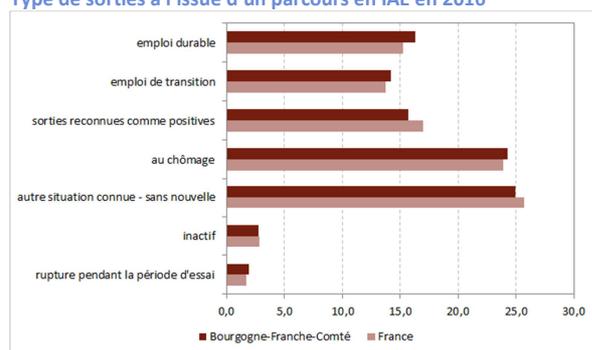
- vers un emploi durable (CDI, CDD de plus de six mois, intégration dans la fonction publique, création ou reprise d'entreprise à son compte).
- vers un emploi de transition (CDD de moins de six mois, contrat aidé pour une durée déterminée hors IAE, etc.)
- reconnues comme positives (embauche pour une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

Situation à la sortie en 2015 et 2016

	Bourgogne - Franche-Comté 2015	Bourgogne - Franche-Comté 2016	France 2015	France 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.

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
Bourgogne - Franche-Comté	0,3	-0,3

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.

Type de sorties selon les structures

	Bourgogne - Franche-Comté				France			
	ACI	AI	EI	ETTI	ACI	AI	EI	ETTI
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.

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 sorties reconnues comme positives					Chômage	Autre situation connue - Sans nouvelle	Rupture pendant la période d'essai	Ensemble des sorties
		dont emploi durable	dont emploi de transition	Inactif						
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 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 Directe 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

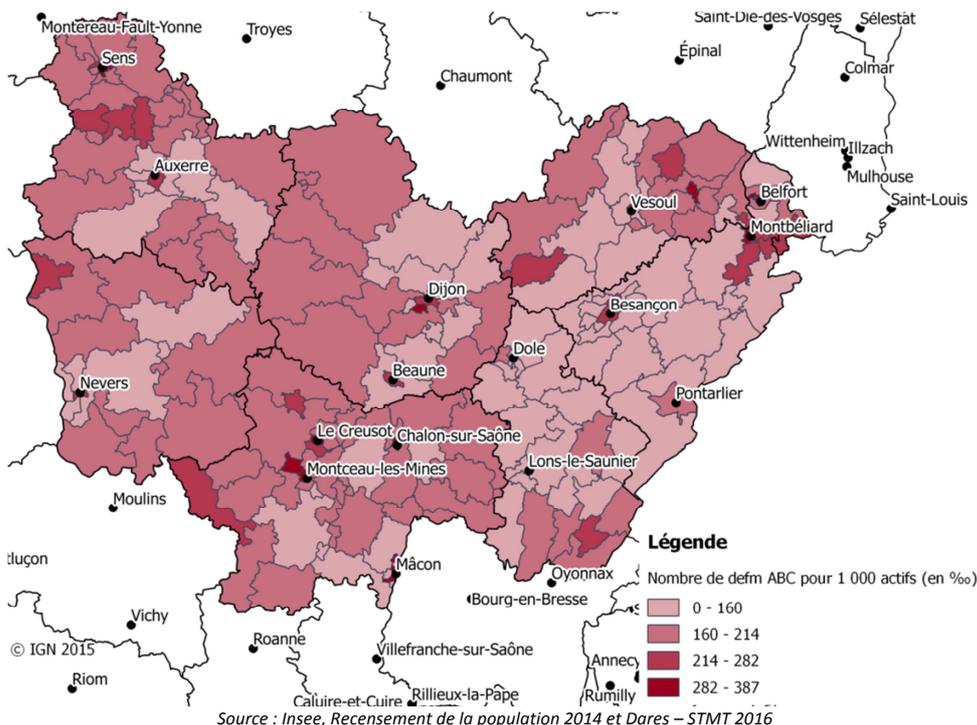
L'IAE a pour mission d'aider les personnes les plus éloignées de l'emploi à se réinsérer sur le marché du travail. L'IAE s'adresse notamment en priorité aux demandeurs d'emploi ABC, aux demandeurs d'emploi de longue durée, aux bénéficiaires du RSA et aux personnes peu diplômées.

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.

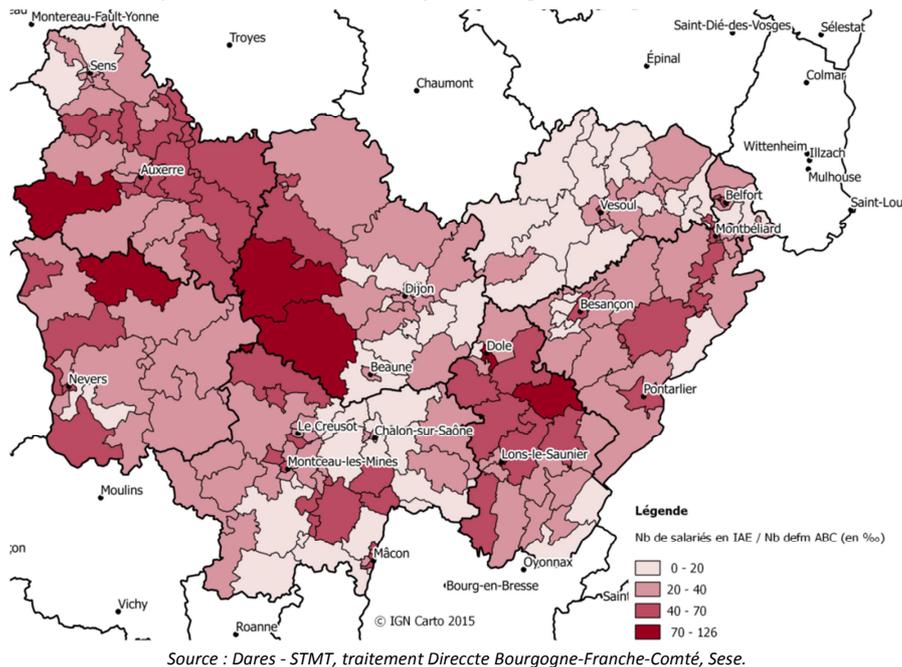
Tous les territoires de la région ne sont pas exposés de la même manière au chômage et à la précarité. Comme dans les autres régions, les espaces urbains sont les plus concernés. En revanche, les espaces ruraux régionaux connaissent des situations plurielles. Certaines zones de la Nièvre, de l'Yonne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



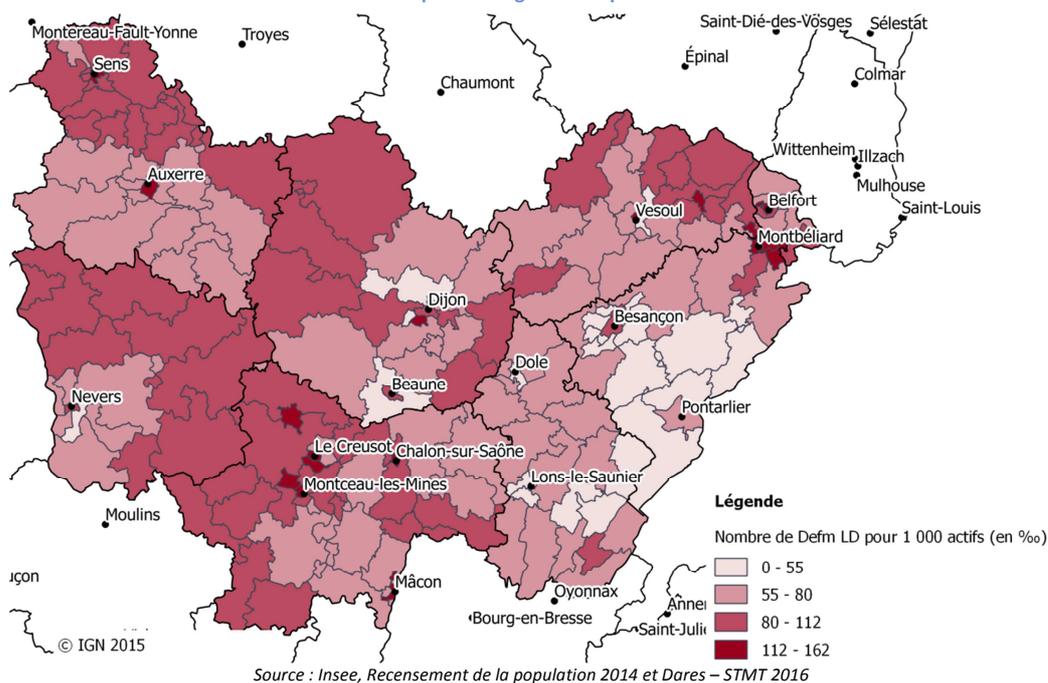
Nombre de salariés en IAE pour 1 000 demandeurs d'emploi de catégorie A, B, C à la fin décembre 2016 dans les cantons



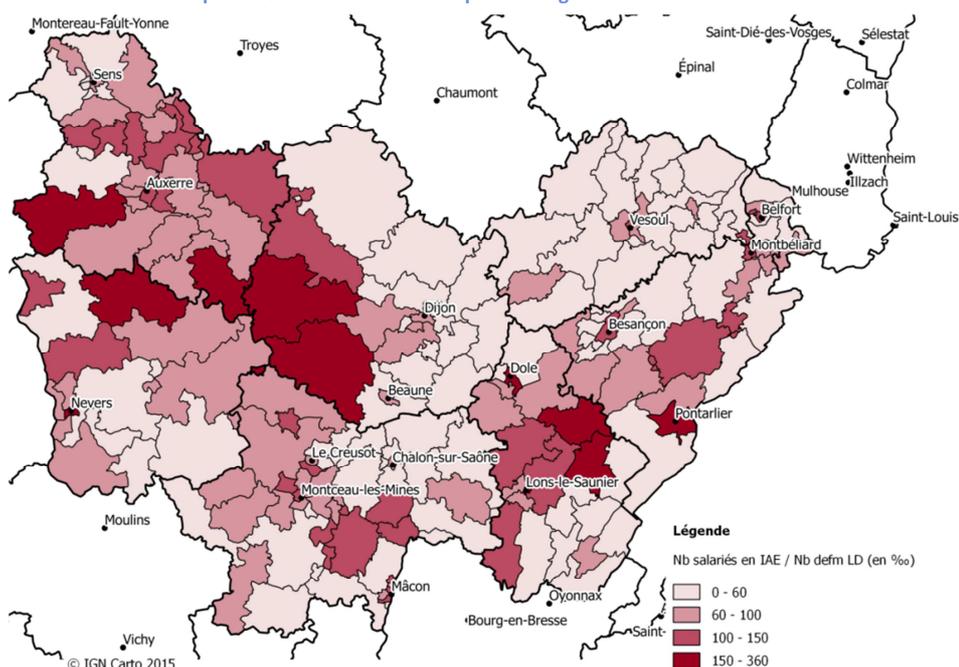
	Côte d'Or	Doubs	Jura	Nièvre	Haute-Saône	Saône-et-Loire	Yonne	Territoire de Belfort
Cantons les moins bien couverts par l'IAE sur la demande d'emploi ABC (Nombre de demandeurs d'emploi ABC moins le nombre de salariés en IAE, taux de couverture de l'IAE)	Auxonne (1 852, 18%), Dijon (13 816, 30%), Chenove (2 003, 37%), Beaune (1 867, 30%)	-	Saint-Iupicin (787, 9%), Morez (1 299, 15%), Saint-Claude (1 010, 29%)	Imphy (634, 17%)	Luxeuil-les-Bains (1 291, 19%), Jussey (792, 14%), Dampierre-sur-Salon (742, 11%), Lure (957, 33%)	Châlon-sur-Saône (5 021, 29%), Cuiseaux (1 389, 17%), Gergy (1 200, 7%), Chagny (1 442, 14%), Digoïn (1 565, 23%), Chauffailles (1 286, 11%)	Thorigny-sur-Oreuse (942, 17%), Gatinais en Bourgogne (1 221, 11%), Sens (3 082, 31%)	Delle (1 611, 27%), Grandvillars (1 192, 18%)
Les 5 Cantons où les demandeurs d'emploi ABC sont les plus présents (Nombre de demandeurs d'emploi ABC moins le nombre de salariés en IAE)	Dijon (13 816), Chevigny-Saint-Sauveur (2 103)	Besançon (10 617), Audincourt (3 017), Montbéliard (2 900), Bethoncourt (2 889), Valentigney (2 460)	Dole (2 063), Lons-le-Saunier (1 364), Morez (1 299), Tavaux (1 080), Saint-Laurent-en-Grandvaux (1 027)	Nevers (2 927), Cosne-Cours-sur-Loire (1 115), Pouilly-sur-Loire (973), Charité-sur-Loire (958), Clamecy (879)	Vesoul (1 586), Luxeuil-les-Bains (1 291), Gray (1 259), Saint-Loup-sur-Semouse (1 198), Héricourt (1 009)	Châlon-sur-Saône (5 121), Mâcon (3 925), Creusot (2 231), Montceau-les-Mines (1 959), Saint-Remy (1 639)	Auxerre (3 205), Sens (3 082), Joigny (1 520), Migennes (1 398), Saint-Florentin (1 382)	Belfort (4 932), Delle (1 611), Grandvillars (1 192), Bavilliers (1 111), 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



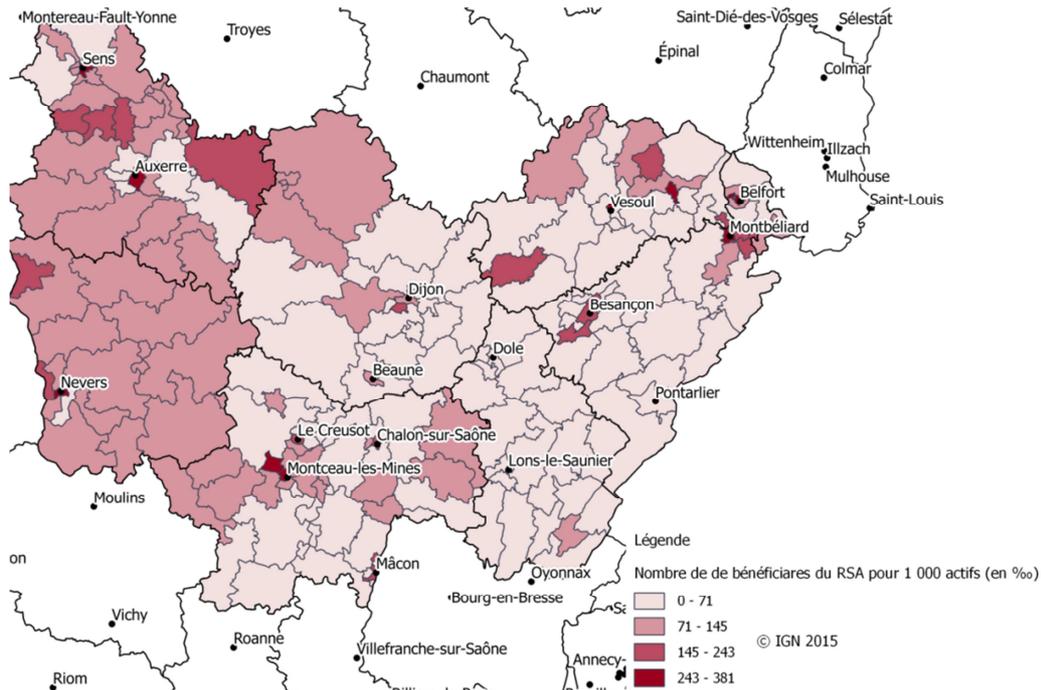
Nombre de salariés en IAE pour 1 000 demandeurs d'emploi de longue durée à la fin décembre 2016 dans les cantons



	Côte d'Or	Doubs	Jura	Nièvre	Haute-Saône	Saône-et-Loire	Yonne	Territoire de Belfort
Cantons les moins bien couverts par l'IAE sur la demande d'emploi de longue durée (Nombre de demandeurs d'emploi de longue durée moins le nombre de salariés en IAE, taux de couverture de l'IAE)	Auxonne (859, 37%), Brazey-en-Plaine (703, 44%), Chenove (864, 82%), Chevigny-Saint-Sauveur (915, 52%), Châtillon-sur-Seine (885, 58%)	Audincourt (1 268, 88%)	Saint-Lupicin (339, 20%), Morez (424, 45%), Saint-Claude (396, 70%)	Luzy (325, 50%), Decize (388, 51%), Pouilly-sur-Loire (470, 45%)	Luxeuil-Les-Bains (522, 46%), Jussey (358, 30%), Saint-Loup-sur-Semouse (500, 38%), Lure (409, 75%), Mellesey (381, 55%)	Châlon-sur-Saône (2 239, 63%), Cuisieux (623, 37%), Chagny (714, 29%), Digoin (737, 48%), Chauffailles (397, 23%)	Thoiry-sur-Oreuse (436, 35%), Gatinais en Bourgogne (546, 23%), Sens (1 236, 75%)	Delle (616, 68%)
Les 5 Cantons où les demandeurs d'emploi de longue durée sont les plus présents (Nombre de demandeurs d'emploi de longue durée moins le nombre de salariés en IAE)	Dijon (5 764), Chevigny-Saint-Sauveur (915)	Besançon (3 735), Audincourt (1 268), Bethoncourt (1 268), Montbéliard (1 113), Valentigney (1 080)	Dole (725), Tavaux (475), Morez (424), Mont-sous-Vaudrey (422), Saint-Claude (396)	Nevers (1 001), Cosne-Cours-sur-Loire (486), Pouilly-sur-Loire (470), Charité-sur-Loire (404), Clamecy (393)	Vesoul (586), Luxeuil-Les-Bains (522), Saint-Loup-sur-Semouse (500), Gray (489), Héricourt (429)	Châlon-sur-Saône (2 239), Mâcon (1 463), Creusot (1 004), Montceau-les-Mines (828), Saint-Remy (780)	Auxerre (1 286), Sens (1 236), Joigny (650), Saint-Florentin (1 382), Brienon-sur-Armançon (556)	Belfort (1 862), Delle (616), Grandvillers (498), Bavilliers (461), Valdoie (434)

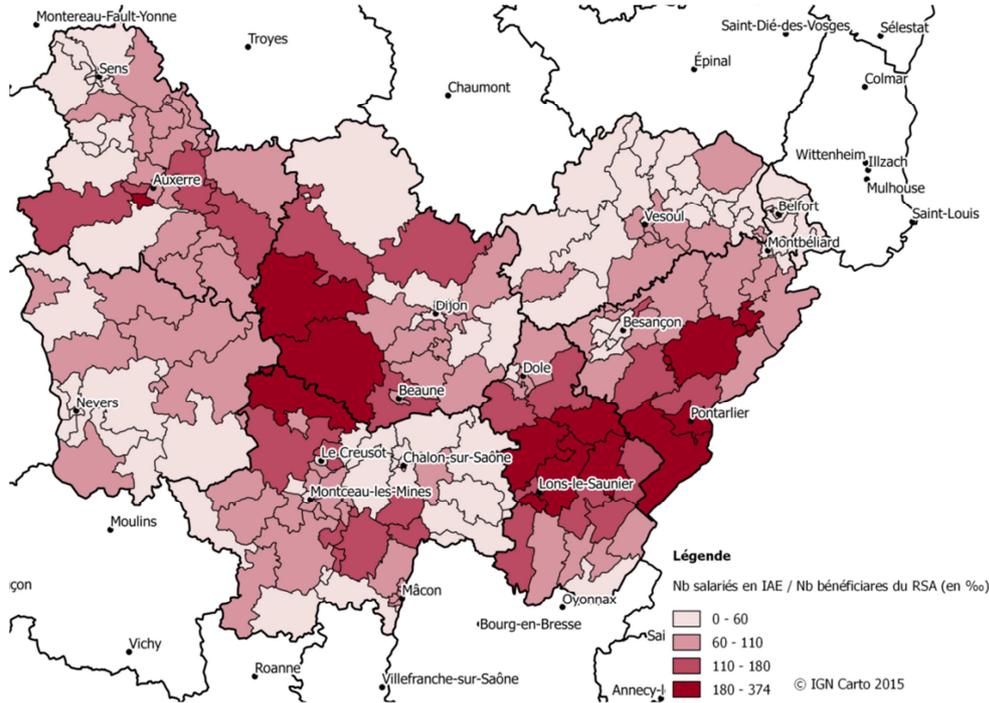
Note de lecture : le canton de Chenove est l'un des cantons de Côte d'Or où la proportion de salariés en IAE apparaît comme faible au regard du nombre de demandeurs d'emploi de longue durée de la zone. Il fait également partie des 5 cantons du département où les demandeurs d'emploi de longue durée sont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

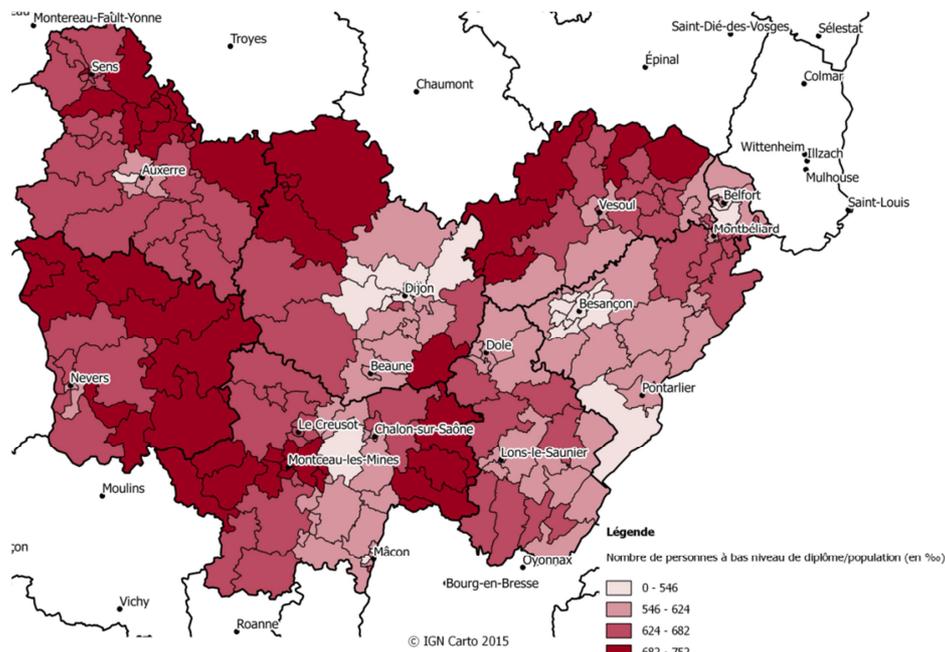


Source : Caf 2016 et ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.

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

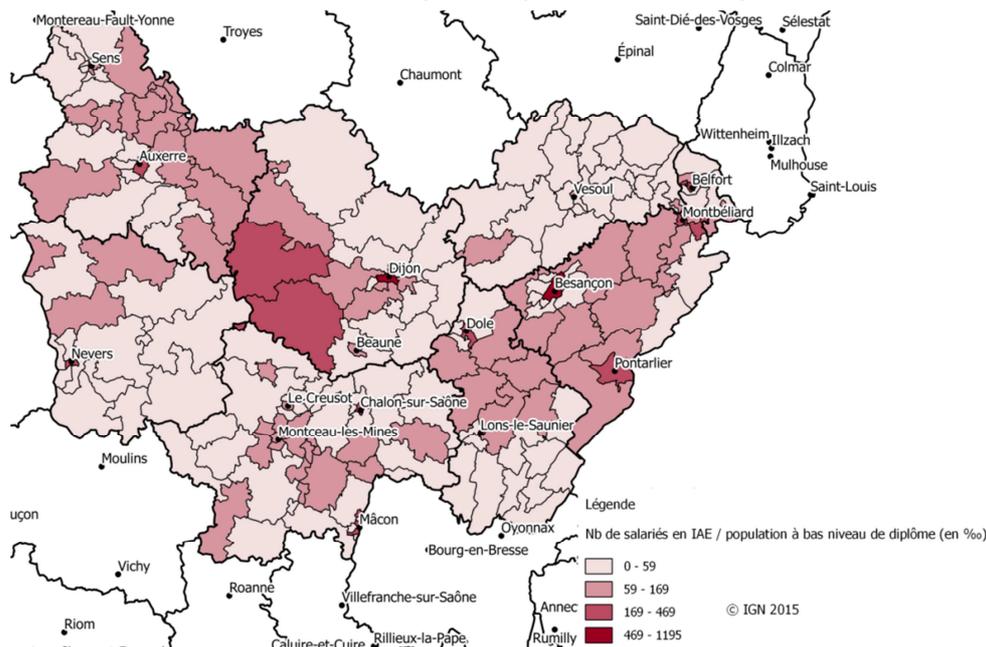
Note de lecture : le canton de Chenove est l'un des cantons de Côte d'Or où la proportion de salariés en IAE apparaît comme faible au regard du nombre de bénéficiaires du RSA de la zone. Il fait également partie des 5 cantons du département où les bénéficiaires du RSA sont les plus nombreux.

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.

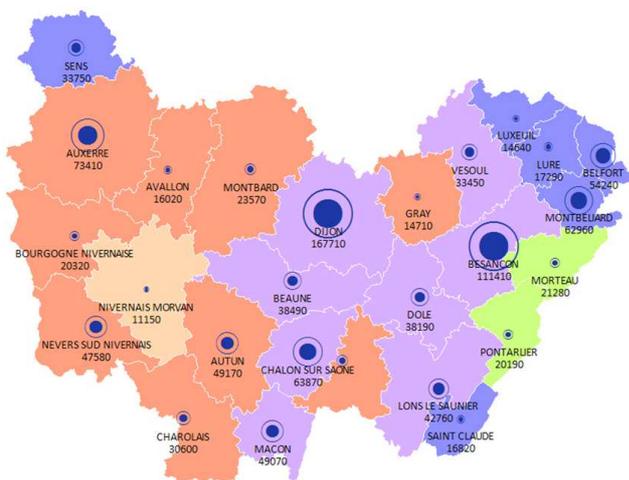
	Côte d'Or	Doubs	Jura	Nièvre	Haute-Saône	Saône-et-Loire	Yonne	Territoire de Belfort
Cantons les moins bien couverts par l'IAE sur les personnes peu diplômées (Nombre de personnes peu diplômées moins le nombre de salariés en IAE, taux de couverture de l'IAE)	Châtillon-sur-Seine (11 437, 59%), Brazey-en-Plaine (10 565, 46%), Montbard (10 021, 102%)	Malche (11 796, 55%)	Moirans-en-Montagne (7 259, 34%), Saint-Amour (6 712, 53%), 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%), Port-Sur-Saône (7 473, 19%), Gray (7 440, 74%), Luxeuil-les-Bains (7 270, 38%), Jussey (7 143, 74%), Melisey (6 256, 31%), Scey-sur-Saône-Saint-Albin (6 103, 17%), Dampierre-sur-Salon (6 054, 11%), Lure (4 071, 50%)	Louhans (11 937, 66%), Digoin (11 561, 49%), Montceau-les-Mines (11 558, 127%), Cuiseaux (11 304, 33%), Chauffailles (10 424, 21%), Saint-Vallier (10 416, 77%), Pierre-de-Bresse (9 265, 32%), Charolles (7 589, 28%), Autun (7 093, 105%)	Tous les cantons à l'exception d'Auxerre (de 6 586 à Thorigny-sur-Oreuse à 12 690 à Sens)	
Les 5 Cantons où les personnes peu diplômées sont les plus présentes (Nombre de personnes peu diplômées moins le nombre de salariés en IAE)	Dijon (47 655), Auxonne (11 506), Châtillon-sur-Seine (11 437), Chevigny-Saint-Sauveur (11 001), Semur-en-Auxois (10 888)	Besançon (37 141), Audincourt (15 036), Bethoncourt (15 032), Bavans (14 988), Valentigney (14 505)	Dole (10 329), Tavaux (9 098), Champagnolle (8 402), Blitlerans (7 852), Saint-Laurent-en-grandvaux (7 699)	Nevers (16 010), Cosne-Cours-sur-Loire (8 372), Pouilly sur Loire (8 345), Clamecy (8 273), Charte-sur-Loire (7 805)	Saint-Loup-sur-Semouse (8 719), Port-sur-Saône (7 473), Vesoul (7 465), Gray (7 440), Luxeuil-les-Bains (7 270)	Châlon-sur-Saône (20 635), Mâcon (15 342), Louhans (11 937), Digoin (11 561), Montceau-les-Mines (11 558)	Auxerre (15 796), Sens (12 690), Saint-Florentin (9 874), Tonnerrois (9 359), Joigny (9 286)	Belfort (19 685), Delle (8 856), Grandvillars (7 548), Giromagny (6 961), 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 présente 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 présente 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-Salon	Luxeuil-Les-Bains, Lure, Saint-Loup-Sur-Semouse, Melisey,	-
Saône-et-Loire	Châlon-Sur-Saône, Chagny	Cuiseaux, Digoin, 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
Côte d'Or	<ul style="list-style-type: none"> 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. 	<ul style="list-style-type: none"> Actions à mettre en oeuvre 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, Brazey-en-Plaine sont moins bien couverts par l'IAE au regard des besoins sociaux.
Doubs	<ul style="list-style-type: none"> Une forte structuration de l'IAE, favorable au développement de passerelles entre les 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. 	<ul style="list-style-type: none"> 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.
Jura	<ul style="list-style-type: none"> Des ACI de grande taille avec une forte activité. Les salariés correspondent aux profils de l'insertion en matière de situation sociale. 	<ul style="list-style-type: none"> 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.
Nièvre	<ul style="list-style-type: none"> 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. 	<ul style="list-style-type: none"> 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 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.
Haute-Saône	<ul style="list-style-type: none"> 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. 	<ul style="list-style-type: none"> 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.
Saône-et-Loire	<ul style="list-style-type: none"> 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. 	<ul style="list-style-type: none"> 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.
Yonne	<ul style="list-style-type: none"> Des ETTI très dynamiques, notamment dans le secteur de l'industrie. La part de personnes peu diplômées est relativement élevée. 	<ul style="list-style-type: none"> 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.
Territoire de Belfort	<ul style="list-style-type: none"> 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. 	<ul style="list-style-type: none"> La proportion et l'activité des EI est nettement inférieure à la moyenne régionale. 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.

Source : Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.