



**MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

L'INSERTION PAR L'ACTIVITE ECONOMIQUE DANS LES SECTEURS DE L'AGRICULTURE, DU PAYSAGE ET DE L'AGROALIMENTAIRE

Rapport n° 22047

établi par

Jérôme BURQ

Inspecteur général de l'agriculture

Régine PRION

Inspectrice générale de l'agriculture

Mars 2023

CGAAER

CONSEIL GÉNÉRAL

DE L'ALIMENTATION

DE L'AGRICULTURE

ET DES ESPACES RURAUX

SOMMAIRE

RÉSUMÉ.....	4
LISTE DES RECOMMANDATIONS.....	5
1. CONTEXTE, OBJECTIFS ET MÉTHODOLOGIE DE LA MISSION	6
1.1. Contexte	6
1.2. Objectifs.....	6
1.3. Méthodologie	6
2. UN SECTEUR RÉCENT AU SERVICE DES POLITIQUES PUBLIQUES D'INSERTION	7
2.1. Un secteur de plus en plus présent dans les politiques publiques de l'inclusion	7
2.2. Des structures variées en réponse à des besoins spécifiques.....	9
2.2.1. Les structures.....	9
2.2.2. Les publics	10
2.3. Des structures régies par un cadre réglementaire commun.....	11
2.3.1. L'accompagnement des personnes	11
2.3.2. Le conventionnement de l'État	11
2.3.3. L'aide au poste	12
2.4. Des contrats de travail variés et ajustables.....	12
2.5. Une politique portée par le MTPEI, pilotée localement par les DDETS(PP).....	13
2.6. Des dispositifs pour rapprocher les salariés de l'IAE des employeurs	15
3. LES BRANCHES AGRICULTURE ET PAYSAGE SONT BIEN REPRÉSENTÉES DANS L'INSERTION ET LES EPLEFPA OCCUPENT UNE PLACE SINGULIERE	16
3.1. Une entrée sur cinq dans l'IAE concerne des métiers dans le champ du MASA	16
3.1.1. Données statistiques	16
3.1.2. Les grands réseaux nationaux.....	22
3.1.3. Le point de vue des organisations professionnelles.....	24
3.1.4. Un focus sur quelques aspects financiers.....	26
3.1.5. Une expérience originale : la Ferme de Moyembrie.....	28
3.2. Les EPLEFPA y occupent une place singulière	28
3.2.1. Un état des lieux difficile à établir	28
3.2.2. Principalement des actions de formation au profit de bénéficiaires de parcours	28
3.2.3. Des expériences signifiantes et porteuses de sens pour les établissements	29
3.2.4. Des craintes à lever mais de véritables atouts pour réussir	32
4. L'IAE S'INSCRIT DANS PLUSIEURS POLITIQUES PUBLIQUES DU MASA ET CETTE PARTICIPATION PEUT ÊTRE DÉVELOPPÉE.....	33
4.1. La politique de l'emploi en agriculture.....	34

4.2. La politique l'alimentaire	34
4.2.1. Le déploiement des PAT	34
4.2.2. La lutte contre la précarité alimentaire	35
4.3. L'agriculture biologique et les circuits courts	35
5. EN SYNTHÈSE : LA MATRICE FFOM ET LES LEVIERS À ACTIVER	36
5.1. La matrice FFOM	36
5.2. Plusieurs leviers peuvent être activés	37
CONCLUSION	39
ANNEXES	40
Annexe 1 : Lettre de mission	41
Annexe 2 : Liste des personnes rencontrées	43
Annexe 3 : Liste des sigles utilisés	49

RÉSUMÉ

L'insertion par l'activité économique (IAE) est un dispositif s'adressant aux personnes éloignées de l'emploi. Politique prioritaire du gouvernement, portée par le Ministère du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion (MTPEI) et déclinée dans les territoires, l'IAE s'inscrit dans la Stratégie de lutte contre la pauvreté et la feuille de route du Pacte ambition pour l'IAE.

Au 31 décembre 2022, 4 225 structures de l'insertion par l'activité économique (SIAE) emploient 142 900 salariés dans cinq principaux types de structures. Les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) et les entreprises d'insertion (EI) accueillent directement des salariés, tandis que les associations intermédiaires (AI) et les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) fonctionnent sur le mode de l'intérim en proposant des missions de mise à disposition. Les entreprises d'insertion par le travail indépendant (EITI) mettent en relation des travailleurs indépendants en parcours d'insertion et des clients potentiels (cadre expérimental jusqu'en 2023).

Avec 34 800 entrées en 2021, les métiers de l'agriculture, du paysage et de l'agroalimentaire, représentent 19 % des nouveaux contrats de l'IAE en France. Parmi eux, les secteurs du paysage et du maraîchage sont les plus représentés.

Dans l'enseignement agricole public, une cinquantaine d'établissements conduisant des activités en lien avec l'IAE ont été recensés. Ils interviennent principalement dans la formation de bénéficiaires en tant que prestataires de SIAE et une douzaine d'établissements portent directement une structure.

Les métiers concernés par la mission (désignés « secteurs ou métiers agricoles » dans le rapport) s'exercent dans des conditions qui se révèlent être particulièrement propices à l'insertion et à la remise en activité des salariés : lien avec la nature et le vivant, travail concret, faibles qualifications parfois exigées... Par ailleurs, ils participent à plusieurs politiques publiques du MASA : politique de l'emploi, politique alimentaire, agriculture biologique et commercialisation en circuits courts. Leur contribution pourrait toutefois être développée.

En l'absence de données disponibles sur le sujet, les entretiens ont révélé que peu de bénéficiaires s'intègrent dans des emplois « classiques des secteurs agricoles » à l'issue d'un parcours IAE, ceci malgré les tensions de recrutement qui existent sur ces métiers. Ce constat est toutefois moins marqué dans le secteur du paysage. Plusieurs éléments d'explication ont été avancés, parmi lesquels : la méconnaissance réciproque des parties (employeurs et bénéficiaires), le faible nombre de SIAE dans certains secteurs et la concurrence avec d'autres types de contrats. Malgré quelques frémissements, la demande des branches professionnelles à l'égard des publics issus de l'IAE est encore faiblement exprimée.

Pour faire face à cette situation et optimiser la capacité du secteur de l'IAE à répondre aux problématiques notamment d'emploi dans les métiers relevant du MASA, les missionnés ont formulé plusieurs recommandations visant : d'une part à impulser de nouveaux partenariats entre branches professionnelles et réseaux nationaux de l'IAE, et d'autre part, la mise en place de SIAE dans les métiers du secteur agricole encore peu représentés dans les dispositifs IAE existants.

Mots clés : insertion par l'activité économique, emploi agricole, agriculture, paysage, IAA

LISTE DES RECOMMANDATIONS

- R1.** Au niveau national (DGPE et DGER) : rapprocher les grands réseaux de l'IAE et les branches professionnelles des métiers relevant du MASA (agriculture, paysage, agroalimentaire) en organisant une rencontre annuelle sous l'égide des deux directions générales.
- R2.** Au niveau régional (DRAAF) : réunir à l'échelle régionale ou locale les protagonistes de l'IAE (structures, prescripteurs, EPLEFPA, DDETS(PP), MSA...) et les professionnels des filières « agricoles » afin d'initier des partenariats visant à insérer durablement dans l'emploi les bénéficiaires de l'IAE et développer la capacité du secteur à constituer un vivier pour ces métiers, au même titre que les autres emplois.
- R3.** A la DGER : dans le cadre d'un appel à projet spécifique, déployer dans toutes les régions au moins un Atelier et chantier d'insertion (ACI) porté par un EPLEFPA. Favoriser la création d'ACI dans les secteurs d'activité où peu d'entre eux sont actuellement positionnés (polyculture-élevage, agroéquipement, agroalimentaire...).
- R4.** A la DGPE : étudier la faisabilité d'une reconnaissance « Agriculture inclusive » sous une forme à préciser, et à destination des SIAE mais aussi des exploitations agricoles développant des actions en matière d'inclusion sociale.
- R5.** Au cabinet : élaborer un accord-cadre entre le Ministère de la justice, le MTPEI et le MASA pour développer les Chantiers d'insertion agricole à destination de personnes sous-main de justice, en s'inspirant de l'expérience de Moyembrie.
- R6.** A la DGER : créer un réseau thématique « IAE » au sein de la sous-direction de la recherche de l'innovation et des coopérations internationales (SDRICI), dotée d'un animateur national chargé d'assurer le recensement et le suivi des activités IAE en EPLEFPA, de fédérer les établissements engagés dans l'IAE (échanges de bonnes pratiques, mutualisations, capitalisations...) et d'accompagner les porteurs de projets.

1. CONTEXTE, OBJECTIFS ET MÉTHODOLOGIE DE LA MISSION

1.1. Contexte

L'insertion par l'activité économique (IAE) permet à des personnes éloignées de l'emploi, notamment du fait de difficultés sociales et professionnelles, d'accéder à l'emploi tout en bénéficiant d'un accompagnement pour consolider leur projet d'insertion.

Le rapport du CGAAER sur les nouvelles formes de travail en agriculture (rapport n°20090, juillet 2021) a montré l'importance de ce secteur en général et en particulier pour le secteur agricole et le secteur paysage-espaces verts. Malgré la multiplication d'initiatives dans ce domaine ces dernières années, les auteurs du rapport soulignent que l'IAE est encore sous-représentée dans la production agricole, alors même que l'environnement de travail offert par cette activité s'y prête. Selon eux, « le secteur de l'insertion n'a pas été suffisamment investi par les professionnels agricoles et il reste également mal connu par les acteurs des politiques publiques portées par le MAA, alors même qu'il peut apporter des solutions aux problèmes de recrutement auxquels le secteur agricole est régulièrement confronté ».

Consécutivement à ce constat, le Directeur de Cabinet du Ministre de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire, a sollicité le CGAAER afin que soit diligentée une mission sur IAE dans les secteurs de l'agriculture, du paysage et de l'agroalimentaire.

1.2. Objectifs

Au regard de l'enjeu et compte tenu de la faible visibilité de ce dispositif, les objectifs figurant dans la lettre de mission (annexe 1) établie par le Directeur de Cabinet sont :

- dresser un état des lieux statistique et une typologie, complémentaires à ceux établis dans les récents travaux du CGAAER sur les nouvelles formes de travail en agriculture ;
- examiner comment le secteur participe à la mise en œuvre de politiques publiques en accordant une attention particulière aux structures portées par les EPLEFPA ;
- analyser si ce secteur peut davantage être sollicité et accompagné par les services du MASA, et si tel est le cas, selon quelles modalités.

1.3. Méthodologie

Une première rencontre avec la Direction Générale de la Performance Economique et Environnementale des Entreprises (DGPE), sous-direction de la compétitivité (SDC), a permis de préciser le périmètre de la mission. Les secteurs retenus sont :

- l'agriculture : cultures, élevages, arboriculture, viticulture, horticulture et maraîchage ;
- le paysage : espaces verts et espaces naturels ;
- l'agroalimentaire.

L'état des lieux a été réalisé à partir des données statistiques sur l'IAE fournies par la DARES et les données disponibles sur la Plateforme de l'inclusion. Le recensement des activités en lien avec l'IAE dans les EPLEFPA a été réalisé via une enquête auprès des DRAAF/SRFD.

Parallèlement, des entretiens ont été conduits avec les principaux acteurs concernés (une quarantaine d'entités, soit environ 90 personnes) : fédérations, unions et structures de l'IAE, branches professionnelles, réseaux nationaux, services de l'État, prescripteurs de parcours, EPLEFPA... Ces entretiens ont été complétés par plusieurs visites de terrain en vue d'identifier les

freins et les forces de ces dispositifs, ainsi que leur participation à la mise en œuvre des politiques publiques portées par le MASA. Des initiatives intéressantes, susceptibles d'être transférées ont été repérées.

Enfin, la mission a également procédé à une analyse documentaire conséquente : textes législatifs et réglementaires relatifs aux politiques publiques et aux dispositifs en lien avec l'insertion, rapports (CGAAER, Cour des Comptes, Inspections générales ...), publications (Pacte d'ambition pour l'IAE, rapport Borello, Plan IAE...), articles de presse et sites internet.

Un point d'étape en cours de mission a été réalisé avec la DGPE.

La mission remercie l'ensemble des interlocuteurs rencontrés (annexe 2) pour leur disponibilité et la qualité des échanges. Tous ont contribué à enrichir le point de vue des missionnés.

2. UN SECTEUR RÉCENT AU SERVICE DES POLITIQUES PUBLIQUES D'INSERTION

2.1. Un secteur de plus en plus présent dans les politiques publiques de l'inclusion

L'insertion par l'activité économique est née dans les années 1970 à l'initiative d'acteurs de terrain souhaitant favoriser l'autonomie des personnes en situation d'exclusion sociale et professionnelle. La reconnaissance institutionnelle du secteur et sa structuration se sont déroulées progressivement avec une accélération à partir des années 1990.

De 1990 à 2000 : Structuration et reconnaissance de l'IAE¹ avec, notamment en 1998, la Loi d'orientation du 29 juillet 1998 relative à la lutte contre les exclusions qui fixe le cadre légal d'intervention de l'IAE (structures concernées, type d'activité, accompagnement, aides de l'État, conventionnement...) et l'inscrit dans le code du travail. Cette loi crée également le conseil départemental de l'insertion par l'activité économique (CDIAE), qui, sous la responsabilité du Préfet de département, assure le pilotage et veille à la cohérence des interventions financières publiques et des actions entreprises en faveur de l'insertion professionnelle.

De 2000 à 2017 : Professionnalisation et modernisation de l'IAE avec :

- en 2005 : la Loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale (2005-2009) qui réaffirme le rôle de l'IAE comme acteur à part entière dans la lutte contre l'exclusion et le chômage, et renforce ses moyens d'action. Le montant des crédits des fonds départementaux d'insertion (FDI) est augmenté et leur mobilisation est facilitée (champ des actions éligibles élargi, règles de plafonnement assouplies, durée maximale du conventionnement étendue).

- en 2007/2008 : le Grenelle de l'insertion affirme la volonté de réforme et de développement de l'IAE et le plan de modernisation de l'IAE renforce le rôle des CDIAE en y associant l'ensemble des partenaires publics et privés susceptibles de contribuer à l'insertion professionnelle des personnes éloignées de l'emploi. La circulaire DGEFP n°2008-21 du 10 décembre 2008 précise les nouvelles modalités de conventionnement des SIAE (bilans d'activités, objectifs et indicateurs de performance, contractualisation pluriannuelle...);

¹ Sources : sites : <https://www.avise.org> ; <https://travail-emploi.gouv.fr>

- en 2014 : l'instruction DGEFP 2014-2 du 5 février 2014 et le Décret n° 2014-197 du 21 février 2014 généralisent pour l'ensemble des structures de l'IAE l'aide au poste d'insertion avec un montant socle attribué selon conventionnement et une part modulable valorisant les efforts d'insertion de la structure. Ces textes précisent diverses mesures relatives à l'IAE dont un cadre rénové de la gouvernance locale (articulation CDIAE et comité technique d'animation - CTA) et des dialogues de gestion (adaptés à la durée de la convention). Le Décret n° 2014-1360 du 13 novembre 2014 et la circulaire DGEFP 01/2015 du 14 janvier 2015 sont relatives aux périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP).

Depuis 2018 : Accélération de l'IAE dans les politiques publiques d'inclusion, avec :

- en 2018 : le rapport Borello intitulé « Donnons-nous les moyens de l'inclusion » remis à la Ministre du travail le 16 janvier 2018, propose un pacte avec le secteur de l'IAE afin d'assurer son développement et sa performance. Le 13 septembre 2018, dans la présentation de la Stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté, le Président de la république, prévoit d'accueillir 100 000 nouveaux salariés en parcours d'insertion dans l'IAE sur la durée du plan 2018/2022. Pour faciliter l'accès à la formation des salariés en insertion, l'accord cadre national du 28 mai 2018 signé par les réseaux de l'IAE et les opérateurs de compétences (OPCO), mobilise à hauteur de 200M€ le Plan d'investissement dans les compétences (PIC) ;

- en 2019 : le Pacte d'ambition pour l'IAE remis à la Ministre du Travail, le 10 septembre 2019, énonce 5 engagements et 30 mesures dans une feuille de route devant servir la création des 100 000 emplois supplémentaires en insertion d'ici fin 2022 et porter ainsi à 240 000 le nombre de personnes intégrées dans le dispositif ;

- en 2020 : la Loi inclusion du 14 décembre 2020 relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'IAE prévoit des mesures concrètes pour simplifier et fluidifier les procédures de recrutement, adapter les formats de parcours d'insertion aux besoins des publics et accompagner la dynamique de croissance du secteur tout en garantissant la qualité des parcours d'insertion. Elle concrétise certains éléments du Pacte d'ambition pour l'IAE tels que la mise en œuvre de la plateforme de l'inclusion, la création du CDI inclusion pour les publics seniors ou les contrats passerelles.

En 2020, afin de susciter l'implantation de structures inclusives en zones rurales isolées, l'appel à projets « Inclusion et ruralité » est lancé par la MSA, via son réseau associatif LASER Emploi ;

- 2021 : la réforme du parcours d'IAE entre en vigueur avec notamment l'inscription de la plateforme de l'inclusion comme porte d'entrée unique pour la déclaration de l'éligibilité des candidats et la déclaration des recrutements ouvrant droit au versement de l'aide au poste. La réforme élargit la liste des prescripteurs habilités à prescrire un parcours IAE, et confère aux structures de l'IAE la faculté d'auto-prescription. Le respect des critères d'éligibilité à un parcours IAE conduit à la délivrance automatique par la plateforme de l'inclusion, d'un PASS IAE rattaché à la personne. Reconnu par l'ASP, le PASS IAE ouvre droit au versement de l'aide au poste.

Le budget global consacré à l'IAE sur les trois dernières années (2020 à 2022) s'élève à 3,6Md€ (1,3 Md'€ pour 2022). En 2020 et 2021 des moyens exceptionnels (350 M€ sur les deux ans) ont été mis en œuvre au titre du fonds de développement de l'inclusion (FDI) pour consolider le secteur et accompagner sa transformation. En 2022, le FDI est reconduit à hauteur de 25 M€, priorité étant

donnée au pilotage et à la concrétisation des projets de création d'emplois déjà conventionnés afin de consolider la stratégie de croissance du secteur de l'IAE.

2.2. Des structures variées en réponse à des besoins spécifiques

La démarche de l'IAE repose sur un double postulat : aucune personne n'est a priori inemployable et l'insertion la plus efficace est celle qui se fait par l'activité. Ainsi, les structures de l'IAE (SIAE) ont en commun la combinaison d'une fonction économique classique (production de biens et services) avec une fonction sociale, qui vise l'embauche de personnes éloignées de l'emploi afin de faciliter leur insertion professionnelle et plus largement de retrouver une place dans la société. Leur action s'inscrit dans le champ de l'économie sociale et solidaire (ESS).

2.2.1. Les structures

Selon les besoins sociaux auxquels elles répondent, les structures de l'IAE proposent une offre différente en termes d'insertion et s'adressent à des publics plus ou moins éloignés de l'emploi. On dénombre cinq types de SIAE :

- les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) : ils ont vocation à accueillir des publics particulièrement fragiles, nécessitant un accompagnement social important. Ils peuvent être portés par 9 types de structures². L'activité des ACI se situe nécessairement dans le champ de l'utilité sociale, et s'exerce dans des conditions dans lesquelles les aides publiques perçues ne créent pas de distorsion de concurrence ni ne se substituent à des emplois existants. Structures de production, la commercialisation des biens et services est encadrée ; ils peuvent toutefois être commercialisés, à condition que la part du chiffre d'affaires n'excède pas 30 % de leurs charges (ce seuil pouvant être relevé à 50 % sur dérogation) ;

- les entreprises d'insertion (EI) : elles accueillent directement les salariés et assurent la production de biens ou de services en vue de leur commercialisation aux conditions du marché. Elles s'inscrivent pleinement dans le champ concurrentiel. Les EI sont soumises aux mêmes règles fiscales, économiques et juridiques que toute TPE/PME. Leurs ressources proviennent de 85% à 95% de la commercialisation des prestations qu'elles proposent ;

- les associations intermédiaires (AI) : elles assurent la mise à disposition de personnes en insertion auprès de divers utilisateurs (particuliers, associations, collectivités territoriales ou entreprises) pour des travaux occasionnels de tout type. Associations à but non lucratif, loi 1901, leur activité est le prêt de main d'œuvre à titre onéreux. Le client fournit le matériel et assure l'encadrement lors des travaux ;

- les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) : elles sont pour la majorité des sociétés commerciales et proposent à leurs salariés des missions ou des mises à disposition auprès d'entreprises et de collectivités dans le cadre réglementaire du travail temporaire. La loi du 14 décembre 2020 a précisé que les ETTI doivent obéir à la règle de « triple exclusivité » : de public

² Un organisme de droit privé à but non lucratif (une association loi 1901 par exemple), une commune, un département, un établissement public de coopération intercommunale, un centre communal ou intercommunal d'action sociale (CCAS ou CIAS), un syndicat mixte, un établissement d'enseignement professionnel et d'enseignement agricole de l'État, une chambre départementale d'agriculture, ou l'Office national des forêts. (Article R5132-27 du Code du travail)

(uniquement des salariés en parcours IAE), d'activité (travail temporaire) et de moyens (leurs moyens humains et matériels étant exclusivement au service de leur projet social) ;

- les entreprises d'insertion par le travail indépendant (EITI) : elles mettent en relation des travailleurs indépendants en parcours d'insertion et des clients potentiels et sont en expérimentation depuis 2018 et jusqu'en 2023.

A ces cinq types de structures se rajoutent :

- les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ), exclusivement sous statut associatif, salarient des personnes en difficulté d'accès à l'emploi (principalement en contrat en alternance) et les mettent à disposition de leurs entreprises adhérentes, en organisant leur formation (théorique et pratique) et en leur proposant un accompagnement social ;

- les régies de quartier, également sous statut associatif, visent à répondre aux besoins sociaux d'un territoire en particulier en associant plusieurs acteurs (collectivités, habitants, partenaires sociaux et économiques) autour de projets. Les 4/5^{ème} d'entre elles sont conventionnées structures de l'IAE ;

- les établissements et services d'aide par le travail (ESAT) et les entreprises adaptées (EA), sont des structures employant des personnes en situation de handicap.

Les ensembles d'insertion, sont des regroupements structurés de différentes structures de l'IAE qui permettent de proposer divers types de prestations, de diversifier les publics cibles, de gérer les risques financiers et commerciaux et de mutualiser certaines fonctions support.

Enfin 80 % des structures de l'IAE adhèrent au moins à un réseau, soit généraliste (Fédération des acteurs de la solidarité, COORACE...), soit spécialisé (Fédération des entreprises d'insertion qui rassemble des EI et des ETTI, Union nationale des associations intermédiaires, Fédération nationale des GEIQ...), soit thématique (ex : Réseau Cocagne, EMMAÛS-France, ...). L'adhésion à un réseau permet aux structures de l'IAE de bénéficier de ses services (services juridiques, accompagnement de projets...) de capitaliser et de diffuser les bonnes pratiques.

2.2.2. Les publics

Les bénéficiaires des dispositifs de l'IAE sont des personnes éloignées de l'emploi qui répondent à des critères d'éligibilité administrative selon deux niveaux ³.

Selon le type de structure, peuvent être embauchées les personnes sans emploi et rencontrant des difficultés sociales et professionnelles, notamment :

- les bénéficiaires de minima sociaux : revenu de solidarité active (RSA), allocation de solidarité spécifique (ASS), allocation adulte handicapé (AAH) ... ;

- les demandeurs d'emploi de longue durée⁴;

³ Les candidats répondant à un critère de niveau 1 sont directement éligibles à l'IAE : demandeurs d'emploi de très longue durée (supérieure à deux ans), bénéficiaires du RSA et allocataires de minima sociaux (ASS et AAH). Selon les SIAE, le cumul de deux critères pour AI et ETTI ou de trois critères pour les autres structures, est nécessaire pour être éligible (ex : jeunes de moins de 26 ans sans qualification, demandeurs d'emploi de longue durée - plus d'un an, travailleurs handicapés, personnes sortant de détention ou placées sous-main de justice...). La liste des critères d'éligibilité figure dans l'arrêté du 1^{er} septembre 2021.

⁴ Au 3^{ème} trimestre 2022 le chômage en France concerne 7.3% de la population active (soit 2.252 millions de chômeurs), parmi lesquels 600 000 chômeurs de longue durée (supérieure à un an) soit 2% de la population active, dont 300 000 de très longue durée (supérieure à deux ans) - (source : Insee 2022).

- les jeunes de moins de 26 ans en grande difficulté ;
- les travailleurs reconnus handicapés ;
- Les personnes sortant de détention ou placées sous main de justice ;
- les personnes prises en charge au titre de l'aide sociale...

Depuis le 1er septembre 2021, l'agrément préalable des publics bénéficiaires par Pôle emploi, a été remplacé par une procédure de déclaration d'éligibilité des personnes à un parcours d'IAE (Pass IAE). La prescription est réalisée soit par un prescripteur habilité (Pôle emploi, missions locales, PLIE, conseils départementaux ...)⁵, soit directement par une SIAE dans le cadre de l'auto-prescription. Le parcours peut se dérouler au sein d'une ou plusieurs structures.

2.3. Des structures régies par un cadre réglementaire commun

Les SIAE sont régies par un cadre réglementaire commun qui repose sur trois principes majeurs :

- l'accompagnement des personnes ;
- le conventionnement de l'État ;
- l'aide au poste d'insertion.

2.3.1. L'accompagnement des personnes

L'IAE a pour vocation principale l'insertion sociale et professionnelle de publics éloignés de l'emploi. Les salariés bénéficient d'un accompagnement renforcé qui combine à la fois accompagnement social et accompagnement professionnel dans une double perspective d'insertion sociale et d'insertion dans et vers l'emploi. L'objectif à terme étant le retour à un emploi de droit commun.

Les salariés suivent au sein de la structure un « parcours d'insertion » qui est appréhendé de façon systémique, via trois dimensions :

- le développement du savoir-être (dimension relationnelle et comportementale) pour s'adapter aux codes sociaux et règles en vigueur dans la structure ;
- la levée des freins « périphériques » à l'emploi : logement, mobilité, santé, surendettement, garde d'enfant, violence conjugale... ;
- le développement des qualifications et compétences : formations qualifiantes, périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP), actions de formation en situation de travail (AFEST)...

Les assouplissements et dérogations prévus par la réglementation sont nombreux afin de construire un accompagnement au plus près des besoins des bénéficiaires (durée de contrat, temps de travail, cumul de contrats, intégration de formations et de périodes en entreprise...).

2.3.2. Le conventionnement de l'État

Afin de bénéficier des aides leur permettant de mener à bien leur mission sociale, les structures de l'IAE doivent entrer dans une procédure de conventionnement avec l'État. Les demandes de conventionnement sont instruites par les DDETS(PP). La durée de conventionnement varie de un à trois ans, notamment au regard des perspectives de viabilité de la structure et du respect de ses engagements. Ce conventionnement précise le nombre de postes en équivalent temps plein (ETP)

⁵ La liste des prescripteurs mentionnées à l'article L.5132-3 du code du travail figure dans l'arrêté du 1^{er} septembre 2021

qui vont ouvrir droit à l'aide de l'État, sous la forme d'aide au poste d'insertion. Les structures de l'IAE sont tenues de transmettre chaque année leurs comptes annuels, leur rapport d'activité ainsi qu'un bilan d'insertion précisant les réalisations en termes de suivi, d'accompagnement social et professionnel et d'encadrement des personnes en insertion. Ce bilan inclut les résultats en termes de sorties à l'issue du parcours.

2.3.3. L'aide au poste

Seules les SIAE conventionnées peuvent percevoir les aides spécifiques accordées par l'État. L'aide au poste d'insertion est composée de deux parties :

- un montant socle, indexé sur le SMIC qui interviennent en contrepartie de l'organisation spécifique que la SIAE doit mettre en place pour compenser les coûts liés au turn-over des personnes embauchées du fait de la limitation dans le temps de leur parcours (généralement deux ans maximum), de leur plus faible productivité et du surcoût de l'encadrement technique et social des personnes accompagnées ;

- un montant modulé qui a vocation à valoriser les efforts particuliers déployés par les SIAE. Sont pris en compte notamment : les caractéristiques sociales des personnes embauchées, l'effort d'encadrement et les résultats en termes de retour à l'emploi. Ce montant correspond à un pourcentage compris entre 0 % et 10 % du montant socle.

L'aide au poste d'insertion conditionnée au respect des critères d'éligibilité de la personne embauchée, est financée par l'État, via les DDETS(PP), et cofinancée par les conseils départementaux pour les bénéficiaires du RSA. Son montant diffère selon la structure. Il est proratisé en fonction de l'occupation des postes.

Structures de l'IAE	ACI Ateliers et chantiers d'insertion	EI Entreprises d'insertion	ETTI Entreprises de travail temporaire d'insertion	AI Associations intermédiaires
Montant socle par poste de travail occupé à plein temps (en €) applicable à compter du 1 ^{er} août 2022	22 289	11 609	4 454	1 509

(Source : Arrêté du 5 décembre 2022 - MTPEI)

2.4. Des contrats de travail variés et ajustables

Selon que les structures recrutent les salariés en insertion pour leur compte, pour les mettre à disposition d'autres employeurs ou pour effectuer des missions d'intérim, les contrats de travail varient :

- les contrats à durée déterminée d'insertion (CDDI) : ils peuvent être conclus par les ACI et les EI. Leur durée minimale est de quatre mois renouvelables dans la limite de 24 mois et ils peuvent, à titre exceptionnel, être prolongés au regard de la situation du salarié (publics spécifiques) ou pour terminer une formation. De même, la durée hebdomadaire minimale de travail, entre 20 et 35 heures peut également faire l'objet de dérogations ;

- les contrats de travail temporaire : ils sont généralement passés par les ETTI et les AI qui recrutent les salariés et les mettent à disposition d'un demandeur, à titre onéreux. Deux contrats sont établis : un avec le salarié (contrat de travail) et un avec le demandeur (contrat de mise à

disposition). Un contrat conclu avec une ETTI est qualifié de « contrat de mission », un contrat conclu avec une AI est qualifié de « contrat d'usage ». Des dérogations sont prévues portant sur la durée hebdomadaire de travail et la durée des contrats de travail temporaire ;

- le contrat à durée indéterminée inclusion (CDII) : il est mis en place depuis le 1er septembre 2021 et permet aux quatre types de structures de l'IAE d'embaucher en CDI des personnes âgées d'au moins 57 ans rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières. Le passage en CDI inclusion intervient en cours de parcours IAE et le pourcentage de CDI inclusion dans une SIAE est contingenté (20 à 30 % des ETP en insertion). Pour un temps plein, le montant de l'aide au poste pour un CDI inclusion est de 100 % du montant socle fixé pour chaque SIAE la première année d'exécution du contrat et de 70 % de ce même montant socle la seconde année d'exécution du contrat, sans limitation de durée. La signature du CDI inclusion conduit à mettre fin au versement de l'aide au poste de droit commun. Des dérogations à la durée minimale du travail (24h hebdomadaires) sont possibles pour les salariés en AI et ETTI.

Enfin, les SIAE peuvent également recruter en contrat de professionnalisation (CDD ou CDI).

Le cumul de contrats de travail à temps partiel est possible depuis la loi du 14 décembre 2020. Son objectif est de faciliter la transition entre un CDD d'insertion auprès d'une SIAE et un autre contrat de travail à temps partiel, à durée indéterminée ou déterminée, auprès d'une structure autre qu'une SIAE. Le salarié cumule deux contrats de travail à temps partiel, la somme devant correspondre à une durée globale d'activité d'au moins 24 heures hebdomadaires. Progressivement, le volume horaire hebdomadaire dans l'entreprise de droit commun augmente, tandis que celle dans la SIAE diminue. La SIAE conserve une aide au poste en raison du maintien de l'accompagnement socioprofessionnel du salarié ; son montant diminue tandis que les heures effectuées dans la SIAE s'amenuisent.

Ainsi, les contrats sont variés et les dérogations nombreuses, tant sur la durée des contrats que sur les possibilités de cumul ou encore le nombre d'heures hebdomadaires effectuées. Ces dérogations sont de nature à faciliter les embauches dans l'IAE.

2.5. Une politique portée par le MTPEI, pilotée localement par les DDETS(PP)

L'IAE est un dispositif qui s'inscrit dans les politiques publiques de l'insertion et de l'emploi portées par le MTPEI. Si son cœur de métier reste l'insertion des personnes éloignées de l'emploi, les SIAE ont un impact sur la cohésion sociale en général (santé, mobilité, logement, quartiers prioritaires, territoires fragiles, intégration des réfugiés, lutte contre la récidive, etc.) et l'économie des territoires. Elles ont un impact sur certaines filières d'activité relevant d'autres ministères dont le MASA (alimentation, agriculture biologique...). Ainsi, l'IAE se situe au carrefour des politiques publiques de l'emploi, de l'économie circulaire, de l'alimentation ou encore de la dynamisation des territoires.

Au MTPEI, la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), à la croisée de l'économie et du social, conçoit et met en œuvre les orientations du Gouvernement en matière d'emploi, d'insertion et de formation professionnelle. Elle construit le cadre juridique en concertation avec les autres ministères, les partenaires sociaux et les collectivités territoriales.

Sous la responsabilité de l'État, le pilotage de l'IAE s'effectue localement, sous l'égide des Préfets, par les services régionaux et départementaux en charge de l'emploi (DREETS et DDETS(PP)). Au niveau territorial, les SIAE nouent de nombreux partenariats institutionnels avec les collectivités locales, au rang desquelles les conseils départementaux sont des acteurs de premier ordre en matière de politique d'insertion (cofinancement de l'aide au poste pour les bénéficiaires du RSA, crédits FSE...), mais également les régions, les intercommunalités, les communes (subventions de fonctionnement ou d'investissement, mise à disposition de locaux ou de matériel, activités d'ingénierie...). Sur le plan opérationnel, les SIAE interagissent avec de nombreux acteurs : les bénéficiaires, les prescripteurs, les employeurs (notamment les AI et ETTI), les organismes de formation...

Le pilotage local est assuré par deux types d'instances :

- le Conseil départemental de l'insertion par l'activité économique (CDIAE) qui rend un avis sur les demandes de conventionnement et de financement sur le fonds de développement de l'inclusion (FDI), des SIAE. Le CDIAE détermine des axes stratégiques en faveur de l'IAE, à partir d'un diagnostic territorial partagé et de la cartographie des SIAE. Il élabore un plan d'action pour l'IAE en lien avec les autres dispositifs d'insertion.

Présidé par le Préfet, le CDIAE est composé des services de l'état (DDETS(PP)) et de représentants des collectivités (dont le conseil départemental), de Pôle emploi, du secteur de l'IAE, des organisations professionnelles et interprofessionnelles d'employeurs et des représentants des organisations syndicales. Les organisations professionnelles agricoles et les services techniques de l'État (Chambre d'agriculture et DDT par exemple) ne sont pas membres des CDIAE et ne participent pas aux délibérations et aux avis formulés.

Pour les structures candidates, les avis des CDIAE reposent sur plusieurs critères, parmi lesquels :

- la qualité de l'accompagnement proposé aux bénéficiaires de parcours ;
- la viabilité financière de la structure ;
- le maillage territorial et les situations éventuelles de concurrence entre structures au regard des demandes des bénéficiaires ;
- l'adéquation entre les profils de postes d'insertion et les caractéristiques des publics de demandeurs d'emploi du territoire.

Les potentialités en termes d'emploi ou l'existence de postes en tension dans le secteur d'activité envisagé ne semblent pas être réellement pris en compte. Le rapport de l'IGAS de décembre 2022⁶ souligne par ailleurs l'existence d'une corrélation insuffisante entre l'offre d'IAE et les besoins socio-économiques des territoires.

- le Comité technique d'animation (CTA) doit permettre un suivi global des parcours des personnes en insertion, de l'orientation à la sortie du dispositif. Il coordonne et garantit la mise en œuvre opérationnelle des dispositifs de l'IAE, remédie aux éventuels dysfonctionnements, apporte les ajustements nécessaires et identifie des bonnes pratiques. Piloté et animé par Pôle emploi, le CTA est composé notamment des conseillers IAE de Pôle emploi, des prescripteurs habilités et des représentants de l'IAE. Il se réunit à l'échelle du bassin d'emploi et/ou du département. Les bilans des CTA sont communiqués aux CDIAE.

⁶ Rapport IGAS N°2022-048R : L'insertion par l'activité économique : état des lieux et perspectives – Décembre 2022

Le dialogue de gestion est un outil central du pilotage des dispositifs de l'IAE puisqu'il détermine notamment le nombre d'ETP à conventionner et le montant de la part modulée des aides de l'État accordées à la structure. Il est organisé par les DDETS(PP) et réunit la SIAE, Pôle emploi, ainsi que les autres financeurs de la structure. La temporalité (annuel ou pluriannuel) et la nature (approfondi ou allégé) du dialogue de gestion sont adaptés à la durée de la convention et aux phases de conventionnement : une convention pluriannuelle donne lieu à un dialogue approfondi lors de la demande de conventionnement et lors de son renouvellement. Dans l'intervalle, un dialogue de gestion allégé annuel est privilégié. Pour les nouvelles SIAE et celles qui sont financièrement instables ou fragiles, avec un conventionnement annuel, le dialogue de gestion est complet et approfondi.

2.6. Des dispositifs pour rapprocher les salariés de l'IAE des employeurs

Dans le cadre des dialogues de gestion, les résultats en termes de sorties des dispositifs d'IAE sont évalués et mesurés à partir d'un indicateur : le pourcentage de sorties « dynamiques ». Sont considérées comme des sorties dynamiques⁷ :

- les sorties vers l'emploi durable : CDI, CDD ou intérim de plus de 6 mois, création d'entreprise, stage ou titularisation dans la fonction publique ;
- les sorties vers « un emploi de transition » : CDD ou période d'intérim de moins de 6 mois, contrats aidés chez un employeur de droit commun ;
- les sorties positives : formations pré-qualifiantes ou qualifiantes, embauche dans une autre structure de l'IAE.

Au global, l'objectif est d'atteindre au minimum 60% de sorties dynamiques et un taux d'insertion dans l'emploi durable de 25%. Ce dernier constitue un critère important qui varie selon les structures. Le pourcentage de sorties dynamiques varie de 50 à 90% et est généralement d'autant plus élevé que les publics accueillis sont moins éloignés de l'emploi. La finalité des dispositifs d'IAE est l'insertion durable dans l'emploi.

Outre le cumul des contrats de travail (cf. § 2.4), deux autres initiatives issues du Pacte ambition pour l'IAE visent à favoriser la création de liens avec les entreprises :

- le programme SEVE⁸ emploi : lancé en 2016, par une phase d'expérimentation, le programme SEVE Emploi est un dispositif porté par la Fédération des acteurs de la solidarité (FAS). Il vise à favoriser l'intégration des personnes en parcours IAE dans des entreprises de droit commun en développant les partenariats avec les entreprises, par le biais de la médiation active entre SIAE et employeur. Il fonde son action sur le constat qu'à l'issue d'un parcours IAE, généralement l'accompagnement cesse, ce qui concourt à un taux de ruptures important (de l'ordre de 70%) durant la période d'essai en emploi « classique ». L'objectif est d'une part d'agir sur la relation avec les entreprises dites « classiques » et d'autre part, d'agir sur les modes d'accompagnement *dans* et *vers* l'emploi des salariés en transition professionnelle ;
- le contrat « passerelle » : il permet aux ACI et aux EI de mettre à disposition des salariés en parcours d'insertion, auprès d'entreprises utilisatrices, dans les conditions du prêt de main-d'œuvre

⁷ Circulaire DGEFP n° 2008-21 du 10 décembre 2008 relative aux nouvelles modalités de conventionnement des structures de l'insertion par l'activité économique

⁸ SEVE : SIAE et Entreprises Vers l'Emploi

à but non lucratif. Le contrat passerelle est conclu pour une durée de trois mois, renouvelable une fois. Ce dispositif est limité aux salariés engagés dans un parcours d'IAE depuis au moins quatre mois. La structure d'insertion prêteuse bénéficie d'une aide financière versée au titre de l'accompagnement socioprofessionnel individualisé visant à favoriser la réalisation du projet professionnel du salarié et à faciliter son embauche. Cette aide est versée pour chaque poste de travail occupé à temps plein et son montant est réduit à due proportion de l'occupation des postes. L'aide financière relative au contrat passerelle n'est pas cumulable avec une autre aide à l'emploi financée par l'État.

La mise à disposition d'un salarié en contrat passerelle dans une entreprise classique ne lui permet pas de cumuler, sur la même période, des heures de travail dans la structure d'insertion. Le parcours d'IAE est suspendu durant la période en contrat passerelle. La mise à disposition doit faire l'objet d'une contractualisation entre la SIAE et l'entreprise utilisatrice, ainsi que d'un avenant au contrat de travail du salarié.

Antérieurement au Pacte d'ambition pour l'IAE, la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a ouvert la possibilité à toute personne faisant l'objet d'un accompagnement social ou professionnel, de bénéficier au cours de son parcours d'insertion, de périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP). Ce dispositif permet aux bénéficiaires de se confronter à des situations réelles de travail, de découvrir des métiers, de confirmer un projet professionnel et de multiplier les contacts avec les employeurs. La convention est conclue pour une durée de un mois maximum, renouvelable une fois. Le bénéficiaire reste rémunéré par la SIAE pendant la durée de la PMSMP.

La logique d'action du programme SEVE emploi conduit à utiliser davantage les PMSMP.

3. LES BRANCHES AGRICULTURE ET PAYSAGE SONT BIEN REPRÉSENTÉES DANS L'INSERTION ET LES EPLEFPA OCCUPENT UNE PLACE SINGULIÈRE

3.1. Une entrée sur cinq dans l'IAE concerne des métiers dans le champ du MASA

3.1.1. Données statistiques⁹

- **Panorama général de l'IAE**

Les données statistiques concernant les salariés des SIAE sont créées par l'Agence de service et de paiement (ASP) et traitées et valorisées par la DARES. Pour la suite de notre présentation, il convient de distinguer :

- les salariés ayant démarré un contrat dans l'année (flux),
- les salariés en poste au 31 décembre (stock),
- les salariés ayant effectué au moins un contrat dans le secteur « agricole ».

⁹ Source : Agence des services et des paiements (ASP), traitement DARES 2021

Fin 2021, le secteur de l'insertion par l'activité économique se présente de la manière suivante :

Type de SIAE	SIAE		Salariés	
	Nombre	%	Nombre	%
ACI Ateliers et chantiers d'insertion	2 078	49%	60 200	42%
EI Entreprises d'insertion	1 137	27%	18 100	13%
AI Associations intermédiaires	644	15%	47 200	33%
ETTI Entreprises de travail temporaire d'insertion	366	9%	17 400	12%
Total	4 225	100	142 900	100

En 2021, 4 225 SIAE accueillent 142 900 salariés en fin d'année, comptabilisent 91 900 ETP sur l'année et 182 700 entrées. Les chiffres 2021 sont en hausse depuis 2019 (+9,1% pour le nombre de structures, +6,2% pour le nombre de salariés en fin d'année et +12,3% pour les ETP). Malgré ces augmentations, les chiffres sont en deçà de ceux fixés dans le Pacte d'Ambition pour l'IAE de 2018.

S'agissant des salariés, ce sont majoritairement des hommes (60 %), exception faite des AI qui œuvrent essentiellement dans le secteur de l'aide à la personne, où les proportions sont inversées. Les bénéficiaires sont peu ou pas diplômés : 6% seulement atteignent un niveau d'études supérieur au baccalauréat. Toutes structures confondues, plus de la moitié des salariés ont entre 26 et 49 ans. Les moins de 25 ans et les plus de 50 ans représentant respectivement 25 et 19% des salariés.

Près de la moitié des bénéficiaires sont des demandeurs d'emploi de longue durée (plus d'un an) ou très longue durée (plus de deux ans). Les travailleurs reconnus en situation de handicap représentent entre 5 et 9 % des salariés selon les structures.

Compte tenu des profils accueillis, les bénéficiaires des minima sociaux (majoritairement du RSA) sont surreprésentés dans les ACI (59 %) et les EI (39%). Dans les AI et les ETTI ils représentent environ ¼ des publics accueillis dans le cadre des nouvelles embauches. Enfin 25% des bénéficiaires de l'IAE proviennent de pays hors UE.

Les parcours en IAE durent en moyenne un an dans les structures accueillant directement des salariés (ACI et entre EI), contre 6 à 8 mois dans les AI et les ETTI, fonctionnant sur le mode de l'intérim.

- **L'IAE dans les secteurs de l'agriculture, du paysage et de l'agroalimentaire :**

En 2021, France entière, les salariés et ETP se répartissent entre secteurs « agricoles » (métiers d'intérêt) de la façon suivante :

Nombre de salariés et d'ETP en IAE ayant effectué au moins un contrat dans les métiers d'intérêt en 2021

Rome_3	Nombre de salariés					Nombre d'ETP				
	ACI	EI	AI	ETI	Total	ACI	EI	AI	ETI	Total
Espaces naturels et espaces verts					45002					13698
Aménagement et entretien des espaces verts	20517	2546	11287	1016	35366	7814	1235	1121	130	10300
Entretien des espaces naturels	8883	163	332	207	9585	3255	80	24	28	3387
Conduite de travaux du BTP et de travaux paysagers	<10	<10	<10	47	51	<10	<10	<10	11	11
Productions végétales					12562					4414
Horticulture et maraîchage	7253	88	154	137	7632	2833	37	<10	10	2888
Aide agricole de production légumière ou végétale	3122	<10	356	131	3614	1227	<10	31	13	1272
Arboriculture et viticulture	295	140	269	107	811	93	62	14	13	182
Aide agricole de production fruitière ou viticole	79	52	207	167	505	27	24	12	<10	72
Polyculture, élevage et soins aux animaux					2400					517
Polyculture, élevage	890	18	533	278	1719	347	<10	35	17	407
Aide d'élevage agricole et aquacole	104	<10	140	10	254	31	<10	<10	<10	41
Aide aux soins animaux	81	<10	86	<10	172	28	<10	<10	<10	35
Élevage de lapins et volailles	<10	46	53	13	115	<10	15	<10	<10	19
Élevage bovin ou équin	25	<10	35	<10	72	10	<10	<10	<10	15
Élevage ovin ou caprin	<10	<10	17	<10	20	<10	<10	<10	<10	<10
Podologie animale	<10	<10	<10	48	48	<10	<10	<10	<10	<10
Forêt					153					40
Sylviculture	240	<10	<10	14	265	93	<10	<10	<10	99
Bûcheronnage et élagage	130	14	52	41	237	44	<10	<10	<10	55
Conduite d'engins agricoles et forestiers	65	67	<10	16	153	16	22	<10	<10	40
IAA					3240					720
Conduite d'équipement de production alimentaire	480	42	72	807	1401	177	19	<10	111	313
Vente en alimentation	159	59	126	249	593	66	24	<10	33	130
Abattage et découpe des viandes	<10	<10	61	472	536	<10	<10	<10	84	94
Boulangerie - viennoiserie	136	133	14	47	330	48	54	<10	<10	108
Poissonnerie	125	<10	<10	26	161	39	<10	<10	<10	49
Pâtisserie, confiserie, chocolaterie et glacerie	<10	16	<10	15	47	<10	<10	<10	<10	12
Fabrication et affinage de fromages	<10	<10	<10	39	46	<10	<10	<10	13	14
Fermentation de boissons alcoolisées	<10	<10	<10	33	44	<10	<10	<10	<10	<10
Charcuterie - traiteur	<10	<10	<10	30	37	<10	<10	<10	<10	<10
Boucherie	<10	<10	<10	27	34	<10	<10	<10	<10	<10
Vente en gros de produits frais	<10	<10	<10	<10	11	<10	<10	<10	<10	<10
Total					63357					19389

Lecture : En 2021, 2 833 équivalents temps plein ont effectué un contrat IAE en ACI dans les métiers de l'horticulture et du maraîchage.

Champ : France entière, métiers d'intérêt.

Source : Agence des services et des paiements (ASP), traitement DARES.

En 2021, près de 64 000 salariés ont effectué au moins un contrat dans les métiers « agricoles ». Cette même année, sur 182 700 entrées totales en SIAE, 34 800 ont concerné les métiers « agricoles », soit 19% des entrées et 21% des ETP (19 389 / 91 900). Le secteur est en seconde position après le secteur des services à la personne et aux collectivités.

Les domaines les plus largement représentés sont les espaces naturels et les espaces verts avec 70% des contrats, et les productions végétales dont l'horticulture et le maraîchage qui représentent près de 8 000 contrats sur les 12 562 du secteur.

S'agissant des structures, 2 072 SIAE actives en fin d'année 2021 ont pourvu au moins un contrat dans les métiers « agricoles » au cours de l'année.

Répartition du nombre de structures, de salariés et d'ETP selon le type de structures de l'IAE (en %)

	ACI	EI	AI	ETTI	Total
Structures actives fin 2021	51	12	27	10	100
Salariés en insertion en 2021	67	5	21	6	100
ETP en insertion en 2021	83	8	7	3	100

Lecture : 51 % des structures de l'IAE actives fin 2021 ayant pourvu une mission ou un contrat dans les métiers d'intérêt au cours de l'année sont des ACI ;

67 % des salariés en IAE fin 2021 ayant effectué une mission ou un contrat dans les métiers d'intérêt au cours de l'année travaillent dans un ACI ;

83 % des ETP effectués en 2021 dans une mission ou un contrat dans les métiers d'intérêt l'étaient dans un ACI."

Champ : France.

Source : Agence de services et de paiement (ASP) ; traitement Dares.

Ainsi, pour les métiers « agricoles », le SIAE les plus représentées sont les ACI (51%). Les salariés des métiers « agricoles » sont principalement embauchés dans les ACI et les AI (respectivement 67 et 21% des contrats). Ces deux types de SIAE totalisent 88% des emplois du secteur (91% des ETP). Les 11% restants se répartissent à part quasi-égale entre ETTI et EI.

Pour l'ensemble des structures de l'IAE, les métiers « agricoles » représentent en 2021 :

- 35 % des salariés des ACI (dont la moitié sur le paysage et un quart sur le maraîchage),
- 12% des salariés des AI,
- 8% des salariés des EI,
- 2% des salariés des ETTI (essentiellement dans l'agroalimentaire).

Les salariés des métiers « agricoles », sont très majoritairement des hommes (82 %), y compris dans les AI, contre 60% pour l'ensemble des salariés de l'IAE. Pour les autres critères (âge, niveau de formation, durée effective travaillée...), la situation est comparable.

Les caractéristiques des salariés nouvellement embauchés en 2021

	ACI	EI	AI	ETTI	Ensemble
Sexe					
Femme	21	12	12	20	18
Homme	79	88	88	80	82
Âge					
Moins de 26 ans	22	24	23	33	23
De 26 à 49 ans	60	60	51	55	58
50 ans ou plus	17	17	26	13	19
Niveau de formation					
Inférieur au CAP (niveau Vbis et VI)	35	31	33	42	35
Niveau CAP-BEP	47	49	48	39	47
Niveau Bac (niveau IV)	14	15	13	14	14
Supérieur au Bac (niveau I,II et III)	5	5	6	5	5
Durée d'inscription à Pôle emploi avant l'embauche					
Non-inscrits	11	12	25	23	15
Moins de 6 mois	19	14	19	17	18
De 6 à moins de 12 mois	12	13	11	17	12
De 12 à moins de 24 mois	18	27	14	18	18
24 mois ou plus	41	34	31	25	37
Travailleur handicapé	8	7	9	5	8
Minima sociaux avant l'embauche	60	42	27	27	49
Allocataire de l'allocation de solidarité spécifique (ASS)	7	5	6	4	6
Allocataire du RSA (hors RSA majoré)	51	36	19	22	41
Nombre de personnes embauchées en 2021	22700	1800	7600	2800	34800

Lecture : 49 % des salariés de l'IAE embauchés en 2021 et ayant effectué une mission ou un contrat dans les métiers d'intérêt au cours de l'année percevaient un minimum social avant leur embauche.

Champ : France.

Source : Agence de services et de paiement (ASP) ; traitement Dares.

• La formation des salariés de SIAE

La problématique de la formation diffère suivant le statut de la SIAE :

- les SIAE portées par un organisme public (tels les EPLEFPA), sont dans l'impossibilité juridique d'adhérer à un OPCO et ne peuvent donc ni bénéficier des prestations de formation déployées par l'OPCO, ni du PIC IAE financé par l'État. La totalité de l'effort de formation se réalise sur fonds propres ;
- les SIAE portées par une structure privée ont l'obligation d'adhérer à un opérateur de compétences. Le choix de l'opérateur de compétences dépend principalement de la convention collective de référence de l'entreprise. La majorité des SIAE adhère à Uniformalion, l'opérateur de compétences de la branche de la cohésion sociale. Les SIAE agricoles qui dépendent du régime agricole ainsi que les SIAE agroalimentaires, relèvent de l'opérateur de compétences pour la coopération agricole, l'agriculture, la pêche, les industries agroalimentaires et les territoires (OCAPIAT) : elles sont peu nombreuses (environ 100).

L'État a financé un plan d'investissement dans les compétences (PIC) destiné au secteur de l'IAE (200 M€ sur la période 2018/2022). Ce plan est prorogé jusqu'à la fin 2023.

Globalement, en 2020, moins d'un salarié de SIAE sur deux a suivi au moins une formation. L'accès à la formation est très variable selon le type de structure : 55 % des sortants d'un ACI et 46 % des sortants d'une EI ont bénéficié d'une formation, contre 34 % pour les ETTI et 27 % pour les AI¹⁰.

Ces proportions sont notamment à mettre en regard des durées moyennes de parcours (supérieures en ACI et EI par rapport aux AI et ETTI).

Plus spécifiquement, les SIAE adhérentes à OCAPIAT (1 950 salariés et environ 100 entreprises) ont été concernées par le PIC IAE pour un budget de 420 000 € par an (2021) et un taux de financement à 70% qui a permis d'assurer une activité relativement dynamique : en 2021, 735 salariés sur 1 950 ont suivi au moins une journée de formation. Les formations suivies sont principalement le Français langue étrangère (FLE).

Hors PIC, la prise en charge d'OCAPIAT diminue depuis 2021 : Ceci semble être un frein, en particulier au développement des formations longues et qualifiantes.

- **Le devenir des bénéficiaires des SIAE agricoles**

Bien que ces métiers soient très présents dans le secteur de l'IAE, l'absence de données disponibles sur les métiers exercés à l'issue d'un parcours IAE ne nous a pas permis d'objectiver la situation par des données factuelles consolidées France entière. Toutefois, les personnes entendues par les missionnés sont unanimes : les bénéficiaires ne poursuivent que rarement dans le secteur agricole après leur parcours en SIAE ; celui-ci leur sert principalement à « remettre le pied à l'étrier » en exerçant une activité propice à l'insertion. Il semblerait que ce soit moins le cas pour les métiers du paysage et des espaces verts, où après la sortie du dispositif IAE, un certain nombre de salariés trouve un emploi dans ce même secteur.

Plusieurs éléments d'explication ont été avancés lors des entretiens, notamment la méconnaissance réciproque des différentes parties : des publics bénéficiaires par les employeurs (et par extension des structures de l'IAE par les branches professionnelles) et des métiers par les bénéficiaires de l'IAE (et par extension des branches professionnelles par les structures de l'IAE).

Dans les GIEQ, la forte implication des employeurs dans la gouvernance (créés souvent à l'initiative de FDSEA ou de Chambres d'agriculture) et leur intervention dans le secteur d'activité des entreprises adhérentes permet une certaine continuité entre l'emploi en GIEQ et l'emploi classique en entreprise et se traduit par des pourcentages élevés d'insertion dans l'emploi durable¹¹.

¹⁰ Source : DARES FOCUS N°56 novembre 2022

¹¹ Pour les secteurs de l'agriculture et du paysage (14 GEIQ, 683 entreprises adhérentes et 640 salariés en parcours), 76% de sorties s'effectuent vers l'emploi dont 60% vers l'emploi durable. En IAA (7 GEIQ, 131 entreprises adhérentes et 417 salariés en parcours), 72% de sorties s'effectuent vers l'emploi dont 60% vers l'emploi durable (source : observatoire FFGEIQ 2021).

3.1.2. Les grands réseaux nationaux

La mission a rencontré deux types de réseaux intervenant dans le champ de l'IAE : les réseaux représentant des structures d'insertion et ceux qui ont développé une activité dans le secteur agricole :

▪ Les réseaux généralistes :

- la Fédération des entreprises d'insertion (FEI) : elle représente les EI et ETTI soit en 2020, 1 404 entreprises conventionnées et 70 260 salariés en parcours d'insertion (45% en EI et 55% en ETTI). Elle regroupe environ 50% des entreprises d'insertion parmi lesquelles une quarantaine intervient dans le secteur du paysage (744 ETP salariés), 32 dans la filière alimentation (agroalimentaire, restauration, traiteur) et une douzaine en agriculture (367 ETP salariés). La Fédération est à l'origine du label RSEI (responsabilité sociétale des entreprises inclusives) qui vise à promouvoir l'excellence sociale et sociétale des entreprises inclusives (sans cibler uniquement les EI) ;

- la Coordination des associations d'aide aux chômeurs par l'emploi (COORACE) : ce réseau national de l'économie sociale et solidaire, représente 600 entreprises d'utilité sociale réparties sur l'ensemble du territoire dont 483 SIAE parmi lesquelles 300 AI. Sur les 50 000 salariés en IAE accompagnés par an, 20 000 auraient un parcours dans le paysage et l'agriculture à un moment donné. Le réseau porte des initiatives fédératrices, en particulier sur l'alimentation, pour développer à l'échelle des territoires de nouveaux modes de coopération ;

- l'Union nationale des associations intermédiaire (UNAI) : elle regroupe 200 associations intermédiaires (sur 650 existantes). Très implantées en milieu rural, leur présence dans le domaine agricole a décliné mais elles restent importantes dans le secteur du paysage (20 à 25% de leur activité). Elles ne bénéficient plus d'exonération de charge spécifique et se retrouvent en concurrence avec les autres dispositifs concernant la main d'œuvre occasionnelle agricole, et en particulier le travail détaché. Les AI accueillent environ 60% de femmes et les missions assurées sont souvent des missions courtes (7 personnes par ETP) ;

- la Fédération française des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (FFGIEQ) regroupe les GEIQ, associations d'employeurs qui embauchent des salariés en contrat de travail en alternance mis à disposition des adhérents. En mai 2022, on compte 196 GIEQ labellisés en France regroupant 7 405 entreprises et 14 278 salariés. Outre la qualification et l'accès à l'emploi durable des publics éloignés de l'emploi, les GEIQ affichent une mission de service aux entreprises afin de résoudre leurs problèmes structurels de recrutement.

▪ Les réseaux « agricoles » :

- la MSA : mutuelle en charge de la gestion du régime agricole, elle voit dans l'IAE une perspective pour certains ressortissants du régime agricole en difficulté sociale. Elle s'est impliquée dans le secteur de plusieurs manières :

▪ elle a créé et anime depuis 25 ans un réseau de SIAE appelé « Laser-Emploi ». 29 structures sont adhérentes au réseau en 2022 (AI, ETTI et ACI) pour environ 4 000 bénéficiaires. Laser-emploi fait le lien entre la profession et les SIAE ;

▪ elle dispose d'un fonds d'aide à la création de 2-3 associations intermédiaires par an ;

▪ elle finance depuis 2020 et sur 3 ans un appel à projet (AAP) « inclusion et ruralité » doté de 2,6 M€. Cet AAP a permis de financer 35 projets (pour un financement compris entre 60 et 110k€ sur 3

ans) visant à accompagner les structures sur la commercialisation, la diversification, la consolidation et la gouvernance. Cette opération est en cours d'évaluation ;

- elle a obtenu d'être un des prescripteurs de l'IAE ;
- elle travaille à la mise en œuvre de parcours sans rupture de droits (« parcours sans couture ») lors du changement d'affiliation de régime (passage du régime général au régime agricole).

Globalement, l'intérêt des caisses locales de MSA pour les politiques locales et territoriales s'accroît mais l'IAE n'est pas une compétence obligatoire des caisses de mutualité sociale agricole. La prise de conscience de l'intérêt de l'IAE de la part des professionnels impliqués dans la gouvernance des caisses semble toutefois s'accroître malgré l'image véhiculée par l'IAE ;

- Emmaus-France : historiquement issu de l'aide aux plus démunis et regroupant 30 000 salariés, et compagnons¹², le réseau Emmaus-France a développé depuis 2016 un réseau de SIAE dans le domaine agricole et une mission « agriculture » interne depuis 2019. Il regroupe 30 structures principalement en maraîchage et en élevage, en ferme pédagogique (17) ou en agriculture nourricière (23). Il comprend en particulier la Ferme de Moyembrie (cf. § 3.1.5), s'adressant à des détenus en fin de peine ;

- la Croix rouge française a créé depuis 11 ans un réseau d'insertion avec 150 salariés pour 750 bénéficiaires. Ce réseau comprend 3 chantiers d'insertion spécialisés en maraîchage (Montpellier, Angoulême et Dijon). L'activité agricole permet des sorties positives pour 70% des bénéficiaires (mais là encore sans réels débouchés en agriculture) et cette activité est bien adaptée au public de réfugiés et migrants qui ne maîtrise pas complètement la langue française ;

- le Réseau de Cocagne : il rassemble 102 structures d'insertion (pour la quasi-totalité sous statut ACI), et accueillent environ 6 600 salariés dont 1 000 salariés permanents. Exploitations maraîchères biologiques à vocation d'insertion sociale et professionnelle, le réseau produit 55 tonnes de fruits et légumes par structure et par an, soit 1.2 millions de paniers au total chaque année, approvisionnant ainsi 21 000 foyers. La moitié des salariés sont des bénéficiaires des minima sociaux et 75% des demandeurs d'emplois.

Le réseau, au service de la transition écologique et sociale, a positionné la filière alimentaire biologique au cœur de son action, misant ainsi sur ses effets utiles cumulés (santé, emploi, économie, environnement, bien-vivre ensemble...). Dans une logique systémique, les Ecopôles alimentaires (deux en fonctionnement, une dizaine en émergence) sont des sites intégrant différentes fonctionnalités : stockage, préparation à la vente, distribution, transport... au service des circuits courts, grâce à la coopération de multiples acteurs, l'idée étant de « Territorialiser l'activité économique ». Enfin, Plusieurs Jardins de Cocagne sont impliqués dans un programme alimentaire territorial (PAT).

Ces réseaux ont, pour la plupart et de manière assez récente, recruté des salariés permanents sur les questions agricoles dans l'objectif de développer les activités sur ce secteur. L'investissement récent de ces réseaux à vocation principalement sociale et humanitaire dans l'activité agricole procède souvent des mêmes constats :

- elle est porteuse de sens par son caractère concret qui rend « visible » le fruit du travail ;

¹² Compagnons : statut spécifique exclusif de tout lien de subordination, il concerne des personnes accueillies dans des organismes d'accueil communautaire et d'activités solidaires et a été créé par la loi du 1^{er} décembre 2008

- elle peut s'adresser à des personnes peu ou pas qualifiées et permet de « remettre le pied à l'étrier » ;
- elle permet de sensibiliser aux questions d'alimentation et de santé (notamment lorsqu'il s'agit d'agriculture biologique) ;
- elle se réalise en extérieur, au contact avec la nature, conditions favorables pour les personnes qui en auraient été privées.

Pour toutes ces raisons, les secteurs de l'agriculture et du paysage sont unanimement repérés comme offrant un support approprié à l'insertion par l'activité économique et au retour à l'emploi.

Par contre, l'ensemble de ces réseaux regrette unanimement la faiblesse voire l'absence de relations partenariales avec les organisations professionnelles agricoles et avec les services du MASA.

3.1.3. Le point de vue des organisations professionnelles

La mission a recueilli les points de vue des grandes organisations professionnelles :

- l'Association nationale des industries agroalimentaires (ANIA) : l'ANIA regroupe 17 000 entreprises soit 450 000 salariés (source : INSEE 2020). 70% des entreprises expriment des difficultés de recrutement et 60 000 postes seraient actuellement non pourvus. L'ANIA dispose en interne d'un pôle social et travaille sur le développement de l'alternance et le recrutement de jeunes éloignés de l'emploi (École de la 2^{ème} chance, EPIDE...).

Pour faire face aux difficultés de recrutement, les stratégies des entreprises sont variables : elles s'adressent à Pôle emploi sans cibler de public et prennent en charge la formation des salariés sur les métiers peu ou pas qualifiés, ou recourent au travail détaché (secteur de la viande), ou à l'intérim (surtout CDI intérimaire). Les prérequis sont souvent la connaissance du français, la maîtrise de l'écriture et de la lecture (notamment en lien avec les consignes de sécurité) ce qui exclut une partie des publics de l'IAE. Un autre frein à l'embauche de ces publics est le manque de ressources pour les accompagner et les encadrer car la majorité des entreprises du secteur sont des TPE-PME. Enfin, le secteur souffre d'une méconnaissance réciproque : ces publics sont méconnus des entreprises et les métiers de l'IAA sont méconnus de ces publics. Pour l'ensemble de ces raisons, les relations avec le secteur de l'IAE sont quasi inexistantes ;

- l'Union nationale des entreprises du paysage (UNEP) : l'UNEP compte 30 050 entreprises et emploie 109 900 actifs dont 83 100 salariés (source : UNEP Chiffres clés 2020). Les entreprises du paysage sont en majorité des petites entreprises (63,5% d'entre elles sont des structures sans salarié et 23,5% comptent 1 à 5 salariés). Le secteur offre aux salariés des emplois durables (85,5 % sont des CDI et 93,5 % des temps complets). Les CDD sont essentiellement des contrats d'apprentissage. Pour autant, 6 entreprises sur 10 ont des difficultés pour recruter. Les problèmes de qualification, le manque de motivation des candidats et surtout l'absence de candidatures (souvent liée à la méconnaissance des métiers) sont les trois principaux freins. Face à ces difficultés, les entreprises cherchent à former et à fidéliser leurs salariés (28 % des salariés ont suivi une formation en 2020) et se tournent vers de nouveaux publics.

Les premières réflexions sur les publics de l'IAE ont été conduites en 2016. Au départ les SIAE étaient perçues comme exerçant une concurrence déloyale. Les mentalités ont évolué et certains adhérents de l'UNEP sont des entreprises d'insertion. La proximité des EI avec les entreprises classiques a favorisé le rapprochement entre l'UNEP et la Fédération des entreprises d'insertion

(FEI). Le partenariat s'est concrétisé par la signature d'une convention avec la FEI le 30/09/2022. Son objectif : Améliorer la connaissance réciproque (publics en insertion/métiers du paysage) et permettre à ces publics de devenir des salariés « classiques » dans les entreprises du paysage. Les parties misent sur un pari gagnant-gagnant pour les entreprises et les bénéficiaires. Le partenariat résulte d'une véritable volonté politique des dirigeants. La signature de la convention est considérée comme étant une première étape ;

- la Fédération des maraîchers nantais : cette structure professionnelle installée dans la région nantaise fédère 200 entreprises et 5 000 ETP (16 000 contrats par an) qui interviennent sur 3 secteurs d'emploi : la production au champ, la production sous serre et la logistique.

Compte tenu de l'importance de l'emploi dans ces activités, la fédération a fait du sourcing une priorité. Plusieurs partenariats ont été mis en place : Nantes Métropole, GEIQ, Pôle Emploi... Quelques partenariats ont été imaginés avec des ACI en maraîchage, sans grand succès. D'après les responsables rencontrés par la mission, les conditions de l'emploi dans les entreprises concernées (jusqu'à 700 salariés) ne permettent d'imaginer que difficilement une insertion durable de bénéficiaires d'ACI peu habitués aux exigences de rendement ;

- pour le secteur agricole, les missionnés n'ont pu s'entretenir avec des représentants de la FNSEA au niveau national. En région Nouvelle Aquitaine, ils ont échangé avec une représentante de la Chambre Régionale d'Agriculture et un salarié de la FNSEA. Ils se sont également entretenus avec l'INAE¹³ association dédiée au développement de l'IAE, regroupant 425 SIAE conventionnées en 2020 soit 6 263 salariés en insertion équivalent temps plein. Il ressort des entretiens que les deux parties se connaissent peu ou pas et qu'il n'existe pas de lien véritablement établi. Pour autant, chacun s'accorde à dire qu'il y aurait intérêt à se rapprocher afin de lever les freins identifiés (mobilité des bénéficiaires, exigence de compétences ciblées ou de polyvalence de certains métiers, besoin d'opérationnalité immédiate, difficulté de certains employeurs à assurer le management...) et de servir le recrutement de main-d'œuvre dans les métiers agricoles. En Haute-Vienne, face aux tensions de recrutement dans le secteur agricole et celui de la pomiculture, la Chambre départementale d'agriculture a sollicité la DDCSPP afin de mieux connaître l'IAE. Une séance de présentation du secteur a été organisée à la préfecture et les échanges ont permis de mettre en évidence les besoins des professionnels et les freins potentiels (notamment en lien avec la saisonnalité des emplois et l'impossibilité réglementaire pour un ACI d'intervenir en prêt de main-d'œuvre).

Quel que soit le secteur, il ressort que les relations ne sont pas établies entre les professionnels et les structures et réseaux de l'IAE. Quoi qu'il en soit, à la faveur notamment des tensions sur les recrutements, des initiatives encourageantes ci et là se font jour tant au niveau local que national. Une impulsion nationale de la part du MASA serait de nature à accélérer le processus de rapprochement et l'émergence de nouveaux partenariats, au bénéfice des deux parties (cf. § 5.2).

¹³ L'INAE regroupe 7 réseaux reconnus au niveau national (CHANTIER ECOLE, Le Mouvement des Régies, COORACE, Fédération des Acteurs de la Solidarité, Fédération des Entreprises d'Insertion, Réseau COCAGNE, Associations Intermédiaires de Nouvelle-Aquitaine). Le secteur de l'environnement, entretien et aménagement des espaces verts et naturels est le premier secteur d'activité (38,6%) ; le secteur agroalimentaire, travaux agricoles et pêche se situe en 5^{ème} position (15,8%).

3.1.4. Un focus sur quelques aspects financiers

Les missionnés se sont attachés à regarder quelques questions financières relatives aux SIAE dans le domaine agricole :

- **Les ressources des SIAE**

Toutes les SIAE bénéficient de subventions publiques d'origines diverses : aides au poste et FDI de l'Etat, aides des collectivités locales et financements du FSE. Ces financements peuvent être complétés par des fonds privés.

Elles commercialisent aussi des produits et des prestations de service et ces ressources constituent leur autofinancement.

Les SIAE agricoles qui relèvent du régime agricole (convention collective et MSA) ne sont pas toujours éligibles aux financements agricoles (FEADER, aides PAC...).

La modification récente de la définition de l'agriculteur à l'occasion de la programmation de la nouvelle PAC 2021-2027 doit leur permettre d'accéder aux financements de la PAC et aux aides aux investissements comme les autres entreprises agricoles.

À l'avenir, la mission suggère à la DGPE de veiller systématiquement à ce que les SIAE agricoles soient bien toutes considérées comme des entreprises agricoles lors de la mise en œuvre des financements publics destinés à ce secteur.

- **Les exonérations dont bénéficient les SIAE**

Depuis 2019, les exonérations de cotisations sociales dont bénéficiaient certaines SIAE (AI et ACI) ont été supprimées.

De manière générale, toutes les SIAE, à l'exception des structures de droit public, bénéficient désormais de la réduction générale de cotisations patronales de retraite complémentaire et d'assurance chômage (dispositif Fillon).

Les ACI portés par des structures publiques continuent de bénéficier, sur la part de rémunération inférieure ou égale au SMIC et pendant la durée d'attribution de l'aide, de l'exonération :

- des cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales et des allocations familiales ;
- de la taxe sur les salaires ;
- de la taxe d'apprentissage ;
- des participations dues par les employeurs au titre de l'effort de construction.

Les changements intervenus en 2019 sur les aides aux SIAE ont aligné les exonérations de cotisations sociales sur le droit commun : leur mission d'insertion est uniquement financée par l'aide au poste. Ce principe n'a pas été élargi aux structures publiques qui continuent de bénéficier d'une exonération de cotisation sociale spécifique.

- **La question des coûts horaires**

Compte tenu de l'importance de l'emploi saisonnier en agriculture, la mission s'est interrogée sur le coût horaire global (salaire brut et cotisations sociales) d'un salarié agricole en fonction du dispositif activé et en distinguant¹⁴ :

- Emploi direct sous TO-DE¹⁵: 14,5€–15€
- Emploi détaché : 16€
- Emploi en AI : 17€ à 20€
- Emploi en intérim (ou en intérim d'insertion) : 18€ à 19€

Les autres dispositifs de l'IAE (ACI ou EI) n'ont pas ici été pris en compte car ils n'ont légalement pas la possibilité de mettre à disposition des personnes, seules les associations intermédiaires et les entreprises d'intérim d'insertion ayant conclu une convention avec les services de l'état peuvent effectuer des mises à disposition de leurs salariés auprès des entreprises et ce dans le respect des conditions prévues par cette convention.

Cette comparaison met en évidence que les structures de l'IAE (AI ou ETTI) ne disposent pas d'un avantage commercial significatif qui leur permettrait de constituer une alternative importante par rapport au recours au travail détaché ou à l'emploi aidé par le dispositif TO-DE.

À ce titre, il semblerait que les modifications du financement des AI de 2019, en supprimant une partie des exonérations de la part patronale des cotisations sociales aient provoqué ou sont susceptibles d'avoir provoqué la diminution du nombre d'heures réalisées pour le compte des exploitants agricoles.

- **Les clauses sociales des marchés publics et les marchés réservés**

Depuis 2005, les acheteurs publics ont la possibilité d'accompagner l'insertion par l'activité économique dans le cadre des marchés publics :

- les clauses sociales : prévoient une obligation en matière d'embauche de personnes en difficulté socioprofessionnelle, éloignées de l'emploi, soit directement par les entreprises soumissionnaires soit en sous-traitance avec des SIAE ;
- les marchés réservés : la totalité du marché ou d'un lot peut être réservé aux structures employant plus de 50 % de travailleurs reconnus handicapés ou rencontrant des difficultés socioprofessionnelles.

Le plan national pour les achats durables (PNAD) 2021-2025 prévoit que d'ici 2025, 30% des achats de la commande publique notifiés au cours de l'année comprennent au moins une considération sociale.

L'existence de clauses sociales dans les marchés publics a ouvert des possibilités de prestations pour les SIAE, soit directement, soit comme sous-traitants d'entreprises soumissionnaires. Ceci est particulièrement vrai pour les SIAE intervenant dans le secteur du paysage.

Ainsi, l'entreprise SOLEV à Carpentras illustre ce qu'une entreprise privée intervenant dans le secteur du paysage et des jardins, et dont une partie importante du chiffre d'affaire sont des marchés

¹⁴ Sources : entretiens de la mission, rapport du CGAAER sur les « nouvelles formes du travail en agriculture

¹⁵TO-DE : travail occasionnel-demandeurs d'emploi

publics, peut faire en matière d'insertion. Cette entreprise compte environ 35 salariés et est aussi entreprise d'insertion avec 3,5 ETP de salariés en insertion. Cette particularité lui permet de remplir un rôle social (en intégrant les salariés en insertion dans les équipes « normales »), de répondre en propre aux éventuelles clauses sociales des marchés publics et, autant que possible, de constituer un vivier de futurs salariés.

3.1.5. Une expérience originale : la Ferme de Moyembrie

La Ferme de Moyembrie (Aisne) a été créée en 2002. Il s'agit d'une exploitation agricole diversifiée avec production légumière et élevage caprin. Reconnue chantier d'insertion, elle dispose de 20 postes destinés à des détenus sous écrou en fin de peine. Mise en place à titre expérimental, elle présente des résultats positifs : 20 à 30 % de récidive après sortie de la ferme en fin de peine, contre 70% pour les sorties sèches de prison.

La pratique d'activités agricoles et la commercialisation des produits par ces personnes détenues, outre les avantages évoqués précédemment, permet le développement de l'autonomie, l'apprentissage de la liberté dans un contexte semi-ouvert et la reprise de contacts sociaux.

Compte tenu de la réussite de l'expérience, une opération d'essaimage de ce modèle est en cours dans les 13 régions pénitentiaires françaises, porté par le réseau Emmaüs-France, auquel appartient la ferme de Moyembrie.

Cet objectif d'essaimage pourrait utilement recevoir un soutien du MASA (cf. § 5.2).

3.2. Les EPLEFPA y occupent une place singulière

3.2.1. Un état des lieux difficile à établir

Deux éléments principaux expliquent la difficulté à établir un état des lieux exhaustif de l'activité IAE dans les EPLEFPA : l'absence de recensement et de suivi de cette activité au niveau national et régional (malgré l'existence de référents emploi) et l'impossibilité d'effectuer une requête ciblée sur l'IAE à partir des bases de données existantes, notamment la base de données ELENA dédiée aux partenariats.

Face à cette situation, les missionnés ont opté pour l'envoi d'un questionnaire aux SRFD qui le plus souvent a été relayé aux établissements soit par le référent emploi en DRAAF, soit par la personne en charge de la FPCA au SRFD. Plusieurs relances ont été nécessaires et l'inventaire fournit une estimation probablement en deçà de la réalité. Non exhaustif, cet inventaire permet toutefois de disposer d'une photographie des activités en lien avec l'IAE conduites dans les EPLEFPA, et d'en dégager les principales caractéristiques. Ces questionnaires ont été complétés par des visites et/ou des entretiens approfondis avec quatre établissements (cf. § 3.2.3).

3.2.2. Principalement des actions de formation au profit de bénéficiaires de parcours

Sur les 13 régions métropolitaines enquêtées, 12 ont répondu au questionnaire, parmi lesquelles une a déclaré ne pas avoir d'établissement concerné par des activités en lien avec l'IAE.

Au total dans les 11 régions ayant répertorié des établissements conduisant des activités en lien avec l'IAE, une cinquantaine d'établissements (sur 174 EPLEFPA) ont été recensés. Parmi eux, une

douzaine sont directement porteurs d'une ou plusieurs SIAE (uniquement des ACI), les autres assurent des prestations pour le compte d'une SIAE extérieure à l'établissement.

Sur le plan juridique, les partenariats sont le plus souvent établis avec des associations d'insertion, particulièrement avec des ACI et dans une moindre mesure avec des EI et des AI.

La prestation la plus répandue est la formation de bénéficiaires de parcours IAE, dispensée par les CFPPA. Quelques établissements mettent à disposition des supports d'activités (sur l'exploitation ou sur les ateliers technologiques) ou des salles de formation. Peu d'établissements interviennent dans la formations d'encadrants de bénéficiaires.

3.2.3. Des expériences significatives et porteuses de sens pour les établissements

Les missionnés ont visité et/ou se sont entretenus avec les responsables d'EPLEFPA et coordonnateurs d'ACI de quatre établissements d'enseignement agricole publics :

▪ Le chantier de l'EPLEFPA de Nantes Terre Atlantique :

Porté par et intégré à l'atelier technologique de l'établissement, le chantier d'insertion de l'EPLEFPA de Nantes Terre Atlantique propose trois supports d'activités aux salariés en parcours :

- du maraîchage biologique : sur 4,5 ha, avec une quarantaine de variétés de légumes différents, en tunnels et plein champs. Les produits sont valorisés en circuits courts via la vente en vrac ou en paniers et en interne en restauration du lycée. 15 salariés et deux encadrants interviennent sur ce chantier dont le chiffre d'affaire est de 40 000€ ;

- de la transformation de légumes : l'atelier (500 m² d'espaces techniques, sociaux et pédagogiques) transforme les légumes bio issus de l'activité maraîchage et des légumes bio en provenance d'une vingtaine de maraîchers locaux. Il approvisionne la restauration collective de 40 établissements sur le département. En 2022 ont été transformés et livrés 100 tonnes de légumes. Une douzaine de salariés et deux encadrants interviennent sur ce chantier (chiffre d'affaire 350 000€) ;

- de l'entretien d'espaces verts : les salariés du chantier interviennent sur les 35 ha d'espaces verts de l'établissement (désherbage, plantation, entretien du matériel, broyage...) et assurent des prestations extérieures en réponse à des marchés publics pour des collectivités. Il fonctionne avec un encadrant et 2 à 5 salariés selon les années (chiffre d'affaire 20 000€).

Ce sont donc au total, près de 30 salariés qui interviennent dans les différents chantiers (20,4 ETP conventionnés avec l'État), avec cinq encadrants techniques et une conseillère en insertion professionnelle (CIP). La durée moyenne de parcours est de 18 mois. Le budget global est d'environ 1 M d'€ (dont 400 000 € de ressources autres que l'insertion).

Tous chantiers confondus, le pourcentage de sorties dynamiques (cf. § 2.6) est élevé : en 2021 sur 18 sorties, 67% sont des sorties dynamiques (contre 42% des d'ACI en Loire-Atlantique). Pour autant, les publics accueillis sont très éloignés de l'emploi avec une problématique importante de non maîtrise de la langue (90% de publics migrants). La taille humaine des ateliers est propice aux échanges ce qui permet de progresser dans la maîtrise de la langue. De même le repérage et la valorisation des compétences des salariés par les encadrants sont facilités.

Au-delà de sa vocation pédagogique pour les apprenants en formation et de sa contribution à la politique publique d'insertion pour les salariés du chantier, la plus-value de l'atelier réside dans sa contribution au développement et à la structuration de la filière maraîchage biologique pour les

besoins de la restauration collective. Ainsi il s'inscrit pleinement dans sa mission d'animation et de développement du territoire au service de la politique alimentaire du MASA.

▪ **Le chantier « Les prés de Fontaine » de l'EPLEFPA de Vervins La Thiérache :**

Le projet d'atelier chantier d'insertion trouve son origine en 2017, dans la volonté politique des acteurs du territoire (notamment de la DIRECCTE et du Conseil départemental), qui font le constat d'un nombre insuffisant d'ACI sur le département.

Aujourd'hui l'ACI « Les prés de Fontaine » accueille chaque année une vingtaine de salariés (10,5 ETP contractualisés). Quatre personnes assurent l'encadrement (3.6 ETP). Les contrats (20 heures par semaine) varient de 4 à 5 mois. L'atelier comptabilise en moyenne 60% de sorties dynamiques.

L'originalité de l'atelier réside dans la variété des supports utilisés pour développer les compétences et favoriser l'insertion professionnelle durable : espaces verts, maraîchage, élevages (volailles, porcins, ovins, bovins lait), cultures et magasin de vente. Tous les bénéficiaires durant leur parcours interviennent sur chacun des ateliers, l'idée étant de susciter des vocations pour, le cas échéant, poursuivre dans l'un ou l'autre des secteurs. Tout au long de leur parcours les salariés peuvent observer, pratiquer et se former. À ce titre, quelques salariés intègrent les formations dispensées par le CFPPA (CAP Métiers de l'Agriculture, BPA Conduite d'engins agricoles...).

Aujourd'hui l'atelier, positionné au cœur de l'établissement, est en lien avec tous les centres de l'établissement (lycée pour les espaces verts, exploitation pour les ateliers supports, CFPPA pour les formations) et ouvert sur l'extérieur (magasin de vente). Les salariés sont intégrés à la vie de l'établissement (repas, pauses...) ; ils côtoient en permanence les apprenants et les personnels.

Ce chantier est un bon exemple d'inclusion sociale et professionnelle.

▪ **Le chantier d'insertion « Les Jardiniers du Prestil » de l'EPLEFPA d'Albi-Fonlabour :**

Porté par le CFPPA du Tarn, le chantier d'insertion emploie 26 salariés (20 ETP contractualisés) sur 1.8 ha de SAU conduits en maraîchage biologique avec traction animale. Les salariés participent à tous les aspects de l'activité maraîchère ainsi qu'à celles relevant du poulailler et du rucher. Les produits du chantier (légumes, miel, œufs) approvisionnent le service restauration des deux lycées de l'établissement, sont commercialisés au marché couvert d'Albi et sous forme de paniers hebdomadaires vendus aux particuliers. Sur 550 000€ de budget, les ventes et prestations représentent 42 000€, les autres produits sont constitués pour moitié de l'aide aux postes et de subventions (FSE et collectivités).

Les 73 % de sorties dynamiques en moyenne sur les six dernières années, s'expliquent par l'importance et la qualité de l'encadrement et la « conduite douce » respectueuse de la philosophie de l'insertion. Les bénéficiaires (60% de femmes et ¼ d'étrangers) ont une durée moyenne de parcours de 14.5 mois. Le chantier ne connaît pas de problème de recrutement (6 demandes pour 1 poste).

Le chantier d'insertion est intégré dans le Projet Alimentaire de Territoire porté par la Communauté d'Agglomération de l'Albigeois, PAT dont l'établissement était à l'initiative avec la chambre départementale d'agriculture et la ville d'Albi.

▪ L'ENIL de la Roche sur Foron :

Créé il y a une vingtaine d'années, le chantier d'insertion répondait à l'origine à une motivation principale : pourvoir les besoins de main-d'œuvre des ateliers de production et ainsi faire face à la diminution des effectifs d'étudiants en BTSA du secteur agro-alimentaire.

Aujourd'hui l'atelier accueille 22 à 25 salariés en parcours IAE par an (18 ETP conventionnés) sur différents supports d'activité : laiterie, salaison, magasin de vente, entretien et maintenance des locaux. Les salariés sont recrutés sur l'un des supports et changent peu durant leur parcours. Dans un contexte de forte baisse du chômage (3% en Haute-Savoie), les difficultés de recrutement sont importantes avec des publics de plus en plus éloignés de l'emploi. Ainsi le turn-over est élevé et s'accroît, 60 entrées en 2022 contre 40 en 2015. Un tiers des salariés a un titre de séjour et 25% ont une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). Malgré cela, 65% des sorties sont dynamiques.

Une encadrante dont le poste est intégralement pris en charge par le conseil départemental assure le recrutement et le suivi des salariés tout au long de leur parcours. 7 moniteurs assurent l'encadrement technique des apprenants, des salariés de droit privé (une trentaine) et des salariés en insertion, tous intégrés au fonctionnement des ateliers. L'équivalent d'une demi-journée par semaine est dédié à la formation : FLE, informatique, recherche d'emploi..., formations dispensées par le CFPPA.

Actuellement, moins de 10% des salariés occupent à la sortie un emploi dans le secteur de l'agroalimentaire. Pour autant, la particularité du chantier est d'offrir des conditions d'activités proches de celles des entreprises classiques du secteur, en ce sens, le chantier est construit sur un modèle d'emploi de « transition » qui pourrait conduire à davantage d'intégration à des emplois durables dans le secteur.

Ces expériences permettent de repérer plusieurs fondamentaux à l'origine de la réussite de ces ateliers en établissements d'enseignement :

- une impulsion, une volonté des acteurs du territoire et de l'établissement concrétisées par un solide partenariat ;
- des relations de confiance avec les services de l'État au niveau départemental ;
- une qualité d'encadrement et un suivi régulier des bénéficiaires par les parties prenantes (EPLEFPA, prescripteur, conseil départemental, bénéficiaires) ;
- une certaine vigilance quant aux profils retenus compte tenu de la proximité avec des apprenants, (certains éléments du casier judiciaire sont considérés comme incompatibles).

Tous ces chantiers ont la particularité d'accueillir des salariés éloignés, voire très éloignés de l'emploi. La majorité d'entre eux, étrangers allophones, ne maîtrise pas la langue française (ce qui constitue un frein pour comprendre et appliquer les consignes de sécurité) et ne possède pas le permis de conduire (ce qui ne permet pas de leur confier des livraisons par exemple). Dans un contexte de baisse du chômage, les recrutements sont difficiles dans certains secteurs (notamment les espaces verts et l'agroalimentaire) et les profils recrutés plus éloignés encore de l'emploi. Malgré cela, tous comptabilisent plus de 60% de sorties dynamiques.

Tous les établissements sont confrontés à la soutenabilité du modèle économique et à la non prise en charge par l'OPCO (OCAPIAT) des frais de formation des salariés en parcours (non accès au PIC IAE), alors même que l'accès aux formations serait facilité par la présence au sein de l'EPLEFPA d'un CFPPA.

Enfin, quel que soit l'établissement dans lequel ils se situent, ces chantiers sont porteurs de valeurs éducatives fortes, au service du bien-vivre ensemble.

3.2.4. Des craintes à lever mais de véritables atouts pour réussir

Les implications réussies des EPLEFPA dans le champ de l'IAE ne relèvent jamais d'instructions nationales ou régionales d'origine hiérarchique mais plutôt d'opportunités saisies après une analyse des territoires de l'EPLEFPA et d'une levée des freins qui peuvent subvenir :

- des réticences internes liées à l'image du public concerné assimilé à d'anciens délinquants ou cas sociaux alors qu'ils ne sont pas si éloignés de ceux traditionnellement accueillis dans les CFA ou les CFPPA ;
- une crainte collective de cantonner l'EPLEFPA dans ce type d'action et d'en faire le prisme unique de son identité ;
- la difficulté d'aller chercher des financements ayant de nouvelles origines avec de nouveaux partenaires (DDETS(PP), Conseil départemental...) ;
- une inquiétude quant au modèle économique : niveau, stabilité et pérennité des financements (notamment du FSE) ; malgré les appels à projets réservés et les clauses d'insertion ;
- l'absolue nécessité de disposer d'une organisation interne permettant d'aller chercher, lorsque cela est possible, des fonds FSE, gages d'un équilibre financier plus confortable ;
- le travail administratif supplémentaire généré par le portage d'une SIAE (suivi des contrats de travail, prise en compte des risques inhérents à l'employeur...).

La levée de ces freins dépend bien évidemment des capacités des membres de l'équipe de direction à être motivés par ce type d'action, à avoir l'agilité pour construire ces projets et l'habileté pour les négocier en interne et en externe.

Pour peu que ces craintes soient levées, de tels ateliers en EPLEFPA permettent :

- de répondre aux politiques publiques portées par le MASA (alimentation, agroécologie...) et par le MTPEI (insertion, emploi...) ;
- de nouer sur les territoires de nouveaux partenariats (conseils départementaux, DDETS(PP) ...)
- de créer une dynamique interne d'échanges entre centres au sein de l'EPLEFPA et entre acteurs de la communauté (apprenants, salariés, personnels) ;
- de promouvoir auprès des jeunes en formation des valeurs éducatives de tolérance et d'ouverture fondées sur un nouveau modèle d'inclusion ;
- de favoriser la découverte des métiers relevant du champ du MASA (dont certains sont en tension) auprès des bénéficiaires de l'IAE souvent issus des milieux urbains et ainsi de promouvoir les métiers et renforcer leur attractivité.

L'enseignement agricole dispose de deux atouts majeurs pour développer l'accueil de bénéficiaires de parcours IAE :

- la présence de centres techniques (exploitations agricoles et ateliers technologiques, près de 250 au total) propices aux découvertes et apprentissages dans tous les métiers relevant du MASA ;
- la présence de centres de formation qui tout au long des parcours peuvent accompagner la montée en compétences des bénéficiaires par la formation (notamment les CFPPA) et/ou favoriser l'accès à des expériences en entreprises via leur réseau des maîtres d'apprentissage (notamment les CFA).

Le potentiel de formation des CFPPA à destination des bénéficiaires de l'IAE est à ce jour sous-exploité, il l'est plus encore concernant les encadrants techniques des chantiers.

Un titre professionnel de niveau 4 (bac) inscrit au répertoire national des certifications professionnelles existe : encadrant technique d'activités d'insertion par l'économique (ETAIE). Il a été créé par et pour les réseaux de l'IAE et déposé auprès de France Compétences par la Fédération des acteurs de la solidarité (FAS).

À ce sujet, la mission suggère à la DGER de passer commande au réseau d'EPLEFPA « Préférence » d'une étude d'opportunité concernant l'élaboration d'une offre de formation collective au métier d'encadrant technique de chantiers d'insertion notamment dans les domaines des espaces verts et du maraîchage biologique en s'appuyant le cas échéant sur les référentiels déjà existants (Titre professionnel, UC...).

4. L'IAE S'INSCRIT DANS PLUSIEURS POLITIQUES PUBLIQUES DU MASA ET CETTE PARTICIPATION PEUT ÊTRE DÉVELOPPÉE

Il était demandé à la mission d'examiner comment le secteur de l'insertion par l'activité économique participe à la mise en œuvre de certaines politiques publiques portées par le MASA.

Sur le champ de l'insertion par l'activité économique il ressort que :

- au niveau central, l'IAE est identifiée comme un sujet susceptible d'apporter des solutions aux problèmes de recrutement dans les secteurs en tension et dont le développement a été inscrit dans la feuille de route MASA-MTPEI ;
- au niveau régional, chaque DRAAF a nommé un correspondant emploi (généralement soit au SREA, soit au SRFD) en charge du suivi des questions relatives à l'emploi. La quotité de travail de ces agents, consacrée à l'emploi est variable (entre 5% et 50%) et l'IAE n'est toutefois qu'une question parmi d'autres ;
- au niveau local, il y a, pratiquement dans chaque région, des EPLEFPA impliqués, soit pour porter des ACI, soit pour former des bénéficiaires ou quelquefois des encadrants. Fruit d'opportunités repérées par les EPLEFPA sur leur territoire, concrétisées par des partenariats locaux, il est remarquable que ces implications se soient faites sans aucune impulsion ou recommandation régionale ou nationale.

Au MASA, les ressources et compétences humaines sur le sujet de l'IAE sont peu nombreuses et l'articulation entre niveaux peu marquée. L'ensemble pourrait être davantage mis en synergie et la mission suggère que ce dispositif d'appui soit globalement renforcé et animé (cf. § 5.2).

La mission s'est intéressée aux grandes politiques publiques du MASA susceptibles d'être concernées par l'IAE : l'emploi en agriculture, l'alimentation, l'agriculture biologique et la commercialisation en circuits courts.

4.1. La politique de l'emploi en agriculture

Contrairement aux présupposés de la mission, les SIAE ne constituent pas actuellement un vivier important de salariés pour le secteur agricole. Plusieurs facteurs explicatifs peuvent être avancés pour expliquer cette situation :

- la méconnaissance des publics de l'IAE par les branches et organisations professionnelles : publics perçus comme inadaptés aux emplois et nécessitant un accompagnement important ;
- les représentations des métiers par les publics de l'IAE : métiers perçus comme pénibles et mal rémunérés ;
- des entreprises agricoles et agroalimentaires de petite taille avec peu de managers intermédiaires susceptibles d'assurer l'encadrement des salariés issus des parcours d'insertion ;
- des métiers agricoles parfois exigeants en termes de qualification, de maîtrise minimale de la langue française, de l'autonomie...
- une faible culture du salariat en agriculture qui s'exerce vis-à-vis de toutes les formes de salariat, et touche les salariés de l'IAE ;
- l'absence d'avantage financier comparatif par rapport à d'autres formes de main-d'œuvre (main-d'œuvre saisonnière, TO-DE...).

4.2. La politique l'alimentaire

4.2.1. Le déploiement des PAT

Les projets alimentaires territoriaux (PAT) ont pour objectif de développer une agriculture durable et une alimentation de qualité sur un territoire donné. Ils sont élaborés de manière collective à l'initiative des acteurs d'un territoire (collectivités, entreprises agricoles et agroalimentaires, transformateurs, acteurs de l'économie sociale et solidaire...) et répondent aux enjeux d'ancrage territorial de l'alimentation (circuits courts et produits locaux) dans sa dimension économique, sociale et environnementale. Ces projets participent à la structuration et à la consolidation des filières présentes dans les territoires.

La mesure 13 du plan de relance concerne spécifiquement les PAT. D'un montant de 80 millions d'euros, elle avait vocation à financer les projets de PAT émergents (volet national) et des projets de terrain émanant de PAT existants (volet régional).

- sur le volet national, le réseau Cocagne a pu financer le déploiement d'un projet visant à faire émerger de nouveaux projets d'insertion par l'activité économique dédiés à la transition alimentaire en ciblant notamment les PAT (transformation, conditionnement, distribution, médiation sociale...). Ce projet positionne l'insertion au service de la filière agricole afin de favoriser une alimentation locale et solidaire.

- sur les 869 actions financées sur le volet régional, plusieurs SIAE sont porteuses mais il est difficile de conclure quant à la contribution du secteur IAE à la mise en œuvre des PAT car le reporting tel qu'il est effectué ne permet pas de dresser un inventaire exhaustif des SIAE impliquées.

4.2.2. La lutte contre la précarité alimentaire

Le MASA est concerné, avec le Ministère de la santé et de la prévention, par cette politique publique :

- la mesure 12 du plan de relance « alimentation locale et solidaire » était budgétée à hauteur de 30 M€. Elle comportait un volet national à destination des grandes têtes de réseaux (dont les jardins de cocagne) et un volet régional qui pouvait s'adresser aux SIAE. L'examen des réalisations montre que quelques initiatives portées par des SIAE ont été financées mais que ce n'était pas une priorité de la mesure. Comme pour les PAT les critères de reporting ne distinguaient pas les SIAE des autres porteurs ce qui rend difficile la quantification exacte ;
- le MASA siège au sein du Comité national de coordination de la lutte contre la précarité alimentaire (COCOLUPA), lieu de rencontres entre SIAE et services du MASA ;
- dans le cadre de la poursuite des réflexions sur la mise en place du chèque alimentaire, un nouveau fonds « Nouvelles solidarités alimentaires » disposant de volets national et régional a été créé dans le PLF 2023. La mise en œuvre de ce fonds peut permettre au MASA d'alimenter le partenariat avec les têtes de réseau des SIAE impliquées dans l'agriculture.

La lutte contre la précarité alimentaire apparaît comme une politique publique portée par le MASA et où la participation des grands réseaux d'aide humanitaire est importante : le secteur de l'IAE y a une place qui croît au fur et à mesure que ces grands réseaux, investissent le secteur de la production agricole.

4.3. L'agriculture biologique et les circuits courts

La quasi-totalité des SIAE intervenant dans le champ agricole produisent en agriculture biologique et commercialisent leur production en circuits courts. Plusieurs raisons expliquent ce choix :

- le mode de production AB est plus porteur de sens pour les structures d'IAE et pour les bénéficiaires. La notion de « sens » est apparue importante pour atteindre l'objectif d'insertion sociale et professionnelle ;
- le mode de production AB est plus exigeant en main d'œuvre et les SIAE disposent de main d'œuvre ;
- le mode de production en AB et la valorisation des produits en circuits courts, en générant des prix de vente plus élevés permettent d'accroître et de sécuriser les recettes de la structure.

Pour autant, cette prédominance de l'AB ne semble pas être à l'origine d'un partenariat plus étroit avec les structures professionnelles de l'agriculture biologique : peu de salariés de SIAE trouvent un débouché dans des exploitations agricoles en AB et les structures apparaissent encore peu demandeuses. Au niveau national, les partenariats entre les grands réseaux et la profession AB ne semblent pas établis. Par ailleurs, le cahier des charges du label de la FNAB formalisant les exigences du volet « social », comprend 9 items sociaux à respecter¹⁶ parmi lesquels ne figure pas d'incitation au partenariat avec les SIAE.

¹⁶ Equitabilité du prix, formation aux ressources humaines de l'exploitant, effort de formation des salariés, exclusion du statut de conjointe, encadrement stagiaires, interdiction du travail détaché, livret d'accueil, consultation des salariés et rémunération des salariés

Parce qu'elles ont souvent choisi le mode de production AB, les SIAE agricoles participent à la communication et la valorisation de l'agriculture biologique et des filières de production locales. Pour autant, leur appui à la politique publique dédiée pourrait être renforcé grâce à une reconnaissance, par le Ministère de l'agriculture, de la plus-value sociale qu'elles apportent (cf. § 5.2).

5. EN SYNTHÈSE : LA MATRICE FFOM ET LES LEVIERS À ACTIVER

5.1. La matrice FFOM

Le tableau ci-après synthétise forces, faiblesses, opportunités et menaces du dispositif de l'IAE, repérés par les missionnés, dans les secteurs concernés ainsi que sa capacité à participer aux politiques publiques du MASA.

Forces	Faiblesses
<ul style="list-style-type: none"> - des métiers « agricoles » favorables à l'insertion sociale et professionnelle et à l'inclusion - un dispositif propice à la reprise d'activité car mis en œuvre dans un cadre structurant, permettant aux bénéficiaires l'appropriation ou réappropriation des codes en vigueur dans le monde du travail et ainsi de peu à peu retrouver confiance en soi et goût au travail - des têtes de réseau des SIAE motivées par les métiers relevant du MASA - des secteurs (maraîchage et paysage) déjà bien développés car porteurs de « sens » par la noblesse du travail (rôle nourricier pour le maraîchage) et le rapport à la nature et au vivant (tâches concrètes et fruit du travail visible) - l'existence d'expériences de terrain modélisantes conduites par les EPLEFPA 	<ul style="list-style-type: none"> - la faible manifestation d'intérêt des organisations professionnelles pour le secteur de l'IAE - l'existence de préjugés et d'une méconnaissance réciproque tant des employeurs vis-à-vis des publics que des publics vis-à-vis des métiers - des employeurs agricoles ayant peu la culture du salariat et faiblement armés pour accueillir et accompagner ces publics parfois peu autonomes - de secteurs d'activités où les SIAE sont peu présentes (polyculture-élevage, agroalimentaire) du fait du niveau de l'investissement nécessaire (ex : foncier, matériels et cheptel en polyculture-élevage) et des exigences de ces métiers (qualification et autonomie).
Opportunités	Menaces
<ul style="list-style-type: none"> - des métiers de l'agriculture, du paysage et de l'agroalimentaires en tension - l'existence de clauses sociales dans les marchés publics qui mettent les SIAE en position favorable pour répondre aux appels d'offre de ces marchés - l'évolution des exonérations de cotisations concernant la main d'œuvre susceptible d'impacter les différents coûts horaires - la montée en puissance de la problématique de lutte contre la précarité alimentaire dans les politiques publiques du MASA 	<ul style="list-style-type: none"> - la concurrence avec d'autres formes d'emploi : la main-d'œuvre saisonnière, les emplois sous TO-DE, l'emploi détaché, l'apprentissage ... - une saisonnalité des tâches et une dépendance aux conditions météorologiques qui compliquent la planification des travaux et rendent difficile la continuité dans l'emploi - la localisation des emplois en milieu rural avec une desserte des transports et des disponibilités en logement souvent insuffisantes, (non superposition bassin d'emploi/bassin de vie) - des interrogations quant à la pérennité des

<ul style="list-style-type: none"> - les moyens mis en œuvre par la MTPEI en matière d'insertion/inclusion - les textes réglementaires en vigueur qui permettent souplesse et adaptations aux différents besoins et situations - possible prise de conscience de la société de la nécessité et des bénéfices d'une société plus inclusive 	financements de l'IAE dans le contexte de la transition au plein emploi
--	---

5.2. Plusieurs leviers peuvent être activés

À la suite de ce panorama sur le secteur de l'IAE dans les champs d'activité du MASA et la présentation de la matrice FFOM, la mission estime que plusieurs leviers peuvent être activés pour permettre à ce secteur de participer davantage aux politiques publiques portées par le Ministère.

Ils s'inscrivent dans trois orientations principales :

- impulser de nouveaux partenariats entre branches professionnelles et secteur de l'IAE :

Face au constat de la quasi-absence de relations au niveau national entre les grands réseaux de l'IAE et les branches professionnelles des secteurs relevant du MASA, il convient de créer les conditions d'un rapprochement afin d'améliorer les connaissances réciproques et lutter contre les représentations, et ainsi d'initier des partenariats dans les secteurs agricoles et agroalimentaires, tels que le partenariat formalisé entre l'UNEP et la FEI.

R1. Au niveau national (DGPE et DGER) : rapprocher les grands réseaux de l'IAE et les branches professionnelles des métiers relevant du MASA (agriculture, paysage, agroalimentaire) en organisant une rencontre annuelle sous l'égide des deux directions générales.

Les relations au niveau local et régional entre les secteurs de l'IAE et les professions agricoles sont globalement peu développées et les acteurs se connaissent mal. Même si des initiatives peuvent être prises pour améliorer les connaissances réciproques, elles ne se traduisent pas par une demande appuyée des branches professionnelles à l'égard des publics de l'IAE pour couvrir les tensions de recrutement existantes. La recommandation vise à décliner au niveau régional et local l'impulsion donnée au niveau national.

R2. Au niveau régional (DRAAF) : réunir à l'échelle régionale ou locale les protagonistes de l'IAE (structures, prescripteurs, EPLEFPA, DDETS(PP), MSA...) et les professionnels des filières « agricoles » afin d'initier des partenariats visant à insérer durablement dans l'emploi les bénéficiaires de l'IAE et développer la capacité du secteur à constituer un vivier pour ces métiers, au même titre que les autres emplois.

- favoriser la création de SIAE dans les secteur agricole et agroalimentaire encore peu représentés dans les dispositifs IAE existants

Les données statistiques ont révélé qu'à l'exception du paysage et du maraîchage, les autres métiers relevant du MASA sont peu représentés dans les SIAE. Pour autant, certains souffrent d'un manque d'attractivité et apparaissent en tension de recrutement. Les EPLEFPA possèdent de nombreux atouts pour accueillir et former des salariés de l'IAE et ainsi faire découvrir et promouvoir ces métiers peu connus de ces publics majoritairement urbains. Ils sont également en capacité d'accompagner la montée en compétence et le développement de la polyvalence des salariés.

R3. A la DGER : dans le cadre d'un appel à projet spécifique, déployer dans toutes les régions au moins un Atelier et chantier d'insertion (ACI) porté par un EPLEFPA. Favoriser la création d'ACI dans les secteurs d'activité où peu d'entre eux sont actuellement positionnés (polyculture-élevage, agroéquipement, agroalimentaire...).

Il s'agit aussi de valoriser les initiatives existantes en matière d'agriculture « inclusive », qu'elles soient portées par des SIAE ou par des exploitations agricoles impliquées en matière d'insertion sociale :

R4. A la DGPE : étudier la faisabilité d'une reconnaissance « Agriculture inclusive » sous une forme à préciser, et à destination des SIAE mais aussi des exploitations agricoles développant des actions en matière d'inclusion sociale.

Et enfin, pour tenir compte des besoins en matière de politique de réinsertion des personnes détenues et associer le MASA à l'opération d'essaimage en cours, compte-tenu des supports d'activité qui relèvent de son périmètre :

R5. Au cabinet : élaborer un accord-cadre entre le Ministère de la justice, le MTPEI et le MASA pour développer les Chantiers d'insertion agricole à destination de personnes sous-main de justice, en s'inspirant de l'expérience de Moyembrie.

- favoriser les synergies entre services au sein du MASA

L'animation du groupe des référents emploi en DRAAF est assurée par la DGPE. Les missionnés font le constat qu'il n'y a pas d'animation nationale des établissements d'enseignement engagés dans l'IAE, réalisée par les services de la DGER qui ont par ailleurs, peu de relations établies avec les référents emplois des DRAAF. La recommandation vise à renforcer l'articulation entre niveau national, régional et local et à renforcer les liens entre les deux directions générales. Elle vient en appui à la création d'ACI dans les EPLEFPA (R3).

R6. A la DGER : créer un réseau thématique « IAE » au sein de la sous-direction de la recherche de l'innovation et des coopérations internationales (SDRICI), dotée d'un animateur national chargé d'assurer le recensement et le suivi des activités IAE en EPLEFPA, de fédérer les établissements engagés dans l'IAE (échanges de bonnes pratiques, mutualisations, capitalisations...) et d'accompagner les porteurs de projets.

CONCLUSION

L'insertion par l'activité économique est une politique publique portée par le Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion, qui répond à la stratégie de lutte contre la pauvreté.

Les métiers du paysage et le maraîchage sont fortement représentés, notamment dans les ateliers et chantiers d'insertion. Pour diverses raisons, identifiées par les missionnés, certains secteurs d'activité relevant du MASA sont peu ou pas représentés.

Les structures de l'IAE inscrivent de fait leur action dans certaines politiques publiques portées par le MASA, toutefois leur contribution pourrait être développée.

En réponse à ces constats, les missionnés appellent la promotion conjointe par la DGPE et la DGER d'orientations nationales visant à :

- rapprocher les branches professionnelles « agricoles » et les structures de l'IAE ;
- développer des SIAE dans les secteurs d'activité où elles n'existent pas et dans lesquels les tensions de recrutement sont importantes.

En conséquence la mission formule six recommandations visant à :

- rapprocher le secteur de l'IAE et les branches professionnelles « agricoles » au niveau national et au niveau régional afin d'initier de nouveaux partenariats ;
- accompagner la création de structures sur les métiers peu présents dans les dispositifs actuels, soit au sein du MASA (notamment dans les EPLEFPA), soit dans le cadre de l'essaimage des chantiers d'insertion portés par le Ministère de la justice ;
- valoriser les initiatives en matière d'agriculture « inclusive » ;
- favoriser la mise en synergie des différents services du MASA (directions générales et échelons territoriaux).

Intensifier la contribution des structures d'insertion par l'activité économique aux politiques publiques du MASA, notamment la politique de l'emploi en agriculture, nécessite une évolution culturelle et une évolution des mentalités qui passe par une meilleure connaissance réciproque. Sur ces fondations propices à la coopération et à l'action, une transition efficace vers des emplois durables des secteurs « agricoles » pourra s'opérer. Dans ce contexte, les services du MASA ont un rôle moteur à jouer, en complémentarité au rôle institutionnel du Ministère du Travail.

Signatures des auteurs

Jérôme BURQ

Régine PRION

ANNEXES

Annexe 1 : Lettre de mission



Cabinet du ministre

Paris, le **24 MARS 2022**



Le Directeur de Cabinet du Ministre
de l'Agriculture et de l'Alimentation

à

Monsieur le Vice-Président du Conseil
Général de l'Alimentation, de l'Agriculture
et des Espaces Ruraux (CGAAER)

N/Réf : CI 838024

V/Réf :

Objet : Mission sur l'Insertion par l'Activité Economique (IAE) dans les secteurs agricole et agroalimentaire.

PJ :

L'IAE permet à des personnes éloignées de l'emploi, notamment du fait de difficultés sociales et professionnelles, d'accéder à l'emploi tout en bénéficiant d'un accompagnement pour consolider leur projet d'insertion.

Soutenues financièrement par l'Etat et les collectivités locales, les entreprises concernées ont des statuts variés : entreprises d'insertion, chantiers d'insertion, Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion et associations intermédiaires et groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification...

Un rapport récent du CGAAER (2021) a montré l'importance de ce secteur en général (3 800 structures et 400 000 personnes par an). Dans l'agriculture et les espaces verts, il concerne près d'un millier de structures et 90 000 personnes en insertion en 2019 ; il a également été abordé dans la « feuille de route sur l'emploi agricole », à travers un groupe de travail et des remontées des initiatives régionales.

Le secteur de l'insertion n'a pas été suffisamment investi par les professionnels agricoles et il reste également mal connu par les acteurs des politiques publiques portées par le Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation (MAA), alors même qu'il peut apporter des solutions aux problèmes de recrutement auxquels le secteur agricole est régulièrement confronté.

Dans ce cadre général, je souhaite confier au CGAAER une mission de conseil portant sur les structures d'IAE intervenant dans les champs d'action du MAA : agriculture, agroalimentaire, paysage, forêt, services...

.../...

78, rue de Varenne
75349 PARIS 07 SP
Tél : 01 49 55 49 55

Cette mission devra :


- dresser un état des lieux statistique et une typologie, complémentaire à celui dressé dans les récents travaux du CGAAER sur les nouvelles formes de travail en agriculture. Dans ce cadre, il sera intéressant de préciser les dernières impulsions données par le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion ;

- examiner comment le secteur participe à la mise en œuvre de politiques publiques (« sourcing » de nouveaux salariés, formation et qualification, participation aux Projets Alimentaires Territoriaux...). Les structures d'insertion portées par certains Etablissements Publics Locaux d'Enseignement et de Formation Professionnelle Agricoles seront l'objet à ce stade d'une attention particulière.

Puis, sur la base de cet état des lieux, la mission examinera si ce secteur peut davantage être sollicité et accompagné par les services du MAA, et comment. Il est rappelé que le Gouvernement vise, dans le cadre du pacte d'ambition pour l'insertion par l'activité économique, une progression de 140 000 à 240 000 du nombre de contrats (même si le MAA n'en est pas partie prenante). Cet appui devra alors répondre aux questions suivantes : à travers quelles politiques publiques portées par le MAA ? avec quels partenaires ? avec quels moyens d'accompagnement : communication, animation, appel à projets (...) ?

Les missionnés établiront un document de cadrage de la mission qu'ils soumettront à ma validation avant d'engager leurs investigations. Compte tenu de l'ampleur des travaux à conduire, vous me remettrez votre rapport dans un délai de 6 mois.

Fabrice RIGOULET-ROZE



Annexe 2 : Liste des personnes rencontrées

Nom Prénom	Organisme	Fonction	Date de rencontre
SCHNABELE Philippe	CGAAER	Président section 5	27/04/2022
MARX Jean-Marie	CGAAER	Membre	13/05/2022
BOUYER Emmanuel	DGPE (MASA)	Adjoint à la SD Compétitivité	05/05/2022
SENET David	DGPE (MASA)	Chef du BEI	05/05/2022
DJIATA Catherine	DGPE (MASA)	Chargée de mission BEI	05/05/2022
LE CŒUR Xavier	CGAAER	Membre	16/05/2022
LE MORVAN-THEVENON Françoise	CGAAER	Membre	16/05/2022
POISSON Frédéric	CGAAER	Membre	16/05/2022
LIZEE Patrick	DGER-IEA	Inspecteur/Coordonnateur FPCA	27/06/2022
SIMON Joël	DGER-IEA	Inspecteur/Coordonnateur ADJUF1	27/06/2022
MARTIN-BLONDEL Emmanuel	DGEFP (MTEI)	Responsable mission insertion	25/08/2022
KRUPKA Rachel	DGEFP (MTEI)	Chargée de mission insertion	25/08/2022
MARAQUIN Jean-Yves	DGER (IEA)	Inspecteur en charge de la FPCA	25/08/2022
MICHEL Stéphane	DGER (IEA)	Inspecteur en charge de la FPCA	25/08/2022
DE GARDELLE Luc	FDEI	Président	01/09/2022
LABEE Guillaume	FDEI	Chargé de mission filières et développement économique	01/09/2022
SELIER Andréas	DGER (SD POFE)	Sous-directeur	07/09/2022
MARTINAGE Sandrine	DGER (SD POFE)	Adjointe au Sous-directeur	07/09/2022
GUEUX Cécile	Pôle emploi (PE) ARA	Directrice adjointe PE - Cheffe de Pôle projet PE ARA	12/09/2022
PARSOTAM Eric	Pôle emploi ARA	Correspondant IAE PE ARA	12/09/2022

Nom Prénom	Organisme	Fonction	Date de rencontre
SURJON Boris	Pôle emploi ARA	Chargé de mission IAE PE ARA	12/09/2022
DUBOIS Isabelle	Pôle emploi ARA	Chargée de mission Service demandeurs d'emploi PE ARA	12/09/2022
ADDA Julien	Réseau cocagne	Directeur	12/09/2022
HAYS Dominique	Réseau cocagne	Président	12/09/2022
DEMPIERRE Christophe	DGER (BDAPI)	Coordonnateur chargés de mission ADT/ADEI en SRFD	15/09/2022
LE GOUGUEC Anaïs	MTEI (DARES)	Cheffe du département Insertion professionnelle	23/09/2022
BLASCO Julien	MTEI (DARES)	Chargé d'étude IAE	23/09/2022
CHIKHI Sara	MTPEI (DARES)	Chargée d'étude IAE	23/09/2022
LE CAM Marion	CCMSA	Directrice de l'offre de service	26/09/2022
GOGUET-CHAPUIS Pascal	CCMAS	Chargé de mission Département accompagnement et développement social	26/09/2022
LEVY François	FFGEIQ	Délégué général	29/09/2022
SALVADORI Agnès	FFGEIQ	Chargée de mission régionale (Ile de France, Hauts de France, Normandie et DROM)	29/09/2022
DERRIEN Philippe	DRAAF-SRFD Occitanie	Chef unité FPCA/Référent emploi	03/10/2022
ABOUDABRA-PAULY Sandrine	UNML	Déléguée générale	03/10/2022
BORDEY Christophe	Jardins de Cocagne	Directeur Ferme de Coyol (87)	03/10/2022
RIGONDAUD Sophie	Futurs Bio	Chargée de mission	10/10/2022
OSMONT Christophe	Futurs Bio	Référent professionnel Brique sociale	10/10/2022

Nom Prénom	Organisme	Fonction	Date de rencontre
BOOGHS Mathieu	DGER (POFE)	Chef du bureau FPCA et partenariats professionnels	10/10/2022
PERILLAT Marie-France	DRAAF-SRFD Nouvelle Aquitaine	Référente emploi	10/10/2022
COHADE Clara	ESSEC	Chargée de mission laboratoire E&MISE	12/10/2022
RAYNAUD DE LAGE Louis	ESSEC	Chef de projet programme Inclusion et ruralité	12/10/2022
RIVIERE Adrien	COORACE	Chargé de mission plaidoyer	12/10/2022
FRADIN Yann	EMMAÛS	Elu branche économie sociale et solidaire	12/10/2022
DUBOIS Armelle	EMMAÛS	Responsable de mission IAE	12/10/2022
GRATACOS Casilde	EMMAÛS	Responsable de mission agriculture et alimentation durable	12/10/2022
BERLIOZ Aurélie	GESAT	Responsable du Pôle ESAT-EA	12/10/2022
REODO Jacques	Préférence	Animateur national	17/10/2022
AILLERY Florence	DGAL	Adjointe au Chef du BPAL	20/10/2022
RAIFFAUD Christine	DGAL	Chargée de mission BPAL	
CEVASCO Christophe	UNAI	Délégué national	24/10/2022
LOTH Sylvie	OCAPIAT	Directrice Innovation et Services aux Entreprises	25/10/2022
HUBY Daniel	OCAPIAT	Chef de projet	25/10/2022
LAVIGNASSE Constance	Croix rouge insertion	Directrice des opérations	15/11/2022
BOUCHERON Anastasia	ANIA	Directrice des affaires sociales	15/11/2022
BECDELIEVRE Lucie	AVE	Directrice générale	18/11/2022

Nom Prénom	Organisme	Fonction	Date de rencontre
DANFAGA Lucas-Bella	AVE	Chargé de mission valorisation et capitalisation	18/11/2022
VARLET-CHENOT Caroline	Ferme de Moyembrie	Présidente	23/11/2022
CHRISTOPHE Olivier	Ferme de Moyembrie	Encadrant maintenance	23/11/2022
BARTHELEMY Eric	Plateforme inclusion	« Intrapreneur » de la plate-forme de l'inclusion	24/11/2022
MARRE Aurélie	Plateforme inclusion	Responsable produit pilotage de l'inclusion	24/11/2022
LEPAGE Valérie	EPLEFPA Nantes Terre Atlantique	Directrice	01/12/2022
MALVAL Pauline	EPLEFPA Nantes Terre Atlantique	Directrice atelier	01/12/2022
Trois bénéficiaires	EPLEFPA Nantes Terre Atlantique	Salariées atelier chantier d'insertion	01/12/2022
LOUIS Henri	DEETS 44	Chargé de développement emplois et territoires	01/12/2022
CHAMALLARD Carole	PLIE Nantes métropole	Conseillère emploi-formation	01/12/2022
GANGLOFF Hubert	DDETSPP 87	Responsable insertion accès à l'emploi et politique de la ville	02/12/2022
DUCROS Dominique	DDETSPP 87	Gestionnaire politiques publiques emploi et insertion	02/12/2022
GNABALY Mohamed	NOVAEDIA	Directeur général	06/12/2022
CAYEUX Jean-Baptiste	EPLEPFA Vervins	Directeur	07/12/2022
MEYER Etienne	EPLEPFA Vervins	Directeur CFPPA	07/12/2022

Nom Prénom	Organisme	Fonction	Date de rencontre
MALTERE Caroline	EPLEPFA Vervins	Coordonnatrice chantier et encadrante sociale	07/12/2022
TRIQUENAUX Aude	EPLEPFA Vervins	Chargée des plannings et encadrante sociale	07/12/2022
Deux bénéficiaires	EPLEPFA Vervins	Salariés chantier ACI	07/12/2022
MORGNY Gaëlle	Conseil départemental 02	Responsable équipe insertion	07/12/2022
GOEMAERE Armelle	Conseil départemental 02	Chargée insertion	07/12/2022
PLICHOON Delphine	Pôle emploi Vervins	Responsable équipe	07/12/2022
DOS SANTOS Mme	UP Ventoux	chargée d'insertion	12/12/2022
BRUNEL Damien	UP Ventoux	Directeur	16/12/2022
ADELIN Vincent	UNEP	Délégué général	10/02/2023
GORRIAS Claire	UNEP	Directrice du pôle social-emploi-formation	10/02/2023
ETOURNEAU Maud	UNEP	Chargée de l'emploi et de l'attractivité des métiers	10/02/2023
BOMY Bryan	UNEP	Chargé de mission en affaires publiques	10/02/2023
TROQUEREAU Jérôme	INAE	Délégué régional	10/02/2023
GUEGUEN Guillaume	INAE	Chargé de mission	10/02/2023
GAILLOCHON Eric	EPLEFPA Albi	Directeur	17/02/2023
DASSONVILLE Jonathan	EPLEFPA Albi	Coordonnateur chantier	17/02/2023
CHEVALIER Laurent	EPLEFPA La Roche sur Foron	Directeur	20/02/2023

Nom Prénom	Organisme	Fonction	Date de rencontre
GUILMIN Sandra	EPLEFPA La Roche sur Foron	Coordonnatrice chantier	20/02/2023
TOUS-LION Marine	SEVE Emploi	Responsable nationale programme SEVE	20/02/2023
MARGARIA Marie-Luce	Entreprise SOLEV	DRH	24/02/2023
MACHETEAU Sylvie	CRA Nouvelle Aquitaine	Elue en charge Emploi Formation Apprentissage	10/03/2023
MORENO Anne-Marie	CRA Nouvelle Aquitaine	Chargée de mission Emploi Formation Apprentissage	10/03/2023
MOUNEAU Régis	FNSEA	Chargé de mission Emploi Formation en Nouvelle Aquitaine	10/03/2023

Annexe 3 : Liste des sigles utilisés

AAP	Appel à projet
AB	Agriculture biologique
ACI	Atelier et chantier d'insertion
AFEST	Action de formation en situation de travail
AI	Association intermédiaire
ANIA	Association nationale des industries agroalimentaires
ASP	Agence de service et de paiement
ASS	Allocation de solidarité spécifique
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée déterminée
CDIAE	Comité départemental de l'insertion par l'activité économique
CDDI	Contrat à durée déterminée d'insertion
CFPPA	Centre de formation professionnelle et de promotion agricole
COCOLUPA	Comité de concertation pour la lutte contre la précarité alimentaire
COORACE	Coordination des associations d'aide aux chômeurs par l'emploi
CTA	Comité technique d'animation
DARES	Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
DDETS(PP)	Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (et de la protection des populations)
DDT	Direction départementale des territoires
DGEFP	Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
DGER	Direction générale de l'enseignement et de la recherche
DGPE	Direction générale de la performance économique et environnementale des entreprises
DIRECCTE	Directions régionales des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
DRAAF	Direction régionale de l'agriculture, l'alimentation et la forêt
DREETS	Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
EA	Entreprise adaptée
EI	Entreprise d'insertion

EITI	Entreprise d'insertion par le travail indépendant
ENIL	Ecole nationale d'industries laitière
EPLEFPA	Etablissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricoles
ESAT	Etablissement et service d'aide par le travail
ETP	Equivalent temps plein
ETTI	Entreprise de travail temporaire d'insertion
FDI	Fonds départemental pour l'insertion
FDSEA	Fédération départementale des syndicats d'exploitations agricoles
FFOM	Forces-faiblesses-opportunités-menaces
FEI	Fédération des entreprises d'insertion
FNAB	Fédération nationale de l'agriculture biologique
FNSEA	Fédération nationale des syndicats d'exploitations agricoles
FPCA	Formation professionnelle continue et apprentissage
FSE	Fonds social européen
GEIQ	Groupement d'employeur pour l'insertion et la qualification
IAE	Insertion par l'activité économique
MASA	Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire
MTPEI	Ministère du travail et du plein emploi
OCAPIAT	Opérateur de compétences pour la Coopération agricole, l'Agriculture, la Pêche, l'Industrie Agro-alimentaire et les Territoires
OPCO	Opérateur de compétences
PAT	Programme alimentaire territorial
PIC	Plan d'investissement dans les compétences
PLF	Projet de loi de finances
PMSMP	Période de mise en situation en milieu professionnel
PNA	Programme national de l'alimentation
RQTH	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
SIAE	Structure d'insertion par l'activité économique
SREA	Service régional d'économie agricole
SRFD	Service régional formation et développement
RSA	Revenu de solidarité active

SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
TO-DE	Travailleurs occasionnels et demandeurs d'emploi
TPE-PME	Très petite entreprise - petite et moyenne entreprise
UNEP	Union des entrepreneurs du paysage