



Rapport final de l'étude pour la création d'une structure d'intermédiation sur le Pays Midi-Quercy.

Novembre 2008.

Etude co-financée par la Direction Départementale de l'Emploi et la Formation Professionnelle de Tarn et Garonne et le Syndicat Mixte du Pays Midi-Quercy.

SOMMAIRE

Rappel de la commande	p.3
1^{ère} partie : Les caractéristiques du territoire	p.4
1 – La situation géographique et la population du Pays Midi-Quercy	p.4
2 – Les caractéristiques du public en recherche d'emploi	p.5
3 – Les caractéristiques économiques du Pays Midi-Quercy	p.6
4 – Les structures d'insertion par l'activité économique intervenant sur le territoire	p.9
6 – Les structures et dispositifs oeuvrant dans le secteur de l'emploi, formation insertion	p.10
2^{ème} partie : Les résultats de l'enquêtes entreprises	p.13
1 – Présentation du panel	p.13
2 – Les résultats	p.13
3^{ème} partie : L'étude de besoins auprès des collectivités locales	p.19
1 – La méthode utilisée	p.19
2 – Les résultats	p.19
4^{ème} partie : Hypothèse de création de structure	p.24
1 – Une association intermédiaire	p.24
2 – Hypothèse de fonctionnement	p.27
3 – La gouvernance	p.30
4 – Budget prévisionnel	p.31
5^{ème} partie : Conclusion et perspectives	p.33
1 – Les évolutions règlementaires	p.33
2 – Les conditions de réussite	p.33
Annexes	p.35

Rappel de la commande

Dans le cadre d'une convention Fonds Départemental d'Insertion, le Syndicat Mixte du Pays Midi-Quercy s'est engagé dans la réalisation d'une étude pour la création d'une structure d'insertion par l'activité économique sur son territoire. Cette étude a été sous-traitée à l'EREF Site de proximité.

L'étude a été réalisée entre novembre 2007 et octobre 2008. L'objet de la convention FDI était rédigé comme suit :

« La présente convention a pour objet :

1) de conduire une étude visant à identifier à partir des besoins repérés sur le pays Midi-Quercy et en complémentarité des dispositifs d'insertion existants sur le territoire, la nature de la structure d'insertion par l'activité économique la plus pertinente pour favoriser l'accès à l'emploi durable des publics en difficulté d'insertion.

2) d'accompagner le porteur du projet au montage et démarrage de la nouvelle structure d'insertion identifiée.

...

Le Syndicat mixte du Pays du Midi-Quercy s'engage à conduire une étude pour :

- recenser et mesurer les besoins des employeurs locaux*
- identifier l'outil pertinent permettant de favoriser l'insertion durable des publics dans le cadre d'une mise en situation réelle de travail dans les entreprises.*
- proposer un outil d'insertion complémentaire aux dispositifs déjà existants sur le territoire.*
- préciser le caractère administratif, réglementaire et juridique de la structure à créer.*
- mobiliser les porteurs potentiels. »*

1^{ère} partie : Les caractéristiques du territoire

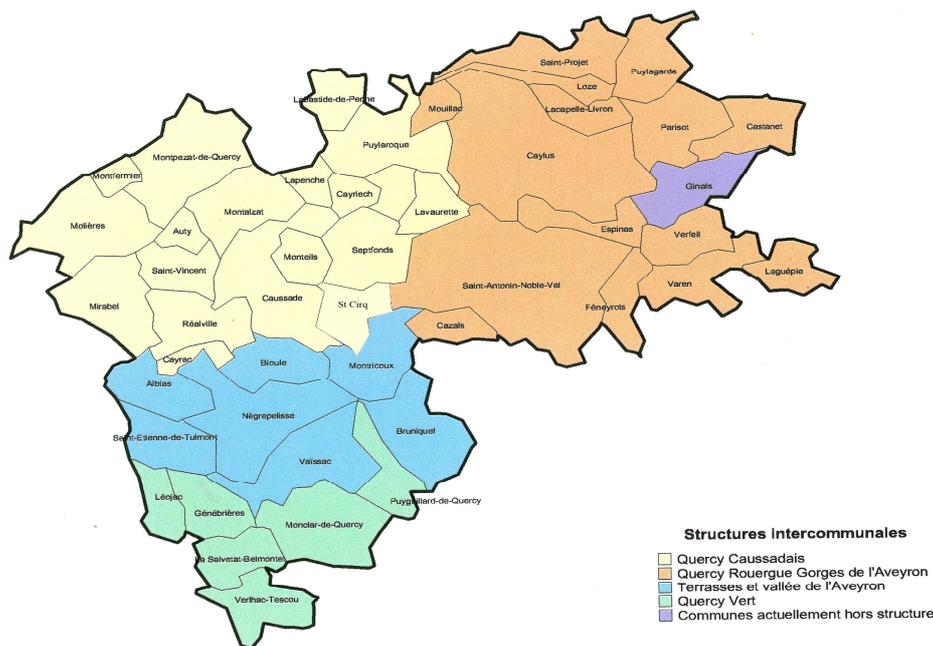
1 – La situation géographique et la population du Pays Midi-Quercy

Le territoire du Midi-Quercy se situe à l'Est du département de Tarn-et-Garonne, adossé aux départements du Lot, de l'Aveyron et du Tarn.

Il est traversé par plusieurs voies de communication structurantes notamment dans sa partie Ouest : l'autoroute A 20 qui rend ce territoire rapidement accessible de Toulouse (60 km, 50 min en voiture de Nègrepelisse), de Cahors (37 km, 35 min) et d'Albi (70 Km, 1h10) ; la route nationale RN 20 et la voie ferrée Toulouse Brive Limoges Paris.

Le Pays Midi-Quercy comprend 48 communes regroupées en 4 Communautés de Communes :

- La Communauté de communes du Quercy Caussadais,
- La Communauté de communes des Terrasses et Vallée de l'Aveyron,
- La Communauté de communes du Quercy-Rouergue et des Gorges de l'Aveyron,
- La Communauté de communes du Quercy-Vert.



Selon l'estimation établie à partir des chiffres provisoires de l'INSEE, le Pays Midi-Quercy compterait à ce jour près de 42 000 habitants¹. Il s'étend sur une superficie totale de 1 117 km². En 1999, la densité moyenne de la population était de 33 habitants par km² avec des écarts entre communes variant de 10 habitants par km² à

¹ Depuis 2004, l'INSEE recense les communes de moins de 10 000 habitants par cinquième. Entre 2004 et 2007, 33 communes du Pays Midi-Quercy ont été recensées. 15 Communes sur 48 n'ont donc pas encore fait l'objet d'un recensement intermédiaire. ; celui-ci sera établi en 2008 (par exemple à Nègrepelisse, l'une des Communes les plus importantes du Pays en nombre d'habitants et Septfonds).

100 habitants, soit une densité plus faible que celles observées en moyenne dans le Département et la Région (55 et 56 hab./ km²).

L'ouest du territoire, mieux desservi en infrastructures routières et plus proche des grands centres urbains, comprend les communes les plus peuplées au détriment de l'Est, plus isolé et marquées par le vieillissement de sa population. Caussade reste la ville principale du Pays, avec 5 971 habitants (chiffres 2004), ce qui confirme sa vocation rurale.

Le territoire conjugue simultanément une plus forte attractivité et un vieillissement plus marqué de sa population. Les nouveaux arrivants jouent un rôle déterminant dans l'accroissement démographique du Pays. L'apport de nouvelles populations s'est nettement accru durant les 8 dernières années par rapport à la période précédente (1990-1999). Cet apport, ainsi que les mouvements d'habitants entre les Communautés de Communes du Pays, sont plus importants en partie Ouest du territoire.

En synthèse :

- ⇒ Un territoire à **dominante rurale** excepté les communes périurbaines proches de Montauban et des centres urbains que sont Caussade et Nègrepelisse.
- ⇒ Un **vieillissement marqué de la population** ;
- ⇒ Arrivée de **nouvelles populations** (jeunes, actifs, retraités et population anglo-saxonne...) avec un développement de l'économie résidentielle ;
- ⇒ Une **bonne desserte routière** du pôle caussadais mais la partie « Est » du pays reste **caractérisée par le manque de mobilité et l'isolement** ;
- ⇒ Une atomisation des TPE du commerce et des services qui permet de maintenir **un bon équipement des communes en services de proximité**.

2 – Les caractéristiques du public en recherche d'emploi

Au 30 juin 2007, le taux de chômage sur le territoire du Midi Quercy représentait 8,7%. Il était supérieur au taux régional (8,1%), mais inférieur au taux départemental.

Au total, 1 129 demandeurs d'emploi étaient inscrits en catégorie 1 et près de 2 500 demandeurs d'emploi toutes catégories confondues.

Les indicateurs de fragilité :

- Des ménages sur le Pays ayant **des revenus plus modestes** que sur l'ensemble de la Région et la France. 61,6% des foyers fiscaux sont non imposables en Midi-Quercy (sur 21 000 foyers recensés), 56,3% en Midi Pyrénées, 53% en France. (INSEE 1999)
- La précarité sociale est plus marquée à l'Est qu'à l'Ouest du Pays.
- Le **chômage de longue durée baisse de façon moins importante** sur le pays Midi-Quercy que sur le département et la Région (-19.8% sur le PMQ, -

22% sur le département et -25% sur la Région sur 2006-2007)- (DDANPE juin 2007)

➤ Une **augmentation de 12.2% des allocataires du RMI** entre 2005 et 2007 soit 861 allocataires: seuls 20% sont comptabilisés dans la demande d'emploi ANPE.

➤ **239 travailleurs handicapés** inscrits à l'ANPE résident sur le Pays, soit une **augmentation de 33.5% depuis 2005**. (DDANPE juin 2007)

➤ Une augmentation du chômage des jeunes de +2.3%, alors que le taux est de + 1.1% sur le département et -6.7% sur la Région pour la même période (2006-2007). 56.5% des jeunes inscrits sont d'un niveau de qualification inférieur ou égal au niveau V. (DDANPE juin 2007)

➤ La part des **demandeurs d'emploi de plus de 50 ans est plus forte de 4 points** par rapport au département. (DDANPE 2007)

➤ Des publics **s'installent sur ce territoire avec des minima sociaux** (familles mono parentales,...); leur « repérage » par les structures locales n'est pas aisé ou se fait tardivement après leur installation sur le territoire. (DDANPE 2007)

➤ **Les freins à l'insertion** socio professionnelle liés à la **mobilité et à la garde d'enfants** sont accentués sur ce territoire rural.

➤ On constate dans les formations financées par le Conseil Régional, une sous représentation du nombre de personnes formées issues du territoire Midi-Quercy. Du 1/09/2006 au 30/06/2007, 220 personnes ont pu bénéficier d'une formation contre 1 787 sur l'ensemble du département du Tarn-et-Garonne, soit **12% seulement** (Diagnostic MCEF/ MDE 2008).

➤ **35% des demandeurs d'emploi** inscrits en catégorie 1 n'ont **aucune qualification** ;

➤ La part que représente **les publics dits « prioritaires » est de 42%** contre 30% au niveau départemental.

3 – Les caractéristiques économiques du Pays Midi-Quercy

Le secteur économique, malgré une concentration des entreprises employant le plus grand nombre de salariés sur Albias, Caussade et Nègrepelisse, reste atomisé. Les effectifs par entreprise sont en majorité < à 10 salariés avec une représentation hétéroclite de tous les secteurs d'activité (Hôtellerie/Restauration, Médico-social, Industrie Métallurgie, Agriculture, Travaux Publics et Bâtiment, Tourisme, Transport)

Activités agricoles

- L'activité agricole représente environ **15% des emplois du territoire**. Des gisements d'emploi existent, notamment dans le domaine de l'élevage.
- Une diminution constante du nombre d'agriculteurs est observée (environ 2% par an)
- Un agrandissement des structures agricoles existantes (augmentation de la taille des parcelles).
- La moyenne d'âge des chefs d'exploitations est élevée : beaucoup d'agriculteurs ont 50 ans et plus et n'ont pas toujours de repreneurs connus.
- Actuellement, le nombre d'installations ne compense pas les cessations d'activité.
- En 2007, 333 offres d'emploi dans le secteur agricole ont été déposées, dont 80% représente des emplois saisonniers. Toutefois depuis 2004 une diminution de ces offres est constatée.

Activités industrielles

- 80% de l'ensemble des établissements industriels emploient moins de 10 salariés ; même si 17 entreprises de plus de 50 salariés sont implantées sur le territoire.
- Les implantations se concentrent surtout sur les cantons de Caussade et de Nègrepelisse.
- Les cantons de l'Est se trouvent confrontés à la fermeture de certaines activités.
- Les entreprises de soudure, métallurgie sont en développement et ont des besoins de main d'œuvre qualifiée.

Secteur commercial et artisanal

- Les entreprises artisanales du territoire représentent 21% de l'artisanat du département.
- Le territoire est composé d'un maillage important de TPE (Très Petites Entreprises) commerciales, artisanales et de services, en majorité dans les secteurs traditionnels (métiers de bouche : commerces alimentaires et restaurants, le bâtiment : près de 50%).
- Le bâtiment reste le secteur de l'artisanat qui offre le plus d'emploi sur ce territoire. En 2007, ces offres représentaient 11% de l'offre totale (81 CDI et 64 CDD). Ces offres progressent par rapport aux années précédentes, et représentent un pourcentage des offres d'emploi plus élevé que pour l'ensemble du département.
- Le nombre d'entreprises artisanales évolue à la hausse depuis plusieurs années (+42 entreprises en 2006 et même tendance pour 2007), en majorité dans le bâtiment (+ 26), le travail des métaux (+ 9 entreprises), le transport, les réparations et les services (+ 9 entreprises).

Pour ce qui concerne ses ressortissants, la Chambre de Commerce et d'Industrie enregistre :

- 100 créations d'entreprises en 2006 (sur environ 800 immatriculations) dont 34% dans le commerce de détail, 27% dans le transport et les services ;
- 35 reprises dont un tiers dans le secteur de l'hôtellerie restauration.
- 91 radiations, enregistrées la même année.

➤ La CCI note un taux de maintien des porteurs de projets/créateurs d'entreprise à trois ans trop faible (30 à 50% de taux d'échec).

Malgré un réel dynamisme sur ce territoire au niveau de la création d'activité, l'ensemble des secteurs d'activité est touché par une certaine fragilité quand à la pérennisation des activités nouvelles.

Secteur sanitaire et social

Une étude sur la GPEC menée auprès des établissements médico-sociaux du territoire en 2007 par le cabinet AZ Conseil, révèle des besoins importants de personnel qualifié dans ce secteur, en raison de projets de créations et d'extensions d'établissements. Les besoins sont évalués autour de 124 équivalents temps plein dans les deux ans à venir (55 Aides Soignants, 23 Agents des Services Hospitaliers, 11 Infirmiers).

Par ailleurs, l'étude fait apparaître un vieillissement aggravé de la population salariée actuelle d'ici 5 ans.

Le tourisme

➤ La fréquentation touristique dans le Pays se situe dans une fourchette de 1 000 000 à 1 100 000 nuitées, soit 28% de la fréquentation du Tarn-et-Garonne.

➤ Le tourisme représente un réel secteur économique qui, selon l'INSEE génère 418 emplois soit 3% de l'emploi total du pays (contre 2% sur le département) dont 28% dans la restauration, 20% dans les transports, 17% dans les hôtels, 14% dans les autres hébergements touristiques et 10% dans les cafés.

La situation de l'emploi

Un rapport, commandité par le Conseil Général de Tarn et Garonne en 2007 et réalisé par le Groupe AMNYOS, fait apparaître une création moyenne de 63 emplois par an entre 2000 et 2006 sur le Pays Midi-Quercy (42 000 habitants) alors que 225 sur le Pays Garonne Quercy Gascogne (78 000 habitants) et 400 sur le Pays Montalbanais (89 000 habitants). (Etude réalisée auprès des Etablissements cotisants à l'UNEDIC).

Les créations d'emploi se concentrent sur 4 secteurs (2000-2006) :

- Construction + 37,
- Santé action sociale +36
- Hôtellerie restauration +18
- Commerce +13

L'industrie manufacturière, en revanche perd 45 emplois par an sur la période.

Cette étude évoque notamment que : « Ce sont très majoritairement les entreprises disposant **de moins de 9 salariés** qui présentent **les opportunités d'emploi les plus significatives**. Pour autant, elles ne présentent pas les meilleures garanties d'encadrement et, plus généralement, d'insertion professionnelle des actifs les plus éloignés de l'emploi. »

Des opportunités d'emploi existent notamment avec le développement des services à la personne et du médico social. Mais ces opportunités restent difficiles à saisir pour les populations éloignées de l'emploi qui cumulent de nombreux freins à l'emploi : revenus précaires, bas niveau de qualification, absence de moyens de mobilité, difficultés pour faire garder son enfant.

4 – Les structures d'insertion par l'activité économique intervenant sur le territoire

Sur le Pays Midi-Quercy, en 2008, 7 structures d'insertion par l'activité économique ont compétence pour intervenir sur tout ou partie du Pays Midi-Quercy. 3 chantiers d'insertion, 2 associations intermédiaires et 2 Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion.

Les chantiers d'insertion :

➤ **Les Jardins des Gorges de l'Aveyron**, assurent l'accompagnement et l'encadrement technique d'une vingtaine de postes en insertion, dans le domaine du maraîchage biologique. Ce chantier est situé sur la commune de Féneyrols et accueille du public en insertion essentiellement résident sur la communauté des communes du Quercy Rouergue et Gorges de l'Aveyron.

➤ **Les Amis du terroir**, assurent l'accompagnement et l'encadrement technique d'une quinzaine de postes en insertion, dans le domaine de :

- Restauration collective
- Petit bricolage, espaces verts
- Déménagement (depuis fin 2007).

Ce chantier est situé à St Etienne de Tulmont et accueille du public, à la fois issu du Pays Midi-Quercy et de l'agglomération Montalbanaise.

➤ **IDDEES**, assure l'accompagnement et l'encadrement technique d'une dizaine de postes en insertion dans le secteur de la collecte, recyclage et vente de déchets d'équipements électriques, électroniques et encombrants. Ce chantier est situé à Mirabel et va mettre en place un espace de vente en 2009 sur la commune de Caussade.

Les associations intermédiaires :

➤ **Intermède** est une association intermédiaire dont l'activité principale est la mise à disposition de public en insertion dans le secteur agricole. Cette association intervient sur la totalité du département de Tarn et Garonne. L'association n'a pas une présence permanente sur le territoire, mais intervient de façon ponctuelle dans les EREF pour recevoir le public (1 fois par mois à l'EREF de St Antonin et Caussade et une fois par semaine à l'antenne MSA de Caussade). En 2005, l'association avait réalisé un peu plus de 15 000 heures sur le Pays Midi-Quercy.

➤ **AVIE** est une association intermédiaire dont l'activité principale est la mise à disposition de public en insertion dans le secteur du service à la personne. Depuis

2007, l'association AVIE peut intervenir sur les cantons de Monclar de Quercy, Nègrepelisse et Caussade. La présence de cette association par le biais des permanences n'est assurée à ce jour, que sur le canton de Nègrepelisse. Au 15 novembre, l'association avait réalisée 300 heures de mise à disposition pour l'année 2008, sur le territoire.

Les entreprises de travail temporaire d'insertion

➤ **Laser 82** est une entreprise de travail temporaire d'insertion dont l'activité principale est la mise à disposition de public en insertion dans le cadre de contrats intérimaires, dans le secteur agricole. Comme intermède, sa capacité d'intervention est sur la totalité du département de Tarn et Garonne. Le siège de la structure est à Montauban et seules des permanences sont assuré sur le territoire. En 2005, 8667 heures de missions intérimaires ont été réalisées sur le Pays Midi-Quercy.

➤ **Oxygène intérim 82** est une entreprise de travail temporaire d'insertion dont l'activité est la mise à disposition de public en insertion dans le cadre de contrats intérimaires. Cette structure a vocation à intervenir sur la totalité du Département. Sa stratégie de développement a été de renforcer ses moyens d'intervention dans le sud du département, en ouvrant notamment une antenne à Grisolles. Cette structure intervient très peu sur le Pays Midi-Quercy.

6 – Les structures et dispositifs oeuvrant dans le secteur de l'emploi, formation insertion

Des dynamiques et des réponses en matière d'insertion sociale et professionnelle existent déjà depuis plusieurs années sur le Pays Midi-Quercy. De nombreux opérateurs interviennent dans ces domaines :

➤ **Les Espaces Ruraux Emploi Formation (EREF)**

Les 3 EREF du Pays Midi-Quercy (Caussade, Nègrepelisse, St Antonin), développent des outils d'accueil, d'information, d'orientation de services aux demandeurs d'emploi et aux entreprises dans le cadre du développement local des territoires ruraux. Ces structures assurent un accueil permanent, mettent à disposition un centre de ressources, réalisent des accompagnements et participent à l'animation d'actions sur le territoire. Constitués en réseau, ils sont à l'origine de nombreux projets tels que le Plan Local Insertion Emploi, la Maison Commune Emploi Formation / Maison de l'Emploi du Pays Midi-Quercy.

➤ **Une Coopérative d'activités OZON'**

La coopérative d'activités accompagne les personnes dans leurs démarches de création d'entreprise : préparation de la prospection, suivi de la montée en puissance de l'activité.

Elle prend en charge toute la gestion comptable, fiscale et sociale. Vis à vis des clients elle joue le rôle de centre de facturation.

Par sa fonction d'accompagnement individualisé, ses possibilités de parcours de formations spécifiques, la coopérative permet un apprentissage progressif aux futures responsabilités d'entrepreneur.

Le siège de la structure est à St Antonin Noble Val, mais sa compétence couvre la totalité du Département de Tarn et Garonne.

➤ **Une antenne de la Mission Locale sur Caussade**

La Mission Locale est présente sur le Pays Midi-Quercy, par son antenne à Caussade, mais aussi par ses accueils délocalisés sur St Antonin et Nègrepelisse.

La Mission Locale assure un accueil et un accompagnement (par la mise en œuvre notamment du CIVIS) sur le territoire. La particularité du public reçu est son faible niveau de qualification (plus de 70% du public accueilli n'ont aucune qualification ou diplôme).

➤ **Les pôles de développement territoriaux du Conseil Général**

2 pôles sociaux se partagent le territoire du Pays Midi-Quercy ; le pôle social de Nègrepelisse, Monclar de Quercy, St Antonin et le pôle social de Caussade.

Jusqu'en 2007, se tenait, à raison d'une fois par mois des réunions de Commission Locale d'Insertion, avec tous les opérateurs du territoire conventionnés dans le cadre du Programme Départemental d'Insertion.

➤ **Des opérateurs assurant des permanences territoriales**

De nombreux opérateurs assurent des permanences d'accueil régulières sur le territoire et plus particulièrement dans les EREF. C'est le cas de Cap Emploi ADIAD pour le public reconnu travailleur handicapé, c'est aussi le cas des prestataires de l'ANPE (AFI, IRFA, INSTEP etc. ...).

L'ANPE, en revanche n'assure plus de réception de public depuis 2006 sur le territoire. Les demandeurs d'emploi sont tenus de se déplacer à Montauban pour leurs démarches d'inscription et d'entretiens mensuels.

➤ **Le Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi**

Depuis 2006, le Syndicat Mixte du Pays Midi-Quercy en partenariat avec l'Etat et le Conseil Général de Tarn et Garonne s'est engagé dans la mise en œuvre d'un Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi. Ce dispositif a pour vocation d'organiser l'accompagnement vers l'insertion durable de 200 personnes en grande difficulté d'insertion sur le territoire. Ce dispositif, s'appuie sur les opérateurs locaux (EREF, Structures d'insertion), pour mener à bien ces accompagnements. Depuis le début de l'année 2008, le PLIE n'a plus d'opérateur sur l'axe d'intermédiation entreprise et une réflexion est en cours sur une action qui favoriserait la médiation du public en insertion avec l'entreprise.

➤ **Maison Commune de l'Emploi Formation du Pays Midi- Quercy (labellisée Maison de l'Emploi)**

Depuis juin 2007, l'association MCEF/MDE est constituée sur le territoire. Un projet immobilier va voir le jour sur Caussade et les EREF sont points d'appui, afin de permettre un service équilibré sur le territoire. Des axes d'intervention ont été définis, suite à un diagnostic coproduit par tous les partenaires engagés dans le projet. Des actions partenariales seront conduites au cours de l'année 2009,

A retenir :

- ➔ Des niveaux de difficultés plus importants pour les publics en insertion sur le pays, comparées à l'ensemble du département (taux de jeunes DE sans qualification, taux de DE TH, décade du chômage de longue durée moins importante etc. ...).
- ➔ Un territoire rural, attractif, mais où la précarité sociale est plus forte à l'est qu'à l'ouest.
- ➔ Une activité économique hétérogène et composée de très petites entreprises, avec une concentration forte sur Caussade et Nègrepelisse.
- ➔ Des structures et dispositifs Emploi – Formation – Insertion, présents et actifs sur le territoire qui fonctionnent en réseau.
- ➔ Des chantiers d'insertion répartis sur le territoire
- ➔ Une offre de structures d'intermédiation pour le public en insertion très sectorisée et déséquilibrée sur l'ensemble du Pays.
- ➔ Un éloignement des services publics de l'emploi (ANPE, AFPA etc...), compensé par des stratégies locales accompagnées par le SPE (MCEF/MDE, PLIE, EREF).

2^{ème} partie : Les résultats de l'enquête entreprises

Dans le cadre d'une enquête réalisée sur le Pays Midi-Quercy auprès des Très Petites Entreprises du secteur de l'économie résidentielle, 125 entreprises ont été visitées pour des entretiens individuels. Nous avons profité de la mise en place de cette enquête pour évaluer les besoins ponctuels de main d'œuvre peu qualifiée. Si ces entretiens ont été conduits par différents opérateurs intervenants sur le Pays Midi-Quercy (3 EREF, 2 Chambres Consulaires, ADIAD, ADASEA, Syndicat Mixte du Pays Midi-Quercy) l'exploitation de ces questions spécifiques, a été réalisé par l'EREF site de proximité, pour le compte de cette étude.

1 – Présentation du panel.

125 entreprises réparties sur le Pays Midi-Quercy, ont été rencontrées dans le cadre d'entretiens individuels. Les entreprises visitées étaient des Très Petites Entreprises de moins de 20 salariés dont le secteur d'activité relève de l'économie résidentielle.

Les secteurs d'activité représentés sont les suivants :

- 37 entreprises du bâtiments et métiers annexes
- 34 des commerces ruraux
- 45 des services personnels (service à domicile, loisirs et tourisme)
- 9 autres

L'effectif salarié des 125 entreprises interrogées représente 460 salariés :

- 22% des ouvriers non qualifiés
- 48% des ouvriers qualifiés
- 6% de cadres

Sur les 125 entreprises interrogées :

- 30 n'ont aucun salarié
- 23 ont 1 salarié
- 18 ont 2 salariés
- 15 ont 3 salariés
- 14 ont 4 salariés
- 17 ont entre 5 et 9 salariés
- 8 ont entre 10 salariés et plus

2 – Les résultats

2-1 Le recrutement des entreprises depuis le 1er janvier 2005.

40 entreprises ont déclarés avoir recruté du personnel entre le 1er janvier 2005 et le 31 décembre 2007.

Ces recrutements ont permis l'embauche de 131 salariés depuis les 3 dernières années.

19% des entreprises ont exprimé des difficultés à attirer des candidats à l'embauche.

Les métiers pour lesquels les entreprises ont rencontré des difficultés à recruter sont les suivants :

Métiers	Nombre de réponses
<i>Commerces ruraux</i>	
Technicien de maintenance en informatique	1
Négociateur immobilier	1
Employé libre service	1
Clerc d'huissier	1
Cadre pharmacien	1
Boulangier	1
Boucher	2
<i>Services personnels (service à domicile, loisirs et tourisme)</i>	
Serveur	1
Cuisinier	2
Ambulancier	1
Agent de recyclage	1
Mécanicien	1
<i>Bâtiment et métiers annexes</i>	
Charpentier couvreur	1
Maçon qualifié	1
Carreleur	1
Plombier	1
Plaquiste	1
Frigoriste	1
Electricien	1
<i>Autres secteurs</i>	
Livreur	1
Cueilleur	1

On constate des difficultés à recruter sur des postes pour lesquels il est nécessaire d'avoir des qualifications.

A la question quelle(s) solution(s) avez-vous mise(s) en œuvre face aux difficultés de recrutements, les entreprises ont répondu de la façon suivante ?

Solutions mobilisées face au problème de recrutement	Nombre de réponses
Renoncer à l'embauche	2
Recherche d'anciens de la gendarmerie et de l'armée	1
Proposition de bouche à oreille	1
Mieux faire connaître réseau	1
Embauche de stagiaire	1
Convention EMTPR avec l'ANPE	1
Annonces journaux + offre ANPE	1
Aucune, beaucoup de turn over	1

Les solutions mobilisées portent essentiellement sur une meilleure diffusion, communication de l'offre d'embauche.

Concernant la difficulté à fidéliser les salariés, 10% des entreprises ont exprimé une difficulté.

Les métiers pour lesquels les entreprises rencontraient des difficultés à fidéliser les salariés se répartissent de la façon suivante :

Métiers difficiles à fidéliser	Nombre de réponses
Vendeur	1
Serveur	1
Cuisinier	1
Ouvrier qualifié plaquiste, plâtrier	1
Négociateur immobilier	1
Mécanicien	1
Cuisinier	1
Clerc d'huissier	1
Charpentier couvreur	1
Maçon qualifié	1
Boucher	1
Opticien	1
Apprenti cuisine	1
Apprenti serveur	1

2-2 Le recrutement de public « prioritaire ».

40 entreprises ont été amenées à recruter depuis le 1^{er} janvier 2005. Pour ces recrutements :

- 11 ont recruté des personnes à la recherche d'un emploi depuis plus d'un an.
- 3 ont recruté des personnes âgées de plus de 50 ans.
- 2 des femmes sur des postes « traditionnellement » masculins.
- 12 des personnes qui avaient été accueillies en stage, en apprentissage ou par le biais de l'intérim.

2.3 - Les phénomènes de saisonnalité ou de fortes fluctuations dans les entreprises.

53% des entreprises connaissent des phénomènes de saisonnalité ou de fortes fluctuations.

Les moments de l'année repérés sont :

- Une augmentation d'activité sur la période estivale pour les entreprises dont l'activité est en lien avec la fréquentation touristique (hôtellerie restauration, commerce etc...).
- Une hausse d'activité de mars à octobre, pour les activités en lien avec l'agriculture.
- Une hausse d'activité au moment des soldes pour certaines activités du commerce.
- Une baisse d'activité pour les prestataires de service en août et périodes de vacances scolaires.

Les entreprises qui connaissent des fluctuations d'activités y font face de différentes manières :

Solutions mobilisées face à la fluctuation de l'activité	Nombre de réponses
<i>Dans le cadre d'une augmentation d'activité</i>	
Recours Intermittent du spectacle	1
Recours à des saisonniers	9
Recours à de l'intérim, du recrutement temporaire	10
<i>Sous total</i>	20
Recours à de la sous-traitance	1
Modernisation du matériel	1
Augmentation du temps de travail du gérant	20
Modulation du temps de travail des salariés	4
<i>Sous total</i>	26
<i>Dans le cadre d'une baisse d'activité</i>	
Réorganisation interne du travail	6
Mise en congés du personnel en congés	3
<i>Sous total</i>	9

Face à une augmentation de l'activité, 43% des solutions, consistent à avoir recours à de la main d'œuvre ponctuelle.

2-4 Le recours à du personnel intérimaire

Le recours à l'intérim est très faible pour les entreprises interrogées :

- 11% font appel à du personnel intérimaire

- 66% ne font pas appel à l'intérim
- 23 % ne se prononcent pas.

Pour les entreprises qui ont eu recours à l'intérim en 2007, cela a représenté 28 Equivalents Temps plein sur l'année.

Les agences intérimaires mobilisées pour recruter le personnel temporaire sont très variées, mais aucune ne relèvent de l'insertion par l'activité économique (Vedior bis, Crit intérim, Synergie Caussade, Manpower, Adecco etc....)

Moins de 10% (8.8%) des entreprises interrogées évoquent des besoins de main d'œuvre peu qualifiée de façon ponctuelle.

2.5 – Les perspectives de recrutements dans les 12 prochains mois

40 entreprises expriment l'intention de recruter au cours des 12 prochains mois. Les profils recherchés seront les suivants :

Profils / métiers recherchés	Nombre de réponses
Commerces ruraux	
Vendeur / Employé libre service	2
Négociateur immobilier	1
Clerc d'huissier	1
Apprenti préparateur en pharmacie	1
Secrétaire comptable	1
Boucher	1
Services personnels (service à domicile, loisirs et tourisme)	
Aide hôtelière	1
Serveur	3
Commis de cuisine	2
Esthéticienne	1
Ambulancier	1
Agent de tri	3
Mécanicien	3
Bâtiment et métiers annexes	
Maçon qualifié	1
Plaquiste qualifié	1
Frigoriste	1
Electricien	1
Chauffagiste	1
Apprenti plombier	1
Apprenti menuisier	1
Autres secteurs	
Ouvrier agricole	4
Chauffeur /Livreur	3
Ne se prononcent pas	5

La plupart des postes ouverts à l'embauche dans les 12 prochains mois, seront des postes qualifiés. Hormis les postes en apprentissage, seuls les postes d'ouvriers agricoles, l'agent de tri, l'aide hôtelier et l'employé libre service, soit 22% des projets de recrutement peuvent permettre l'accueil de public sans qualification.

A retenir :

- Un volume de recrutement faible (en moyenne 1 salarié par entreprise sur les 3 dernières années).
- Des tensions à l'emploi déclarées par les entreprises, principalement sur des postes qualifiés.
- Des entreprises qui ne témoignent pas de recrutement de public en insertion d'insertion.
- Un taux de recours à l'embauche ponctuelle marginal (8.8%).
- Les intentions conjoncturelles de recrutement portent sur des postes qualifiés

3^{ème} partie : L'étude de besoins auprès des collectivités locales

1 – La méthode utilisée

Une enquête de besoins et de recueil d'avis sur l'opportunité de créer une structure qui se situe dans le champ de l'insertion par l'activité économique sur le Pays Midi-Quercy a été réalisée, auprès de toutes les communes et communautés de communes qui composent le Pays. Un questionnaire a été élaboré afin de recueillir de l'information sur l'organisation des recrutements des collectivités territoriales, leurs besoins temporaires en emploi ainsi que la possibilité pour celles-ci de recourir à une structure d'intermédiation qui se situe dans le champ de l'insertion par l'activité économique.

Toutes les collectivités du Pays Midi Quercy ont été sollicitées pour cette enquête (48 communes et 4 communautés de communes). Les collectivités de moins de 1000 habitants ont reçu le questionnaire par courrier, les collectivités de taille plus importantes ont été sollicitées pour des entretiens.

Sur les 54 collectivités, 35 ont répondu soit par courrier, soit sous forme d'entretien individuel.

Sur ces 35 collectivités, 15 entretiens ont été réalisés. Le Maire était systématiquement présent, accompagné ou non de son plus proche collaborateur ; exception faite pour les communautés de communes où l'entretien a été délégué à des adjoints et/ou des techniciens).

Le questionnaire et la grille d'entretien se décomposaient en cinq parties :

- ↳ Le recours aux contrats aidés ;
- ↳ Analyse des besoins temporaires en main d'œuvre des collectivités ;
- ↳ Procédures de recrutement dans les collectivités territoriales ;
- ↳ L'intérêt pour la collectivité à recourir à une structure d'insertion ;
- ↳ L'implication des collectivités dans la gouvernance d'une structure d'insertion.

2 – Les résultats

2-1 Le recours aux contrats aidés :

Nous pouvons constater que quelle que soit la taille des collectivités, celles-ci recourent de moins en moins aux contrats aidés dans la mesure où les critères d'éligibilité sont de plus en plus contraignants et les personnes susceptibles d'être

retenues sont très peu nombreuses ou en inadéquation avec les opportunités d'emploi des collectivités.

Sur 35 collectivités qui ont répondu au questionnaire, 62% des collectivités déclarent qu'elles ne recourent pas et n'envisagent pas de recourir à ce type de contrat.

Généralement, il s'agit de collectivités dont le nombre de salariés n'est pas très important (pas plus de 10 salariés).

Les collectivités qui recourent aux contrats aidés, mettent en œuvre un accompagnement sous la forme de tutorat et d'encadrement par les équipes en place.

Les perspectives de recrutements de contrats aidés d'ici fin 2008 ou en 2009 concernent 12 collectivités, soit 34% des sondées. Ces contrats vont concerner des postes d'agent d'entretien ou d'agent polyvalent, courant 2009.

2-2- Les besoins temporaires d'emploi des collectivités :

Les besoins en emplois temporaires ont été classifiés selon trois catégories différentes :

- Remplacement en période estivale
- remplacement d'un salarié absent
- surcroît d'activité

► *Les remplacements en période estivale :*

Pour les différentes collectivités interrogées, le remplacement en période estivale constitue le premier motif de recrutement temporaire.

En effet, sur 35 collectivités qui ont répondu, 22 structures déclarent embaucher du personnel pendant la période estivale (« accueil piscine et/ou camping », « activités des associations qui demandent à bénéficier du personnel communal pour l'installation de chaises et d'une scène en vue d'un spectacle en plein air », « l'entretien d'une base de loisirs ou encore le fleurissement d'un village »).

En outre, les collectivités se trouvent confrontées au départ en congés annuels de leurs agents et doivent pouvoir assurer la continuité du service public.

Elles font appel majoritairement à des étudiants de leurs communes, mais aussi à des personnes en recherche d'emploi (30 sur 35).

Pour certaines activités (entretien, peinture, travaux de maçonnerie), elles font appel à des entreprises extérieures pour réaliser un certain nombre de travaux (exemple : travaux dans les écoles pendant l'été ; travaux dans les autres bâtiments communaux non occupés comme par exemple les équipements sportifs).

Au regard de ces différents éléments, la structure d'insertion pourrait disposer d'environ 3 500 heures sur la période estivale.

➤ **Les remplacements de salariés absents :**

Le deuxième motif de besoin en main d'œuvre ponctuelle est le remplacement pour salarié absent soit pour maladie soit pour congé maternité.

Dans ce cas, le besoin pourrait être estimé à environ 3 200 heures par an.

Par exemple, sur l'ensemble des collectivités interrogées, 3 remplacements pour congé maternité sont à prévoir courant 2009, sur des postes ne nécessitant pas ou peu de qualification.

D'autre part, la période hivernale, pourrait donner lieu à des remplacements pour arrêts maladie.

➤ **Le surcroît d'activité :**

Enfin, les besoins temporaires de personnel pour surcroît d'activité sont relativement faibles (car, en général, les collectivités ont recours à des entreprises extérieures) et ne représentent qu'environ 1 600 heures par an.

Ces heures correspondent à des chantiers exceptionnels comme par exemple, la création d'un service des sports ou l'ouverture d'une école ou encore à des aléas climatiques.

Ces heures peuvent également correspondre à des travaux réguliers dans l'année comme par exemple la taille des arbres en automne et la tonte des pelouses au printemps.

Remarque : une collectivité souhaiterait confier à une structure d'insertion tous les travaux concernant l'entretien des voies et des rivières (débroussaillage des fossés, ruisseaux,...).

Les postes à pourvoir sont principalement des postes d'agent d'entretien et d'agent technique ; peu sont des postes administratifs (5 sur 35 collectivités).

2-3- Les procédures de recrutement au sein des collectivités :

34% des collectivités, lorsque elles ont des postes à pourvoir, commencent à chercher dans leur vivier des candidatures spontanées (12 sur 35).

Si, aucune candidature ne convient, elles font toutes appel en priorité au centre de gestion de la fonction publique, aux EREF et, en dernier recours, à l'ANPE ou l'ADIAD.

80% des collectivités déclarent, ne rencontrer aucune difficulté pour recruter.

Par contre, pour 28% des collectivités, les formalités administratives liées l'embauche de personnel peuvent être un frein à des projets de recrutement.

Le nombre de documents liés au recrutement va croissant et pour les maires qui n'ont pas la possibilité de déléguer cette tâche à un directeur général des services ou à un adjoint compétent dans ce domaine, il devient très compliqué d'identifier tous

les documents, de les remplir correctement tout de suite et de respecter toutes les obligations légales dans une matière (le droit du travail) qui évolue sans cesse.

Remarque : deux collectivités ont également soulevé le problème de recruter des personnes qualifiées et compétentes dans un secteur comme les services à la personne ou l'animation où les besoins vont croissants alors qu'il y a peu ou pas de candidats.

Le recrutement de public en difficulté interpelle les maires et ceux-ci essaient, dans la mesure du possible, de les recruter sur des postes d'agent d'entretien ou d'agent technique, dans un premier temps, en contrat aidé, ensuite en contrat à durée déterminée.

Après cette période, l'agent pourra éventuellement être recruté soit en intégrant la collectivité comme titulaire de la fonction publique territoriale.

Par contre, 62% des collectivités, dans un avenir proche, ne vont pas avoir d'offres d'emploi en direction des publics les plus en difficulté.

Des collectivités s'intéressent à la création de chantiers d'insertion en lien avec les compétences exercées par leur commune (restauration des berges) ou des activités en fonction des besoins à venir de la commune.

Pour l'avenir, seules 6 collectivités vont mettre en place, dans un proche avenir, des services nouveaux à destination des administrés. Ces faibles résultats sont expliqués par le manque de moyens financiers ou par l'existence d'une large palette de services locaux.

Parmi ces nouveaux services, citons :

- Soutien scolaire (ce qui suppose de recruter du personnel compétent),
- Assistance aux personnes âgées (courses, transport des personnes chez le médecin,...)
- Actions à destination des adolescents (pas d'idée précise dans l'immédiat).

2-4- L'intérêt pour la collectivité à recourir à une structure d'intermédiation

Dans cette dernière partie, il s'agissait pour chaque collectivité de classer par ordre d'importance les raisons et les motivations qui les amèneraient à utiliser les services de la structure d'insertion.

Les résultats sont les suivants :

- 1- la facilité et la souplesse d'utilisation du service ;
- 2- faciliter l'insertion de personnes en difficulté sur mon territoire ;
- 3 - un coût de mise à disposition raisonnable ;
- 4 - la participation à un projet d'insertion ;
- 5 - l'accompagnement par un référent extérieur ;
- 6- l'allègement de la charge administrative liée au recrutement ;
- 7 - une structure qui prend en charge le recrutement.

La souplesse d'utilisation et le coût raisonnable, arrivent en tête dans la mesure où les collectivités ont des besoins très ponctuels et apprécieraient de bénéficier d'une structure qui leur permettrait de répondre à leurs impératifs de service public.

Ce constat concerne principalement toutes les petites collectivités (31%) qui n'ont pas toujours les moyens, le temps et les compétences d'un cabinet spécialisé pour recruter leurs futurs employés.

Elles ont trouvé le compromis intéressant tant en terme de gain de temps qu'en terme de responsabilité au niveau de la personne recrutée.

Les élus ont mis également la priorité sur le recrutement et l'insertion de personnes en difficulté qui sont issus de leur propre territoire communal.

2-5- L'implication dans la gouvernance de la structure :

Tous les élus interrogés ont mentionnés leur intérêt pour connaître les résultats de cette enquête.

10 d'entre eux, ont spécifié que le manque de disponibilité sera un frein à une implication directe et concrète à la création et à la gestion de la structure d'insertion.

A retenir :

- Les collectivités sont sensibles aux questions d'insertion des publics en difficulté
- Le potentiel d'heures de recours à une structure d'intermédiation pourrait s'élever à 8 300 heures par an.
- La souplesse d'utilisation d'une structure de mise à disposition de personnel attire les élus, mais ce type d'outil est méconnu.
- L'implication des élus dans la gouvernance d'une structure peut être remise en question par le manque de disponibilité.

4^{ème} partie : Hypothèse de création de structure

Deux types de structures d'insertion par l'activité économique peuvent permettre la mise à disposition de personnel auprès des collectivités, particuliers, entreprises : l'association intermédiaire et l'entreprise de travail temporaire d'insertion.

Comparatif Association Intermédiaire / Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion
DARES, Première Synthèse Informations, l'insertion par l'activité économique en 2006 (juin 2008-N°25.1)

	Association intermédiaire (AI)	Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion (ETTI)
Statut	Association Loi 1901 conventionnée par l'Etat	Entreprise de travail temporaire.
Publics ciblés	Jeunes de moins de 26 ans en grande difficulté, bénéficiaires du RMI, demandeurs d'emploi de longue durée, personne prise en charge au titre de l'aide sociale.	Jeunes de moins de 26 ans en grande difficulté, bénéficiaires du RMI, demandeurs d'emploi de longue durée, personne prise en charge au titre de l'aide sociale.
Modalités d'intervention	Salarié mis à disposition de particuliers, associations, collectivités locales, entreprises, pour la réalisation de travaux occasionnels	Salarié mis à disposition d'entreprises clientes dans le cadre de missions d'intérim.
Missions des structures	Recrutement, élaboration d'itinéraires personnalisés, orientation vers les CCAS, aide à l'insertion professionnelle durable, réception et traitement des offres d'emploi	Insertion professionnelle, suivi social et professionnel pendant et en dehors des missions.
Contrat de travail, mise à disposition	CDI à temps partiel ou CDD. La durée totale des mises à disposition ne peut excéder 240 heures au cours des 12 mois suivant la 1 ^{ère} mise à disposition lorsque celle-ci s'effectue auprès d'une entreprise. S'il s'agit d'une mise à disposition auprès d'une association (...) aucune limitation d'heures.	Contrat de travail temporaire limité à 24 mois (renouvellement compris) ; rémunération au moins égale au SMIC Horaire.
Nature de l'aide de l'Etat	Exonération des cotisations patronales de sécurité sociale, de TVA, d'impôts sur les sociétés, de taxe professionnelle et de taxe d'apprentissage, dans la limite de 750 heures rémunéré par an par salarié, aide à l'accompagnement (aide annuelle maximale de l'Etat de 30 000€ par association depuis le 1 ^{er} juillet 2005)	Allègement des cotisations patronales de sécurité sociale (allègement Fillon) depuis le 1 ^{er} juillet 2005 pour les salariés agréés par l'ANPE : aide au poste d'accompagnement (51 000€ pour 12 salariés à temps plein).

Le choix a été fait de d'élaborer une hypothèse de création d'association intermédiaire, plutôt qu'une entreprise de travail temporaire d'insertion pour les raisons suivantes :

- Les besoins en main d'œuvre ponctuelle et peu qualifiée sont repérés de façon plus importante auprès des collectivités locales qu'auprès des entreprises.

- ❑ Le public accompagné dans les structures d'accueil et d'accompagnement présente un cumul de difficultés qui correspond à un recours plus approprié à une association intermédiaire qu'à une entreprise de travail temporaire d'insertion
- ❑ La structure juridique associative est plus légère à créer qu'une entreprise de travail temporaire d'insertion

C'est pourquoi, un scénario de création d'association intermédiaire est proposé.

1 – Une association intermédiaire

➤ Définition

Les associations intermédiaires sont des associations qui ont pour objet l'embauche de personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles, afin de faciliter leur insertion dans le monde du travail en les mettant, à titre onéreux, à la disposition de personnes physiques ou morales dans des conditions dérogatoires du droit commun relatif au travail temporaire.

Compte tenu des multiples aspects de cette dérogation (relatifs au contrat de travail et à la fiscalité), seules les associations qui ont signé une convention avec l'Etat au titre de l'insertion par l'activité économique sont qualifiées d'associations intermédiaires. (La procédure de conventionnement s'est substituée au dispositif d'agrément annuel antérieur).

La convention est conclue pour une durée maximale de trois ans entre l'association intermédiaire et le préfet du département dans lequel l'association a son siège. Cette convention prévoit notamment le territoire dans lequel elle intervient.

Le suivi de cette convention fait l'objet d'un bilan d'activité annuel, transmis au directeur départemental du travail et de la formation professionnelle et au directeur départemental des affaires sanitaires et sociales.

L'association intermédiaire peut intervenir à toutes les étapes du parcours d'insertion. Elle intervient généralement en début de parcours d'insertion par un premier placement en entreprise, dans une association ou une collectivité locale ou encore chez un particulier.

En outre, depuis le 1er juillet 1999, seules les associations intermédiaires qui auront signé une convention de coopération avec l'ANPE pourront mettre leurs salariés à la disposition des entreprises. L'agrément de l'ANPE n'est pas exigé pour les personnes embauchées pour des mises à disposition hors entreprise.

Sous réserve de respecter les conditions fixées par la loi, les associations intermédiaires peuvent bénéficier d'exonération de cotisations sociales.

Décret n°92-331 du 30 mars 1992

Décret n°99-109 du 18 février 1999

Loi n°2002-73 de 17 janvier 2002 de modernisation sociale

Décret n°2002 – 1469 du 17 décembre 2002

Exonérations consenties

Le personnel salarié de l'association destiné à assurer le fonctionnement de celle-ci, et non à être mis à la disposition d'utilisateurs, n'est pas visé par ce dispositif. Les cotisations sociales sont dues dans les conditions de droit commun pour ces salariés permanents.

Cependant, afin de faciliter la gestion des associations intermédiaires, certaines dispositions dérogatoires applicables aux personnels mis à disposition sont applicables au personnel permanent.

La partie des rémunérations des salariés en insertion correspondant à une durée d'activité inférieure ou égale à 750 heures par année civile ou sur une période continue d'un an est exonérée des cotisations patronales. Toutefois sur cette partie des rémunérations, la cotisation d'accident maladie fixée forfaitairement à 3,70% est due.

Les cotisations et contributions salariales sont dues.

La partie des rémunérations relative à la durée d'activité supérieure à 750 heures est soumise à l'ensemble des cotisations, patronales et salariales.

Sur cette partie de rémunération, le taux accident du travail correspond à celui notifié par la Caisse Régionale d'Assurance Maladie. Les associations intermédiaires ne sont pas tenues de verser la cotisation de 0,10% due au titre du FNAL pour l'ensemble de leurs salariés (en insertion et permanents).

La durée totale de l'ensemble des périodes pendant lesquelles un même salarié peut être mis à disposition d'une ou plusieurs entreprises ne peut excéder 240 heures au cours des douze mois qui suivent la date de la première mise à disposition.

Pour que l'association intermédiaire ait droit à l'exonération des cotisations patronales pour 750 heures, le salarié devra travailler jusqu'à concurrence de 240 heures au maximum dans une ou plusieurs entreprises et les 510 heures restantes il devra travailler chez un employeur particulier ou une collectivité territoriale.

Enfin, tant pour les personnels en insertion que le personnel permanent, les associations intermédiaires versent leurs cotisations trimestriellement et ne sont redevables ni du FNAL supplémentaire à 0,40% , ni du versement transport, quel que soit leur effectif.

Pour créer une association intermédiaire, il faut créer une association dont l'objet unique est celui de l'association intermédiaire. On ne peut légalement faire d'autres activités que celle prescrite par la loi à savoir l'accueil de public, l'organisation de parcours et la mise à disposition.

Afin d'optimiser les moyens de ce nouvel organisme cette étude préconise un partenariat très fort avec des organismes existants du territoire. Il faudra cependant créer une gouvernance nouvelle correspondant aux souhaits des organismes de s'associer.

2 – Hypothèse de Fonctionnement

L'association intermédiaire a trois fonctions :

➤ Fonction d'accueil et d'accompagnement des publics

Cette fonction est déjà assurée sur le Pays Midi-Quercy par plusieurs organismes : 3 EREF, La mission locale, ADIAD Cap Emploi, Centre médico sociaux.

L'accueil

Ils 'agit de rencontrer le public afin de réaliser un diagnostic des compétence professionnelles ainsi que des ressources et des freins à l'emploi. Cet accueil doit permettre de rapidement définir si le candidat peut se positionner sur les missions que peut offrir l'association intermédiaire.

L'accompagnement

Chaque mission doit déclencher un suivi pour évaluer avec l'utilisateur et le bénéficiaire les capacités professionnelles du salarié : ponctualité, assiduité, capacité d'exécution de tâches simples, compréhension de consignes....

Par ailleurs, l'association intermédiaire devra proposer au bénéficiaire un suivi plus global qui permettra notamment d'étudier :

- Le besoin de formation du candidat,
- l'orientation de son parcours professionnel,
- la mise en relation avec des organismes partenaires...

Un accompagnement sous traité

Ces fonctions d'accueil et d'accompagnement pourraient être réalisées par les agents des EREF du territoire. La prise en compte de cette fonction dans les attributions des agents d'accueil et d'accompagnement des EREF permettrait :

- ↳ Une économie d'échelle pour les structures : partage de moyens humains, locaux, outils informatiques, bases de données communes...
- ↳ Une économie d'acteurs sur le territoire (éviter la multiplication de référents)
- ↳ Une évolution des métiers des agents des EREF : plus grande implication dans la mise en relation territoriale et dans l'accompagnement dans l'emploi

Une convention pourrait être établie entre l'association intermédiaire (en tant que donneur d'ordre de l'accompagnement) et son prestataire (l'organisme d'accompagnement).

Une méthodologie commune entre les prestataires d'accueil et d'accompagnement devra être créée.

De même, il devra être défini une méthode d'évaluation commune de la prestation d'accompagnement. L'Association intermédiaire devra s'engager à rémunérer cette prestation

Fonction de recherche d'offres d'emploi en mise à disposition

La vocation d'une association intermédiaire est de détecter sur un territoire des offres d'emploi qui pourraient être pourvues par des personnes éloignées de l'emploi. Par définition, ces offres ne peuvent être d'une grande qualification.

Quelles sont les motivations des utilisateurs ?

- ↳ La mise à disposition : alléger la charge administrative liée au recrutement
- ↳ Un accompagnement par un référent extérieur et local dans la mise en situation de travail
- ↳ Un coût de mise à disposition raisonnable (entre 14 à 16 euro de l'heure facturée par les Associations Intermédiaires pour une rémunération du bénéficiaire au SMIC, tarif moyen constaté par nos soins début 2008)
- ↳ La participation à un projet d'insertion territorial

Les utilisateurs potentiels :

- ↳ Les collectivités locales
- ↳ Les particuliers : sur le secteur du service à la personne, certaines communes bénéficient déjà des services de l'association intermédiaire AVIE (Canton de Nègrepelisse, Caussade et Monclar de Quercy). Il faudra veiller à la réalisation de conventions entre les deux structures de façon à assurer une qualité de service équivalente sur l'ensemble du territoire.
- ↳ Il ne paraît pas souhaitable que la structure se positionne sur la recherche d'activité dans le secteur agricole car l'association Intermède possède une compétence spécifique dans ce domaine.

Comment détecter des offres d'emploi ?

- Mise en œuvre d'un plan de communication
 - ↳ Réalisation d'un dépliant de présentation de l'offre de services de l'association intermédiaire
 - ↳ Animation de réunions territoriales avec des utilisateurs potentiels
 - ↳ Rédaction d'articles dans les bulletins communaux et intercommunaux
- Prospection ciblée
 - ↳ Prospection ciblée en fonction des profils des publics inscrits. Une prospection devra être organisée par l'association intermédiaire auprès d'utilisateurs potentiels afin de détecter des possibilités d'emploi en partant notamment des profils des candidats inscrits à l'association.

Ces efforts de prospection et de communication doivent permettre de constituer un réseau d'utilisateurs.

Moyens humains

Cette fonction de prospection sera assurée par le responsable de l'association intermédiaire.

Fonction administrative de gestion des missions de mise à disposition

Chaque mission donne lieu à la réalisation :

- Une Déclaration unique d'embauche
- Un contrat de travail
- La fourniture d'une fiche horaire à remplir par l'utilisateur et le bénéficiaire
- La gestion d'avances sur paie
- La réalisation d'un bulletin de salaire
- Le paiement des salaires
- La facture à l'utilisateur et son encaissement
- Les déclarations auprès des caisses sociales
- Les documents de fin de contrat : attestation Assedic, solde de tout compte, certificat de travail

Les tâches administratives liées à la gestion de paie peuvent faire l'objet d'une sous-traitance auprès de l'EREF site de proximité ce qui permettrait d'alléger l'association intermédiaire à son démarrage. L'EREF site de proximité a en effet créé à partir de 1997 un centre de services pour les associations : il permet l'appui aux tâches administratives pour les associations ayant des salariés (bulletins de salaires, déclarations sociales...). Ce service de gestion administrative est utilisé par plus de 20 associations du territoire et s'occupe chaque mois d'environ une centaine de salariés du territoire. Il est assuré par une personne travaillant à temps partiel et qui pourrait ainsi compléter son temps de travail.

Les autres tâches administratives (notamment communication, partenariat, fonctionnement interne...) doivent être gérées en interne.

Cette structure devra s'appuyer sur un responsable administratif et gestionnaire du projet de structure. Nous esquissons à la suite les missions d'un tel poste.

Fiche de poste du responsable de l'association intermédiaire

Administration de l'association

- Préparation des Assemblées générales et des Conseils d'administration,
- Suivi comptable et financier
- Organisation et suivi du partenariat (gestion des demandes de financement, réalisation des bilans...)
- Participation à des séances de coordination avec les partenaires

Prospection – Communication

- Elaboration d'outils de communication (plaquettes, articles, diaporama, réunions.)
- Ciblage et mise en œuvre d'un plan de prospection

Gestion des missions

- Recueil des offres de mise à disposition
- Formalisation des conventions avec les partenaires, les bénéficiaires, les utilisateurs
- Supervision de la gestion administrative des contrats de travail

3 – La gouvernance

La réussite du projet reposera sur la gouvernance. Celle-ci doit permettre :

- d'associer le plus largement possible les acteurs de l'emploi du territoire,
- de gérer le contrat partenarial commun,
- d'assurer le suivi éthique du projet,
- de mobiliser les équipes techniques
- de gérer la relation avec les institutions

Le Conseil d'administration devra être composé, à notre avis, des partenaires suivants :

- Syndicat mixte du Pays Midi Quercy
- Représentant de la Commission Locale d'Insertion
- Représentant des 4 communautés de communes du pays Midi-Quercy
- Représentants des 3 EREF du territoire : EREF TVA, EREF QC, EREF site de proximité
- Représentants d'entreprises : chambres consulaires, ...

A leur demande :

- Associations travaillant dans le domaine de l'emploi – formation - insertion intervenant sur le territoire : ADIAD, Mission Locale, ...
- Autres Associations de « dynamisation » du territoire ayant une fonction d'accueil : cyberbase, maison du patrimoine, Caussade Accueil...

4 – Budget prévisionnel

Il nous a semblé pertinent d'esquisser un budget prévisionnel d'un tel type de structure afin de rendre plus concrète cette étude.

Coût Prévisionnel Hors Sous traitance	
Charges Fixes	
Masse salariale responsable de l'AI	35 000 €
Déplacements	3 500 €
Locaux	1 800 €
Charges locatives (EDF, eau.)	600 €
Assurance Association	1 000 €
Fournitures	500 €
Frais de communication (plaquette...)	1 000 €
Frais de télécommunication Fixe + Portable	2 500 €
Frais de certifications, réseau, documentation	4 000 €
Dotation aux amortissements	2 000 €
Total	47 900 €

Sous traitance	
-----------------------	--

Coût salarial de l'heure de MAD facturée	11.5 €
Prix de vente de l'heure de MAD	14.5 €
Marge sur coût variable	3.0 €

Frais administratifs de gestion des paies et déclarations sociales	0.5 €
Frais accompagnement : mise en relation, suivi sur postes de travail, relations utilisateur et bénéficiaire, bilan individuels, saisie compte rendu de mission (à définir)	2.0 €
Revenu résiduel structure	0.5 €

Hypothèse de nombre d'heures annuelles facturées		
5 000	10 000	20 000
Autofinancement Prévisionnel		
2 500 €	5 000 €	10 000 €

	Hypothèse de nombre d'heures annuelles facturées		
Nombre d'heures facturées	5 000	10 000	20 000
Autofinancement	2 500 €	5 000 €	10 000 €
Reste à financer	45 400 €	42 900 €	37 900 €

Les hypothèses de financement public de la structure :

- Ministère du travail (convention d'accompagnement, ...)
- Collectivités locales :
 - o Communautés de communes
 - o Syndicat Mixte du Pays Midi Quercy
 - o Fonds social européen : PLIE
- Conseil général 82 : Programme départemental d'insertion et d'activation vers l'emploi (PDIAE)
- Conseil régional midi Pyrénées (dispositif régional insertion par l'activité économique)

Des aides au démarrage peuvent être sollicitées auprès des fondations et du ministère du travail (FDI...). Elles seront nécessaires pour l'équipement informatique et la communication.

La structure devra être dotée d'une trésorerie initiale suffisante pour faire face aux besoins décalages sur les financements publics et à celui du règlement des clients. Celle-ci sera collectée auprès des partenaires de constitution et par recours à l'emprunt.

A ce niveau d'étude, nous ne pouvons envisager le plan de financement global d'un tel type d'organisme d'autant que comme nous allons le voir dans le chapitre suivant beaucoup d'incertitudes pèsent sur le secteur de l'insertion par l'activité économique.

Conclusion et perspectives

1 – Les évolutions réglementaires

L'année 2008 qui a été la période de réalisation de cette étude a été forte en matière de transformations du secteur de l'insertion par l'activité économique :

- Vote de la loi sur le RSA impliquant une transformation importante dans l'organisation du parcours d'insertion.
- Réformes du secteur l'insertion par l'activité économique.
- Création de l'opérateur unique.

Ces évolutions pourraient avoir un impact important pour les structures d'intermédiation car la question de leur rôle et leur place dans le paysage des outils pour l'accompagnement des demandeurs d'emploi sera posée. On pourrait assister à une dichotomie entre « parcours » d'intermédiation vers l'emploi et « parcours » vers l'employabilité.

Ces évolutions réglementaires doivent être impérativement prises en compte par les élus du Pays Midi Quercy quant à la décision de constituer un nouvel outil sur le territoire.

2 – Des conditions de réussite à réunir

Une telle structure devra à notre avis pouvoir réaliser à terme (d'ici 3 ans) entre 20 et 30.000 heures de travail par an de mise à disposition afin de trouver toute sa pertinence territoriale. Ces chiffres s'appuient sur le « modèle économique » de ce type d'organisme et les moyennes observées dans ce secteur.

Année	2004	2005	2006
Nombre moyen d'heures vendues	34 551	35 373	35 572

Source : DARES, l'IAE en 2006 – Premières synthèses information

La conduite des entretiens auprès des TPE et auprès des collectivités locales n'a pas permis de démontrer les conditions de réussite d'un tel type de projet :

- Des besoins d'emploi surtout sur des postes qualifiés
- Un faible recours à l'intermédiation

Le retournement économique auquel nous avons assisté à partir de l'été 2008 sera un facteur supplémentaire de difficulté pour la réussite d'un tel type de projet car elle devrait entraîner des concurrences fortes sur le marché de la demande d'emploi.

Pourtant un tel type de projet n'est pas sans atout pour le Pays Midi Quercy :

⇒ *Offrir un nouveau niveau de service aux employeurs locaux par le biais de la gestion de la mise à disposition tout en garantissant une équité territoriale pour faciliter :*

- . La rencontre employeur- public en insertion
- . L'adaptation aux contraintes de flexibilité des organisations de travail

⇒ *Offrir un outil de mise en activité professionnelle pour des publics en difficulté d'insertion :*

- . Repérer les besoins d'emploi du territoire
- . Identifier ses compétences en regard de propositions objectives d'emploi
- . Faciliter le « test » d'activité permettant de s'évaluer en situation de travail

⇒ *Conforter la plateforme de services des acteurs locaux intervenant dans le champ de l'emploi formation insertion et en premier lieu les EREF et le PLIE.*

- . Renforcer la technicité des acteurs locaux dans la mise en relation
- . Améliorer l'observatoire local des besoins en emploi et compétences

⇒ *Construire un modèle territorial d'insertion :*

- . Faciliter la combinaison d'étapes de parcours,
- . Renforcer la coopération entre les acteurs locaux,
- . Renforcer l'implication des élus locaux dans la cohésion sociale,
- . Préfigurer une GRH territoriale ?

Ainsi, il nous semble que seuls des efforts concertés entre les communes devront permettre de construire une demande en matière de mise à disposition de public en insertion.

Pour cela, elles peuvent stimuler un recours aux publics en difficulté de leur territoire grâce à des clauses spécifiques sur les marchés publics qu'elles réalisent.

La « clause sociale » pourrait être l'occasion pour les entreprises qui s'y soumettent de travailler en collaboration plus étroite avec les structures d'insertion locale pour satisfaire dans un premier temps aux exigences de leur donneur d'ordre.

L'instauration de ces clauses sociales dans les marchés publics nécessite la mobilisation de l'ensemble des acteurs publics, des acteurs de l'emploi de la formation et de l'insertion.

Annexes