



# Rapport d'étude sur le soutien à l'emploi de l'Agence de l'eau Seine Normandie de juin 2006 à décembre 2007

---

Le soutien aux contrats aidés CA - CAE

Rapport réalisé par Territoires Environnement Emplois Ile-de-France

16 décembre 2008

Etude réalisée avec le concours financier de l'Agence de l'Eau Seine Normandie



## Sommaire

I.	Introduction.....	1
A.	Evolution des contrats aidés .....	1
B.	Présentation des contrats CA et CAE .....	1
C.	Le soutien à l'emploi de l'Agence de l'eau .....	2
II.	Méthodologie de l'étude .....	4
A.	Rappel de l'objet de l'étude .....	4
B.	Les sources d'informations mobilisées.....	4
C.	Les guides d'entretiens et leur passation .....	5
1.	Le guide d'entretien destiné aux structures contractantes .....	5
2.	Le guide d'entretien destiné aux structures non contractantes .....	5
3.	Les modalités de passation.....	6
D.	Le taux de réponse .....	6
III.	Les résultats de l'étude.....	7
A.	Les structures sollicitées .....	7
1.	La nature des structures sollicitées .....	7
2.	Les activités principales des structures répondantes .....	8
3.	Les associations portant des chantiers d'insertion .....	12
B.	Les contrats CA et CAE .....	13
1.	La répartition des contrats.....	13
2.	Les caractéristiques des contrats.....	14
3.	Les activités portées par les contrats .....	15
C.	Les salariés.....	17
1.	L'âge .....	17
2.	Le niveau de formation initiale.....	17
3.	L'accompagnement et la formation dans le cadre du contrat.....	19

4.	Le parcours et les métiers .....	20
5.	Le devenir à l'issue du contrat.....	22
D.	Le bilan du soutien de l'AESN et les attentes.....	25
1.	L'information sur le dispositif de soutien à l'emploi de l'Agence de l'eau Seine Normandie .....	25
2.	Les attentes d'information de la part des structures.....	26
3.	Le suivi des contrats soutenus par l'Agence .....	27
4.	Les points positifs du soutien de l'Agence de l'eau .....	27
5.	Les points négatifs du soutien de l'Agence de l'eau.....	28
6.	Le bilan général de ce soutien tel qu'il est perçu par les structures .....	28
IV.	Conclusion :.....	30
A.	<i>Bilan de l'étude</i> .....	30
1.	<i>Les freins</i> :.....	30
2.	<i>Les points positifs</i> :.....	30
B.	<i>Les préconisations</i> .....	31
C.	<i>Les perspectives</i> .....	33
	Annexes :.....	34
1.	Annexe 1 : Note méthodologique pour l'étude : .....	34
2.	Annexe 2 : les courriers de prise de contacts.....	40
3.	Annexe 3 : les questionnaires .....	43
4.	Annexe 4 : Invitation restitution .....	51
5.	Annexe 5 : listes des structures et coordonnées mises à jour.....	53

## I. Introduction

La loi du 18 janvier 2005 de Programmation pour la Cohésion Sociale a créé de nouveaux contrats destinés aux personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi : les contrats d'accompagnement dans l'emploi (noté infra CAE) et les contrats d'avenir (noté infra CA). Le contrat CAE remplace les contrats emplois solidarité (CES) et les contrats d'emploi consolidé (CEC). Il s'adresse au même public, en général peu qualifié et en difficulté d'insertion professionnelle voire sociale. Le CA constitue, quant à lui, un nouveau dispositif.

### A. Evolution des contrats aidés

Dans le secteur non marchand, le CAE accueille les demandeurs d'emploi de longue durée et les jeunes, tandis que le contrat d'avenir est ouvert aux allocataires de minima sociaux de plus de six mois (RMI, ASS, API et AAH depuis juillet 2005).

Emplois aidés dans le secteur non marchand	Anciens contrats	Nouveaux contrats PCS
Dispositifs généralistes	Contrat emploi solidarité (CES) Contrat emploi consolidé (CEC)	Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE)
Dispositifs ciblés sur les minima sociaux		Contrat d'avenir (CA)
Période d'existence	De 1990 à 2005	De 2005 à 2009

### B. Présentation des contrats CA et CAE

Secteur non marchand	Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE)	Contrat d'Avenir (CA)
Publics concernés	Personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi.	<b>Bénéficiaires des minima sociaux</b> (RMI, ASS, API, AAH), depuis 6 mois au cours des 12 derniers mois
Durée du contrat	CDD de <b>6 mois minimum</b> dans la limite de 24 mois. Un renouvellement possible pour une durée de 6 mois.	CDD de <b>12 à 24 mois</b> , renouvelable pour 12 mois pour les moins de 50 ans et de 36 mois pour les plus de 50 ans. La durée des contrats peut être de 6 à 24 mois pour les chantiers d'insertion.
Durée hebdomadaire du contrat	<b>20 heures</b> de travail minimum	<b>Temps partiel de 26 heures par semaine.</b> La durée peut varier entre 20 et 26h pour les chantiers d'insertion <sup>1</sup> .
Formation et accompagnement	Les CAE <b>peuvent prévoir</b> des actions d'orientation, de formation professionnelle, de validation des acquis de l'expérience. Des mesures d'accompagnement professionnel peuvent aussi être envisagées pour le bénéficiaire du contrat.	Les salariés doivent <b>obligatoirement</b> bénéficier d'actions d'accompagnement et de formation

<sup>1</sup> A partir de février 2008, l'Etat ne prend plus en charge qu'un maximum de 24 heures par semaine dans le cadre des chantiers d'insertion.

## C. Le soutien à l'emploi de l'Agence de l'eau

Pour soutenir l'effort du Gouvernement en matière de création d'emplois et de gestion durable, le Conseil d'Administration de l'Agence de l'eau Seine Normandie (noté infra AESN) a décidé d'adapter les modalités de son aide financière à l'emploi ayant un cadre d'activité concernant l'eau.

L'Agence de l'eau Seine Normandie participe au dispositif d'aide à l'emploi, en soutenant financièrement les structures employeuses de salariés en contrat CA et CAE depuis juin 2006<sup>2</sup>. L'AESN attribue une subvention forfaitaire représentant **50% de la charge salariale résiduelle, après déduction des aides publiques**<sup>3</sup>, différenciée selon le type de contrat conclu pour une durée cumulée de 6 mois, renouvelable.

L'aide à l'emploi de l'Agence de l'eau Seine Normandie s'inscrit dans le cadre de son 9<sup>ème</sup> programme dont l'objectif est d'atteindre le bon état écologique des masses d'eau d'ici 2015 comme le définit la Directive Cadre Européenne (noté infra DCE). Ce programme compte quatre objectifs principaux :

- la protection de la santé et de la ressource en eau,
- la dépollution,
- la reconquête des milieux aquatiques et humides,
- **le développement de la gouvernance et des solidarités.**

C'est sur ce dernier objectif que s'inscrit le soutien à l'emploi.

Par ce soutien à l'emploi, l'Agence souhaite privilégier les activités et les métiers de l'environnement et de l'eau mentionnés ci-dessous :

Les activités privilégiées par le soutien à l'emploi	Métiers identifiés par l'AESN
La mise en œuvre des services publics d'assainissement non collectif	- Ouvrier d'entretien des réseaux l'assainissement - animateur local
Les contrôles des branchements à l'égout	- Vidangeur - Egoutier - Ouvrier d'entretien
La collecte des déchets toxiques en quantité dispersée en milieu urbain et rural	- Agent de maîtrise de production - Technicien en environnement - Eco-conseiller
Les économies d'eau	- Fontainier - Plombier - Econome de flux
La protection des captages et la gestion de l'alimentation en eau potable en milieu rural	- Fontainier - Technicien environnement - animateur local
L'entretien des milieux naturels, y compris du littoral	- Cantonnier - Technicien environnement - animateur local
L'information et la sensibilisation du public	- Technicien environnement - animateur local - Médiateur environnement

<sup>2</sup> Le soutien à l'emploi de l'AESN a débuté en 1999 avec le programme « Nouveaux Services - Emplois Jeunes ». Au cours de ce programme terminé en mars 2006, l'agence a soutenu sur l'ensemble du bassin financièrement 2 300 postes d'emplois jeunes, pour un montant total de 43 777 608 €.

<sup>3</sup> L'employeur d'un CA ou CAE a un soutien de la part de l'Etat et parfois des collectivités territoriales sur la base du coût salarial de l'employé, y compris les charges patronales. L'importance du soutien est variable selon différents critères. Ainsi la part soutenue du salaire brut pour un CAE peut monter jusqu'à 105% prenant ainsi en compte une petite part à l'encadrement nécessaire du salarié.

Après 18 mois d'existence de ce soutien, l'Agence de l'eau souhaite établir un bilan de cette aide. Par une enquête de terrain, il s'agit donc de repérer les activités et les métiers effectivement maintenus ou développés dans le cadre des contrats CA et CAE. L'étude permettra de vérifier la bonne adéquation entre le ciblage retenu par l'Agence et les métiers concrètement concernés.

Les résultats de l'étude devront permettre de répondre aux interrogations de l'Agence sur la faiblesse de demande de conventionnement sur les contrats CA et CAE en Ile-de-France. Pourquoi n'y a-t-il pas eu plus de contractualisation ? Quels sont les freins à leur recours ?

Les objectifs de cette étude sont également d'établir un bilan sur les contrats CA et CAE, d'identifier les structures bénéficiant de cette aide, de déterminer les postes occupés et les métiers exercés mais également la situation des salariés recrutés (formation initiale, parcours professionnels, situation sociale donnant accès à ces contrats, tranche d'âge, perspectives d'avenir).

## II. Méthodologie de l'étude

### A. Rappel de l'objet de l'étude

Dans le contexte de la mise en œuvre de la DCE et du 9<sup>ème</sup> programme des agences de l'eau, l'Agence de l'eau Seine Normandie a mis en place un dispositif d'aide à l'emploi par le soutien aux Contrats d'Avenir et aux Contrats d'Accompagnement vers l'Emploi.

L'Agence de l'eau Seine Normandie, par cette étude, souhaite établir un bilan de ce dispositif de soutien et répondre ainsi à plusieurs questions :

- Quelles sont les structures bénéficiaires de ce soutien et leurs activités ?
- Quels sont les métiers pratiqués dans le cadre de ces contrats ?
- Ce soutien a-t-il permis de faire émerger de « nouveaux » métiers ?

A ces interrogations s'ajoute pour l'Agence une question sur le faible succès de ce soutien en Ile de France<sup>4</sup>. Seules 14 structures ont contractualisé avec l'Agence.

L'attente de l'Agence de l'eau Seine Normandie est de disposer d'éléments pour mener une réflexion sur le devenir de son dispositif de soutien à l'emploi et les évolutions qui pourront y être apportées.

### B. Les sources d'informations mobilisées

Pour répondre aux interrogations de l'Agence de l'eau, les informations à mobiliser concernent les structures employeuses et les contrats. Aussi, il a été décidé de procéder à une collecte d'information directement auprès des structures.

Sur la période concernée (juin 2006 à décembre 2007), 14 structures ont demandé et obtenu un soutien de l'Agence en Ile de France. Du fait du faible nombre de structures concernées, la totalité de celles-ci a été contactée pour un entretien.

En complément des informations collectées auprès des structures qui ont obtenu un soutien sur ces contrats par l'AESN, un entretien a été réalisé avec 5 structures qui n'ont pas fait de demande de soutien à l'AESN mais qui travaillent par ailleurs avec l'Agence ou qui seraient susceptibles de le faire. Par cet entretien, il s'agit d'**identifier les freins éventuels à la contractualisation avec l'Agence de l'eau.**

---

<sup>4</sup> L'Agence de l'eau Seine Normandie couvre un territoire plus vaste que la seule région Ile de France, elle couvre l'ensemble du bassin hydrographique de la Seine et ceux des fleuves côtiers normands. De ce fait, elle intervient sur les territoires de 7 régions : Basse Normandie, Bourgogne, Champagne Ardennes, Centre, Haute Normandie, Ile de France et Picardie. Cette étude, ayant été réalisée par Territoires Environnement Emplois d'Ile de France, n'a couvert que le territoire francilien. De plus, l'Agence avait relevé une réponse spécifique à ce dispositif ; En effet, peu de structures émergent à cette mesure d'aide à l'emploi en Ile-de-France.

Pour compléter l'analyse à partir des informations recueillies auprès des structures et les mettre en perspective, Territoires Environnement Emplois a collecté des éléments complémentaires auprès de la Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (notée infra DRTEFP) qui réalise régulièrement des études de suivi sur les différents dispositifs de soutien à l'emploi.

### C. Les guides d'entretiens et leur passation

Un guide d'entretien a été construit pour interroger les structures contractantes avec l'Agence de l'eau Seine Normandie. Il a été ensuite décliné et adapté à l'interrogation de structures non contractantes. Les guides d'entretien ont été conçus dans la perspective d'une interview du directeur ou du responsable des ressources humaines de la structure.

*Tableau 1 : qualité des personnes interviewées*

Qualité des personnes interrogées	Pourcentage
Directeurs/ directrices	41,7%
Chargé(e) s de projets ou d'insertion	25,0%
Directrices des Ressources Humaines	16,7%
Responsables de collectivité territoriale	16,6%
TOTAL	100%

En effet, ce sont principalement les directeurs (ou les directrices) des structures ou les personnes directement en charge des dossiers des salariés sur les contrats CA et CAE qui ont été interrogées.

#### 1. Le guide d'entretien destiné aux structures contractantes

Le guide d'entretien est structuré en 4 parties :

- l'identification de la structure et son activité,
- les contrats et les métiers sur lesquels portent les contrats,
- la situation du (des) salarié(s) sur le contrat et son devenir,
- le bilan du (des) contrat(s) et du dispositif de soutien de l'AESN.

#### 2. Le guide d'entretien destiné aux structures non contractantes

Ce guide d'entretien est construit sur la même base que celui destiné aux structures contractantes. Il s'agit d'une adaptation :

- l'identification de la structure et son activité,
- l'existence ou le projet d'avoir recours à des CA ou CAE,
- les liens de la structure avec l'AESN,

### 3. Les modalités de passation

Préalablement à la prise de rendez vous pour l'entretien, chaque structure sollicitée a reçu un courrier pour l'informer du lancement de l'étude et de l'appel téléphonique de Territoires Environnement Emplois destiné à fixer un rendez vous.

Les entretiens se sont déroulés en face à face pour les structures ayant un soutien de l'Agence pour au moins 6 contrats CA ou CAE. Cette modalité a concerné 5 structures.

Pour les structures ayant un soutien de l'Agence pour un nombre inférieur à 6 contrats, les entretiens se sont déroulés au téléphone sur rendez vous, soit 9 structures concernées.

Les responsables des 5 structures non contractantes avec l'Agence de l'eau ont été interrogés par téléphone.

La collecte des informations s'est déroulée sur une période de 2 mois allant de mi-février à mi-avril 2008.

#### D. Le taux de réponse

Les résultats obtenus portent sur les informations en provenance de 12 structures contractantes sur les 14 sollicitées (soit 85% de taux de réponse en nombre de structures) et 4 structures non contractantes sur les 5 sollicitées (soit 80% de taux de réponse).

Les 2 structures contractantes, pour lesquelles aucune réponse n'a pu être obtenue, sont des associations dont l'une a cessé son activité et l'autre a changé de personnel encadrant et le dossier concernant le contrat soutenu n'a pu être retrouvé. Ces 2 structures contractantes, n'avaient chacune contracté que 2 contrats. La structure non contractante dont nous n'avons pas obtenu de réponse n'a jamais pu être jointe au téléphone malgré de multiples appels.

Ainsi, les réponses obtenues portent sur 108 contrats aidés au lieu de 112 effectivement soutenus par l'Agence en Ile de France soit **un taux de réponse de 96%**.

### III. Les résultats de l'étude

#### A. Les structures sollicitées

##### 1. La nature des structures sollicitées

Les 19 structures contactées pour l'étude regroupent 12 associations, 6 collectivités territoriales et 1 groupement de professionnels. Parmi ces structures, 14 ont bénéficié du soutien de l'AESN sur le recrutement de salariés en CA et CAE et 5 structures n'ont pas sollicité l'aide à l'emploi de l'AESN.

Les CA et CAE ne peuvent être mis en place que dans le secteur non marchand, soit par des collectivités territoriales, des associations ou des groupements d'acteurs tels que des syndicats professionnels.

Les structures qui ont été mobilisées dans le cadre de cette étude relèvent principalement du secteur associatif (10 associations pour 16 structures contactées). La part des structures associatives parmi les structures aidées par l'AESN dans le cadre de son soutien aux CA et CAE est encore plus importante : 9 structures sur 12 répondantes.

*Tableau 2 : Les caractéristiques des structures*

Structures contactées pour l'étude	Structures intervenant pour l'environnement	Bénéficiaire du soutien à l'emploi de l'AESN	Entretien en face à face	Entretien au téléphone	Structures ayant des chantiers d'insertion
<b>A SENEN</b>	L'association n'existe plus				
<b>AURORE</b>	x	x	x		x
<b>CIRASTI</b>	x	x		x	
<b>Espaces</b>	x	x	x		x
<b>Tourne-Sol</b>	x	x		x	
<b>Halage</b>	x	x	x		x
<b>Mieux Vivre Chez Soi</b>	x	x	x		
<b>Aquario Club de Montereau</b>	Le nouveau président n'avait pas d'informations disponibles à nous communiquer au moment de l'enquête				
<b>Communauté de communes des deux Fleuves</b>	x	x		x	
<b>Au Fil de l'eau</b>	x	x	x		x
<b>Groupement des agriculteurs biologiques</b>	x	x		x	
<b>INF'OGM</b>	x	x		x	
<b>Commune de Villeroy</b>	x	x		x	
<b>Vétérinaires Sans Frontières - CICDA</b>	x	x		x	
<b>Syndicat intercommunal de la Bièvre</b>	x			x	
<b>Parc National du Vexin</b>	x			x	
<b>Syndicat d'Eau Potable d'Ablis</b>	x			x	
<b>Espaces Verts</b>	Aucune personne n'a pu être jointe malgré de très nombreux appels téléphoniques				
<b>Commune de Melun</b>	x			x	

Les collectivités territoriales qui ont été interrogées sont 2 communes, 1 communauté de communes, 2 syndicats intercommunaux et 1 parc naturel régional. Parmi ces 6 collectivités, seulement 2 ont bénéficié du soutien à l'emploi de l'Agence de l'eau.

Les collectivités territoriales semblent peu mobilisées sur ce soutien mis en place par l'Agence de l'eau. Il est probable qu'il ne correspond pas exactement à leur besoin.

En Ile de France, tous secteurs d'activité confondus, ce sont les associations et les établissements publics d'enseignement qui ont le plus recours aux CA et CAE. Les collectivités territoriales en 2006 ne sont les employeuses que de 11% à 13% de ces contrats.

Il en va de même sur l'ensemble du territoire français, à la même période, les collectivités territoriales employaient seulement 21% des CAE et 12% des CA.

Les informations régionales et nationales sont extraites des données diffusées par la DRTEFP dans le numéro de « Bref Ile de France » du mois de septembre 2007 et par la DARES dans le numéro de « Synthèses Premières Informations » d'octobre 2007.

**Comme le montre les informations nationales sur les CA et CAE, globalement les collectivités territoriales ont relativement peu recours à ce type de contrat et ceci quelque soit l'activité d'intervention.**

Dans un contexte de taux de chômage moins élevé qu'au moment du développement des CES et CEC, le public en difficulté d'insertion en terme d'emploi est un public plus éloigné de l'emploi et moins aisément et immédiatement « employable ». Il est alors nécessaire de mettre en œuvre un véritable suivi social et un accompagnement de ces salariés, contraintes pour lesquelles les collectivités territoriales n'ont pas nécessairement la disponibilité.

Dans le domaine de la gestion des espaces verts, par exemple, les équipes de ces services au sein des collectivités étaient composées de nombreux ouvriers. Aujourd'hui elles sont plus restreintes en effectif et sont composées de techniciens territoriaux qui font appel à des interventions extérieures (en utilisant les procédures d'appel d'offres pour recourir à la prestation de service passé), ce qui offre une plus grande souplesse et adaptabilité aux variations budgétaires et choix politiques.

## 2. Les activités principales des structures répondantes<sup>5</sup>

L'ensemble des 12 structures répondantes ont un lien direct avec l'environnement tout au moins pour une part de leur activité. Elles interviennent sur la gestion durable des ressources, la protection et la production d'aménités<sup>6</sup> et la sensibilisation et l'éducation au développement durable.

Les activités des 12 structures répondantes peuvent se répartir en 4 grandes finalités d'actions :

- la gestion durable de l'eau tant dans le domaine de l'assainissement que de la gestion de l'eau potable ;

<sup>5</sup> 12 structures ont répondu dans le cadre de l'étude sur les 14 structures ayant obtenu une aide sur les CA et CAE (cf. méthodologie – les résultats).

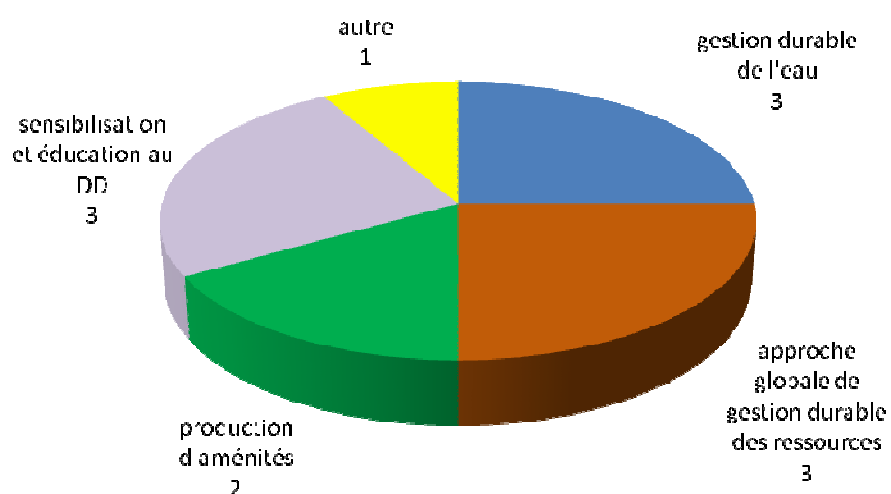
<sup>6</sup> L'aménité désigne l'agrément induit par la fréquentation d'un lieu ou par la simple vision d'un beau paysage. Le mot évoque aussi et de plus en plus le plaisir gratuit directement ou indirectement offert par la vision, la contemplation de la nature en tant qu'habitats naturels et ensemble d'espèces animales et végétales en relation.

- l'approche globale de la gestion durable des ressources au travers des économies d'énergie et du développement d'une agriculture durable ;
- la production d'aménités et de cadre de vie de qualité par l'aménagement doux de berges et gestion d'autres espaces naturels ;
- la sensibilisation et l'éducation au développement durable par l'animation à l'environnement dans différents milieux (eau, forêts, etc.) et l'animation de réseau d'éducation à l'environnement ;

**Tableau 3 : les finalités sociales et activités environnementales des structures répondantes**

Nom de la structure	Finalité sociale (ou sous finalité)	Activité
<b>Aurore</b>	Gestion durable de l'eau	Assistant technique en assainissement
<b>Cirasti</b>	Sensibilisation et éducation au développement durable	Animateur de réseau d'éducation à l'environnement
<b>Espaces</b>	Production d'aménités et de cadre de vie de qualité	Agent d'entretien de milieux naturels
<b>Tourne-sol</b>	Sensibilisation et éducation au développement durable	Animateur environnement
<b>Halage</b>	Production d'aménités et de cadre de vie de qualité	Agent d'entretien de milieux naturels
<b>Mieux Vivre Chez Soi</b>	Approche globale de la gestion durable des ressources	Conseiller en économie domestique
<b>Communauté de communes des Deux Fleuves</b>	Gestion durable de l'eau	Assistant technique et entretien en assainissement et infrastructures eau potable
<b>Au fil de l'Eau</b>	Sensibilisation et éducation au Développement Durable	Animateur environnement
<b>Groupement des agriculteurs biologiques</b>	Approche globale de la gestion durable des ressources	Développeur d'une agriculture durable
<b>Inf'OGM</b>	Autre (Sensibilisation par l'accès à l'information)	Veille et diffusion d'information
<b>Commune de Villeroy</b>	Gestion durable des eaux	Assistant technique et entretien en assainissement et infrastructures eau potable
<b>Vétérinaires Sans Frontière CIDDA</b>	Approche globale de la gestion durable des ressources	Développeur d'une agriculture durable

**Graphique 1 : Les grandes finalités d'intervention des structures (en nombre de structure)**



**Graphique 2 : La nature des activités environnementales des structures (en nombre de structures concernées)**

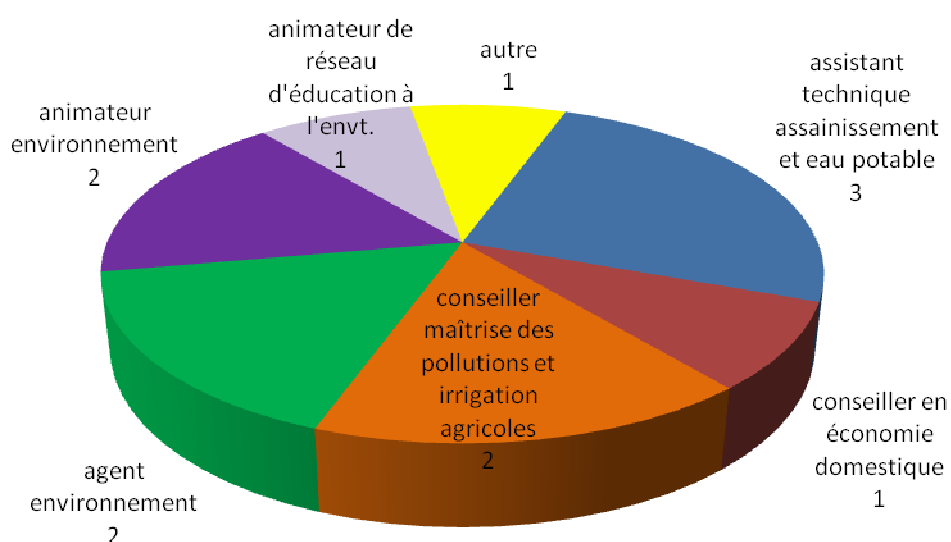


Tableau 3 : Les activités des structures

Les structures non contractantes	
<b>Syndicat Intercommunal de la Bièvre</b>	Syndicat mixte dont les missions sont : <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>d'entretenir les rivières et ses affluents</b>, étudier et réaliser des aménagements.</li> <li>- <b>collecter les eaux usées des collectivités</b> adhérentes et les diriger vers la station d'épuration.</li> <li>- <b>préserver et mettre en valeur la Bièvre et ses affluents, leurs cours et leurs abords sur le plan écologique et paysager.</b></li> <li>- lutter contre les inondations</li> <li>- instruire les permis de construire au titre de l'hydraulique et de l'assainissement.</li> </ul>
<b>PNR du Vexin français</b>	<b>Parc naturel régional</b> dont les activités sont organisées autour de thématiques liées à l'environnement, la protection du patrimoine et le développement économique et touristique.
<b>Syndicat d'Eau Potable de la région d'Ablis</b>	Syndicat intercommunal dont la mission est de <b>distribuer une eau de qualité.</b>
<b>Commune de Melun</b>	<b>Collectivité territoriale</b> dont la collecte et le traitement des eaux usées et pluviales et le contrôle des installations d'assainissement autonome ont été délégués à la communauté d'agglomération de Melun Val de Seine.
Les structures contractantes	
<b>Aurore</b>	Association qui vise l'accueil et l'accompagnement des personnes en difficultés avec ou sans hébergement. Elle gère des structures pour adultes handicapés psychiques et pour enfants. Elle propose <b>des activités d'insertion par l'activité économique</b> parmi lesquels des actions visant l'économie d'eau, de l'entretien et maintenance des systèmes d'assainissement et des conduits d'eau potable.
<b>Cirasti</b>	Association développant une <b>activité de découverte et de loisir scientifique de l'éducation populaire</b> , valorisée lors des Exposciences.
<b>Espaces</b>	Association <b>d'insertion par l'écologie urbaine</b> . La mission de l'association est d'expérimenter une gestion écologique de l'environnement urbain, grâce à des techniques appropriées, en vue d'améliorer la perception paysagère et la qualité écologique des sites. L'association réalise cette mission en créant des emplois d'insertion pour des personnes en situation d'exclusion.
<b>Tourne-sol</b>	Association pour la <b>découverte des pays et des paysages de la région Ile-de-France</b> au travers de promenades à thème (écosystème forestier).
<b>Halage</b>	Association mettant en place des chantiers d'insertion avec un volet formation en travaux paysagers. A travers les actions de formation et de chantier, l'association s'implique en faveur de <b>l'amélioration et de la valorisation de l'environnement local.</b>
<b>Mieux Vivre Chez Soi</b>	Association de professionnels du bâtiment qui travaille pour l'amélioration de la qualité des logements des personnes âgées, handicapées ou bénéficiaires d'un accompagnement social tout en participant à la réinsertion de professionnels du bâtiment. Au travers de l'amélioration de la qualité, l'association contribue à la <b>maîtrise des flux.</b>
<b>CC des Deux Fleuves</b>	<b>Collectivité territoriale</b> avec des compétences de distribution, collecte et traitement des eaux.
<b>Au fil de l'Eau</b>	Association développant une activité de <b>découverte des cours d'eau</b> , une action de sensibilisation et d'éducation à l'environnement et une activité d'insertion et de formation aux métiers de la navigation et de l'animation.
<b>Groupement des agriculteurs biologiques</b>	Syndicat agricole qui identifie et accompagne les besoins des agriculteurs biologiques d'Ile de France. Il réalise la promotion de l'agriculture biologique régionale et veille à son <b>développement</b> cohérent et <b>durable.</b>
<b>Inf'OGM</b>	Agence de presse sur les biotechniques, l'association réalise un travail de recueil et de traitement de <b>l'information sur la situation des OGM</b> en France et dans le monde.
<b>Commune de Villeroy</b>	<b>Collectivité territoriale</b> avec des compétences de distribution, collecte et traitement des eaux usées.
<b>Vétérinaire Sans Frontière CIDDA</b>	Association de solidarité internationale qui agit pour le <b>développement rural</b> , en appui aux agricultures paysannes dans des régions défavorisées.

### 3. Les associations portant des chantiers d'insertion

Parmi les structures ayant contractualisé avec l'Agence de l'eau Seine Normandie, 4 d'entre elles sont porteuses de chantiers d'insertion.

*Tableau 4 : Répartition des contrats soutenus par l'AESN selon la nature des structures*

Nature de la structure	Nombre	Nombre de CA et CAE soutenu par AESN
Associations	9	105
<b><i>Dont associations avec chantiers d'insertion</i></b>	<b>4</b>	<b>89</b>
<i>Dont associations sans chantiers d'insertion</i>	5	16
Collectivités territoriales	2	2
Regroupements professionnels	1	1
Total	12	108

Comme l'indique le tableau ci-dessus, **ce sont les associations porteuses de chantiers d'insertion qui concentrent le plus grand nombre de CA et CAE soutenus par l'Agence de l'eau Seine Normandie en Ile de France soit 82% de ceux-ci.**

Ces structures se distinguent des autres non seulement en terme de nombre de contrats CA et CAE mais également en terme de dispositifs de suivi des salariés et des objectifs visés concernant ces salariés.

En effet, l'objectif de ces associations est d'aider les salariés éloignés de l'emploi à se réinsérer au travers d'une activité économique en retrouvant des habitudes de travail et des repères. Selon les salariés, leurs expériences professionnelles, leurs niveaux d'étude, mais également leur fragilité physique, psychologique, et matérielle, les objectifs concrets à atteindre peuvent être différents.

Ces associations se considèrent comme des « passerelles » pour les salariés, elles n'ont pas vocation à pérenniser les salariés sur des emplois en leur sein, mais plutôt de leur ouvrir de nouvelles portes dans la perspective à terme d'un emploi stable.

L'obtention ou non d'un emploi stable à l'issue du contrat ne peut être le seul critère pris en compte pour juger de la réussite ou non d'un passage en CA ou CAE sur un chantier d'insertion. C'est pourtant un critère déterminant pour la poursuite de leur soutien par l'état. Elles doivent justifier de sorties dites « positives »<sup>7</sup> pour les salariés à l'issue de leur contrat et de cela dépend leur financement.

Ces associations offrent par leur connaissance des problématiques de l'insertion et des personnes qu'elles soutiennent **un accompagnement plus complet des salariés sous contrats avec l'intervention de professionnels spécifiques.** Les associations sont aussi attentives à proposer **des formations à leurs salariés adaptées au poste qu'ils occupent mais aussi offrant un vrai**

<sup>7</sup> Sont considérées comme sorties positives les contrats débouchant sur un contrat à durée indéterminée, sur un contrat à durée déterminée d'une durée égale ou supérieure à 6 mois ou sur l'entrée en formation qualifiante ou certifiante.

**potentiel d'employabilité** (ces éléments seront détaillés infra dans le paragraphe présentant les résultats de l'étude sur ce point spécifique).

Les structures interrogées non porteuses de chantier d'insertion emploient peu de salariés en contrat CA ou CAE. Ces structures n'ont pas les mêmes objectifs que les structures d'insertion par l'activité économique. Leur recrutement vise à pourvoir **l'occupation d'un poste de travail et les dispositifs de contrats aidés sont utilisés pour bénéficier de soutiens financiers**. Ainsi leur préoccupation porte plutôt sur la pérennisation des emplois en CA et CAE lorsque les contrats arrivent à échéance et qu'ils ne peuvent plus être renouvelés, car elles ne peuvent assurer financièrement un recrutement en CDD ou CDI à l'issue du contrat. Il est plus fastidieux pour elles d'assurer des temps de formation spécifique. Le suivi consiste pour l'essentiel en un suivi hiérarchique et un accompagnement pour une adaptation du salarié au poste auquel il est affecté.

## B. Les contrats CA et CAE

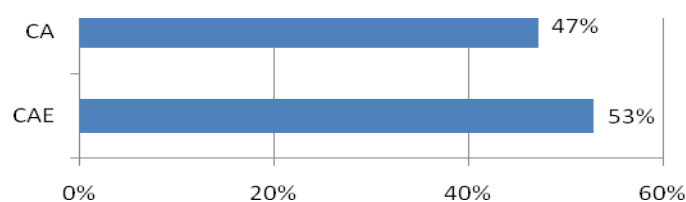
### 1. La répartition des contrats

**Les 12 structures bénéficiant du soutien de l'AESN emploient un total de 894 salariés** au moment de l'étude (tous types de contrats confondus).

Parmi ces salariés, 28% d'entre eux, soit **247 personnes, sont en contrats CA ou CAE. L'AESN en soutient 108<sup>8</sup>, soit 44%**. Les résultats de l'étude se baseront sur les 108 contrats soutenus par l'AESN.

Sur les 108 contrats soutenus, la répartition est équilibrée entre les CA et les CAE, soit respectivement 51 et 57 contrats.

*Graphique 2 : Répartition des contrats par type (en pourcentage)*



<sup>8</sup> Les autres contrats aidés ne font pas l'objet de soutien par l'Agence de l'eau car soit les contrats sont déjà totalement financés avec des soutiens parfois spécifiques (en direction des jeunes par exemple) mis en place par les collectivités territoriales telles que les conseils généraux, soit l'activité assurée ne concerne pas le domaine de l'eau.

## 2. Les caractéristiques des contrats

Les contrats CAE sont d'une durée minimale de 6 mois alors que les CA sont en principe d'une durée de 12 mois minimum, dérogation faite aux chantiers d'insertion. Depuis la mise en œuvre de ces contrats aidés, la politique publique de l'emploi vise une diminution de la durée du contrat de 12 (ou 24 mois) à 6 mois.

Il semble que **dans le domaine de l'environnement, domaine d'intervention de l'Agence de l'eau, les structures arrivent à mettre en place des contrats de durée plus longue que la moyenne.** En effet, plus de la moitié des contrats ont une durée comprise entre 7 et 12 mois (durée moyenne des contrats aidés par l'agence : 11,5 mois).

Pour les CAE la durée moyenne est de 12,3 mois et de 10,7 mois pour les CA, alors que par les caractéristiques des contrats, nous aurions pu nous attendre à une durée moyenne plus courte des CAE qui légalement sont de 6 mois minimum (le maximum étant 24 mois + 6 mois de renouvellement potentiel).

*Tableau 6 : Répartition des contrats par durée et type de contrat*

Durée en mois	nombre de CAE	nombre de CA	Total
6 mois	13	16	29
<b>De 7 à 12 mois</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>60</b>
De 13 à 24 mois	11	5	16
non réponse	3	0	3
Total	57	51	108

La durée hebdomadaire moyenne des contrats est de 26 heures sans différence sensible selon la nature du contrat. Cependant, les contrats CAE couvrent une plus grande diversité de durée hebdomadaire : leur durée hebdomadaire est comprise entre 20 heures (minimum légal imposé par la nature du contrat) et 35 heures hebdomadaires.

*Tableau 7 : Répartition des contrats par durée hebdomadaire et type de contrat*

Durée hebdomadaire	Tout type de contrat	CAE	CA
20 à 26 heures	34	22	12
26 heures	56	17	39
27 à 35 heures	11	11	0
Non réponse	7	7	0

La durée hebdomadaire des contrats est indiquée dans le contrat. Lorsque certaines semaines se trouvent plus chargées que d'autres, un nivellement est établi pour que la durée hebdomadaire annoncée constitue bien une durée hebdomadaire moyenne. Les contrats CA et CAE ne prévoient aucune heure supplémentaire.

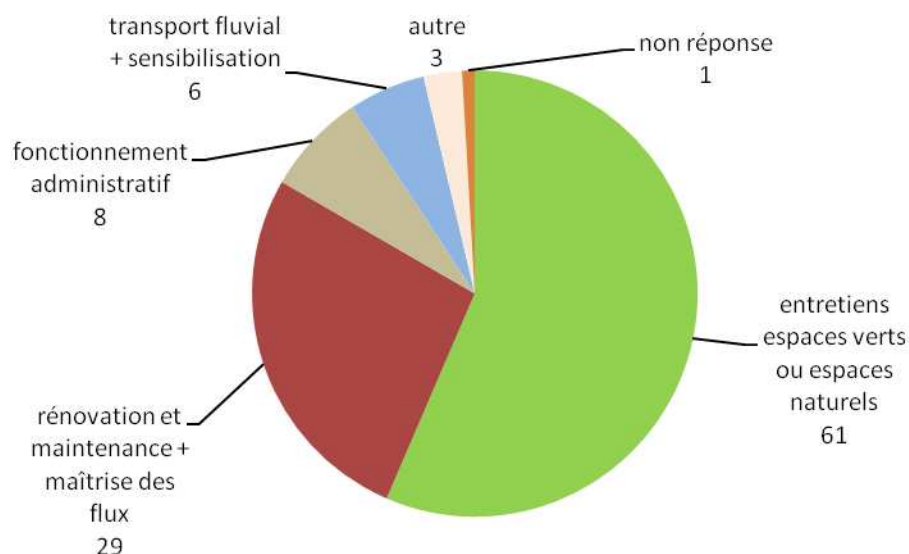
Pour compléter la caractérisation des contrats, **les structures mentionnent qu'un tiers des contrats correspondent à de nouveaux postes soit sur les 108 postes**, un nombre de 35 postes (dont 23 correspondent à des postes de **chantiers d'insertion sur la gestion écologique des espaces verts et naturels**).

Parallèlement, les structures répondent que les **contrats aidés par l'Agence de l'eau ne portent pas sur le développement d'un « nouveau » métier en environnement**<sup>9</sup>.

### 3. Les activités portées par les contrats

Dans la description spontanée par les structures des activités pratiquées dans le cadre des contrats aidés par l'Agence de l'eau, une nomenclature notablement différente de celle de l'Agence ressort.

*Graphique 3 : description spontanée par les structures des activités portées par les contrats (en nombre de contrats concernés)*



Cette liste fait ressortir des emplois environnementaux et des emplois plus traditionnels au sein de structure ayant une intervention dans le secteur de l'environnement.

<sup>9</sup> Il n'est pas certain que les structures soient les mieux placées pour identifier ce que peuvent être des « nouveaux métiers » surtout si elles sont porteuses de la même activité depuis plusieurs années.

Malgré cette différence d'approche, lorsque la liste des activités retenues par l'Agence est soumise aux structures, elles s'y retrouvent plutôt bien. **80% d'entre elles affirment y retrouver du lien avec leur propre activité.** Elles sont en même temps nombreuses à indiquer que leurs actions relèvent de plusieurs des activités prioritaires.

*Tableau 9 : reconnaissance par les structures des activités portées par les contrats*

structure	SPANC	Contrôles branchements	DTQD	Economies d'eau	Eau potable	Milieux naturels	Sensibilisation	Autres
<b>Aurore</b>				X			X	X
<b>Cirasti</b>				X			X	
<b>Espaces</b>		X		X		X	X	
<b>Tourne-sol</b>							X	
<b>Halage</b>								X
<b>Mieux Vivre Chez Soi</b>	Pas de réponse obtenue pour cette question							
<b>CC des 2 Fleuves</b>						X		
<b>Au fil de l'Eau</b>								X
<b>Groupement des agri. bio</b>	Pas de réponse obtenue pour cette question							
<b>Inf'OGM</b>								X
<b>Commune de Villeroy</b>						X		
<b>Vétérinaires Sans Frontière CICDA</b>								X

La structure **Aurore** ne se reconnaît pas dans le contrôle des branchements alors que son cœur d'intervention est l'entretien et la maintenance des systèmes d'assainissement et la mise aux normes des circuits de distribution d'eau.

Pour ce qui concerne l'association **Halage**, son intervention consiste en l'entretien et l'aménagement de berges de Seine en utilisant des techniques respectueuses de l'environnement. Cette approche est donc liée à une intervention en milieux naturels.

L'association **Au Fil de l'Eau** se présente comme développant essentiellement une activité de transport fluvial dans un contexte plutôt touristique. Par le biais de cette activité, Au Fil de l'Eau mène aussi des actions de sensibilisation à la protection de l'environnement et particulièrement des milieux naturels en bord de fleuve et le fleuve lui-même. L'association assure aussi l'aménagement doux (environnemental) de quelques berges.

L'association **Inf'OGM** assure une veille et une sélection non militante des informations concernant les organismes génétiquement modifiés (études, réglementations, décisions politiques). Elle transmet et diffuse les informations laissant le citoyen se faire son propre jugement.

L'association **Agronomes et Vétérinaires Sans Frontière** (VSF CICDA) développe dans les pays défavorisés des projets d'accompagnement au développement rural par une agriculture durable (agriculture paysanne, équitable, coopérative).

## C. Les salariés

### 1. L'âge

En général, les contrats CA captent des publics plus âgés que les CAE car pour en être bénéficiaire, il faut percevoir depuis au moins 6 mois l'un des minima sociaux identifiés (RMI, ASS, AAH, API). Ainsi dans le cas de notre étude sur 51 CA observés, 46 concernent des bénéficiaires du RMI, soit des personnes d'au moins 26 ans.

*Tableau 10 : Nombre de salariés par tranche d'âge et type de contrats*

Tranche d'âge	CAE	CA	Total
Non réponse	4	0	4
entre 18 et 25 ans	12	0	12
entre 26 et 49 ans	27	41	68
entre 50 et 65 ans	14	10	24
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>51</b>	<b>108</b>

Il s'avère que dans notre enquête, les salariés bénéficiaires des contrats CAE étaient pour un tiers d'entre eux des bénéficiaires des mêmes minima sociaux (RMI et ASS). De plus la proportion des salariés en CAE de moins de 26 ans est relativement faible et **de ce fait il y a peu de différence dans les groupes d'âge entre les deux types de contrats.**

Près d'**un quart des salariés** sur les contrats soutenus par l'Agence de l'eau **sont des personnes de 50 ans et plus.**

### 2. Le niveau de formation initiale

31% des salariés n'ont pas de qualification particulière (29 % ont le Diplôme National du Brevet).

Puis 43,5% des salariés ont une formation avec une spécialisation qui s'est traduite par l'obtention d'un CAP ou BEP (niveau IV).

Et 7 salariés sont détenteurs d'un diplôme d'études de niveau supérieur au Bac.

*Tableau 11 : répartition du nombre de salariés par niveau d'études*

Niveau d'études	Nombre total de salariés	Pourcentage de salariés
Aucun	3	2.8%
Niveau VI (Brevet des collèges)	31	28.7%
Niveau V (BEP/CAP)	47	43.5%
Niveau IV (Baccalauréat)	7	6.5%
Niveau III (DUT/BTS...)	1	0.9%
Niveau I et II (Licence/Master/Doctorat)	6	5.6%
Non réponse	13	12.0%
<b>Total</b>	<b>108</b>	<b>100%</b>

Parmi les personnes les plus diplômées, la moitié de celles qui bénéficient d'un contrat aidé soutenu par l'Agence de l'eau appartient à la tranche d'âge de 50 à 65 ans. Leur âge entre probablement dans l'explication de leurs difficultés au retour à l'emploi.

*Tableau 12 : Répartition des salariés des contrats par niveau d'études et tranche d'âge*

Niveau d'étude par tranche d'âge	Non réponse	entre 18 et 25 ans	entre 26 et 49 ans	entre 50 et 65 ans	Total
Aucun	0	0	2	1	3
Niveau VI (brevet des collèges)	0	3	20	8	31
Niveau V (BEP/CAP)	0	8	31	8	47
Niveau IV (Baccalauréat)	0	0	6	1	7
Niveau III (DUT/BTS...)	0	0	1	0	1
Niveau I et II (Licence/Master/Doctorat)	1	1	1	3	6
Non réponse	3	0	7	3	13
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>68</b>	<b>24</b>	<b>108</b>

Les personnes les plus jeunes (entre 18 et 25 ans) sont des personnes qui ne se distinguent pas spécifiquement de leurs aînés en termes de qualification. Ils sont 8 sur 12 à avoir un niveau V avec une spécialisation qui se traduit par l'obtention d'un CAP ou BEP.

L'obligation scolaire jusqu'à l'âge de 16 ans, la tendance au faible redoublement et l'orientation plus tardive hors des filières généralistes se traduit probablement par la faiblesse du nombre de salariés de

niveau VI et inférieur dans la classe d'âge des 18/25 ans par rapport à leurs aînés (3/12 pour les 18/25 ans au lieu de 22/68 et 9/24 respectivement pour les 26/49 ans et les 50/65 ans).

### 3. L'accompagnement et la formation dans le cadre du contrat

La presque totalité des salariés (98% des salariés) a bénéficié d'un accompagnement au sein de la structure d'accueil. Pour 82% d'entre eux, il s'agit de l'accompagnement par un tuteur.

*Tableau 13 : Répartition en nombre et en pourcentage des bénéficiaires par type d'accompagnement (accompagnement multiple possible)*

Type d'accompagnement	Nombre de salariés	Pourcentage
Non réponse	2	2%
Un tuteur	88	82%
Conseillère en insertion	38	35%
Le coordinateur technique	22	20%
Un supérieur hiérarchique	12	11%
Accompagnateur socio-professionnel	6	6%
Autre	1	1%

Dans les petites structures, ce soutien unique avait pour **objectif principal l'adaptation au poste de travail.**

Dans les associations travaillant sur des chantiers d'insertion, l'accompagnement des salariés ne s'est pas limité à un tutorat. **D'autres soutiens complémentaires ont été mis en place tel qu'un appui social, avec des réunions en groupe et des accompagnements personnalisés en fonction des besoins des salariés.**

*Tableau 14 : Nombre de salariés ayant bénéficiés de l'accompagnement selon son objet (réponse multiple)*

Objectifs de l'accompagnement	Nombre	Pourcentage
Non réponse	4	4%
L'approfondissement du projet professionnel du salarié	100	93%
L'adaptation au poste de travail	90	84%
La préparation à la sortie du contrat aidé	86	80%
Accompagnement social	81	75%
Accompagnement médical	67	62%

**Une formation est obligatoire sur les contrats de type CA et conseillée pour les CAE.** Dans le cadre des contrats soutenus par l'Agence de l'eau, **75% des salariés concernés par ces contrats**, soit 81 personnes sur 108, ont reçu une formation durant le déroulement de leur contrat.

**Ces formations se sont déroulées principalement en dehors du temps de travail, elles sont donc venues s'ajouter au temps de travail.**

L'augmentation de la durée hebdomadaire entre le CES et le CAE (durée qui passe en moyenne de 20 heures par semaine à 24 heures par semaine) a parfois permis aux structures d'intégrer une partie du temps de la formation sur le temps du contrat, offrant ainsi la possibilité au salarié d'être rémunéré pendant sa formation ou une partie de sa formation<sup>10</sup>.

Elles ont été assurées par des organismes extérieurs pour 46 des salariés, en interne par les structures pour 14 des salariés. 21 salariés ont bénéficié de formations dispensées en interne et en externe.

Majoritairement, **les formations (65%) ont eu une durée comprise entre 10 et 30 jours.** L'objet de la formation est très variable. Elle peut être liée au poste de travail occupé afin d'améliorer ou d'acquérir différentes techniques de travail. D'autres formations dispensées relèvent de **l'alphabétisation, de l'apprentissage des bases de la langue française** ou des mathématiques pour une culture générale minimale.

#### 4. Le parcours et les métiers

Les parcours des personnes salariés sur les contrats aidés sont très divers et peuvent ne pas être cohérents entre la formation initiale, l'expérience professionnelle acquise et l'activité pratiquée dans le cadre du contrat aidé.

Cette cohérence n'est pas le premier critère de recrutement des employeurs pour des CA et CAE<sup>11</sup>. Ceci est particulièrement vrai pour les structures d'insertion intervenant sur la gestion des espaces naturels ou espaces verts. L'activité pratiquée reste un support pour une insertion et une nouvelle mobilisation de la personne dans un contexte d'activité professionnelle.

---

<sup>10</sup> Dans le cadre des CES, une formation d'environ 7 heures par semaine devait être suivie par le salarié en dehors de son temps sous contrat. Il n'était alors pas rémunéré pour ses heures de formation. Cette situation a créé de nombreux freins au développement et au suivi de formation par les salariés en CES.

<sup>11</sup> Le recrutement des salariés en CA et CAE est assuré par l'employeur. Le principal critère de sélection est de s'assurer que le futur salarié correspond bien aux critères administratifs et sociaux d'accès au contrat. Dans un second temps, l'employeur et parfois d'autres interlocuteurs avec qui l'employeur est en lien (Anpe, PLIE, Mission locale, CCAS, etc....) vérifie l'intérêt ou non du futur salarié pour l'activité proposée.

**Tableau 15 : Répartition des salariés  
selon la nature de leur formation initiale**

Nature de la formation	Nombre de salariés concernés
Absence d'information	39
Formation générale	15
Métiers du Bâtiment	20
Electronique et mécanique	6
Horticulture et gestion des espaces verts	5
Comptabilité	5
Autres (dont secrétariat, restauration, couture, nettoyage...)	18

Pour les personnes ayant acquis une formation initiale spécialisée, leur parcours professionnel ne leur a pas toujours permis de valoriser cette formation initiale. **Parmi les 54 salariés concernés, seulement 22 d'entre eux ont eu une activité professionnelle en lien avec cette formation.**

**Tableau 16 : Répartition du nombre de salariés ayant eu une expérience professionnelle en lien avec leur formation et le métier pratiqué dans le cadre du contrat aidé**

Type de métier	Adéquation entre formation et expérience professionnelle (en nb. de salariés)	Adéquation entre formation et expérience professionnelle et le contrat aidé (en nb. de salariés)
Métiers du bâtiment	7	3
Jardiniers ou aide jardinier	5	5
Journalisme	2	
Comptabilité (aide comptable, gestionnaire)	2	1
Enseignement	1	1
Nettoyage	1	
Restauration	1	
Mécanique	1	
Couture	1	
Artiste peintre	1	
Total	22	10

Cette cohérence de parcours (formation initiale et expérience professionnelle) n'est pas nécessairement valorisée dans le cadre du métier exercé dans le contexte du contrat aidé. Comme l'indique le tableau ci-dessus, parmi les 22 personnes ayant exercé une activité professionnelle en lien avec leur formation, **pour seulement 10 d'entre elles ce lien se poursuit dans le cadre du métier exercé en contrat aidé.**

**Le métier avec lequel il y a la plus grande adéquation est celui de jardinier** où chacune des personnes ayant une formation et une expérience dans ce domaine continue à travailler sur les espaces verts ou naturels dans le cadre du contrat aidé. Cependant, cette continuité peut cacher d'importantes modifications des savoirs faire qui peuvent se traduire par l'abandon de certaines

pratiques au bénéfice de nouveaux savoirs faire à acquérir. En effet, dans le cadre des contrats analysés, les métiers consistent en un entretien d'espaces verts par une gestion écologique.

Si un lien est recherché entre une partie de l'expérience professionnelle (alors que celle-ci est souvent multiple) du salarié et le métier pratiqué dans le cadre du contrat aidé, ils sont alors 34 salariés à répondre à ce critère.

**Tableau 17 : cohérence professionnelle entre l'expérience et le métier pratiqué dans le cadre du contrat**

Expérience antérieure	Métier pratiqué dans le cadre du contrat aidé	Nombre de salariés concernés
Agriculteur, jardinier	Eco-cantonnier	14
Métiers du bâtiment	Ouvrier du bâtiment	12
Secrétaire, gestionnaire	Secrétaire, gestionnaire	3
Informaticien	Informaticien	2
Enseignant	Animateur	1
Serveur	Accueil du public	1
Marin	Pilote de bateau	1
<b>Total de salariés concernés</b>		<b>34</b>

**Ce sont les salariés assurant une activité d'éco-cantonnier qui sont le plus nombreux à avoir une expérience professionnelle antérieure dans le domaine de l'agriculture ou de l'entretien des jardins.** Cette continuité implique probablement un goût pour la pratique professionnelle en extérieur, comme celui d'être en lien avec la nature, même cultivée. Ils ont la possibilité d'intégrer dans le cadre de leur contrat des savoir-faire totalement nouveaux et innovants dans l'entretien écologique des espaces verts ou semi-naturels.

Pour ce qui concerne les salariés pratiquant un métier du bâtiment, l'activité est différente selon la structure employeuse en contrat aidé. Dans l'une des structures, il s'agit d'adapter des logements pour que leurs occupants puissent y rester (personnes âgées, personnes handicapées, personnes avec d'importantes difficultés financières) par des travaux favorisant les économies de flux (énergie et eau), l'adaptation des meubles en utilisant des matériaux respectueux de l'environnement.

Dans la seconde structure, il s'agit de travaux de maintenance et de rénovation des systèmes d'assainissement (mise aux normes) avec une sensibilisation à l'environnement au travers d'une « bonne utilisation » de l'eau en termes de qualité et de quantité.

## 5. Le devenir à l'issue du contrat

Malgré les situations difficiles des publics visés par ces types de contrats, sur 108 contrats soutenus, **seulement 19 d'entre eux ont été interrompus**. Pour une part de ceux-ci, l'interruption a été induite par le fait que le salarié a trouvé un emploi non aidé dans un autre organisme, ce qui

constitue une sortie positive du contrat. **Pour seulement 4 salariés, le contrat a été interrompu pour cause de licenciement ou abandon de poste.**

Sur les 108 contrats CA ou CAE soutenus par l'Agence de l'eau Seine Normandie sur la période juin 2006 à décembre 2007, **74 contrats sont déjà arrivés à échéance.** Concernant ces contrats terminés, les structures ne savent pas toujours ce que sont devenus les salariés concernés.

*Tableau 15 : Devenir des salariés en fin de contrat*

Situation du salarié après le contrat	Nombre de salariés	Pourcentage de salariés
En recherche d'emploi	36	49%
En emploi	28	38%
En formation	3	4%
Non réponse	7	9%
<b>Total</b>	<b>74</b>	<b>100%</b>

**Plus du tiers des salariés est en situation d'emploi à la sortie du contrat. Et près de la moitié restante est à la recherche effective d'un nouvel emploi<sup>12</sup>.**

Pour les salariés qui, à l'issue de leur contrat, sont en situation d'emploi, celle-ci est évidemment assez différente selon les cas. **Sur les 28 salariés qui ont trouvé un emploi, 10 sont employés encore dans le cadre de contrat aidé au sein du même organisme (renouvellement de contrat), 8 autres salariés sont en situation d'emploi stabilisé (en CDI) que ce soit au sein du même organisme ou au sein d'un autre organisme.**

Parmi les **34 contrats toujours en cours**, 15 salariés verront leur contrat renouvelé après son premier terme au sein de la même structure et 1 autre salarié bénéficiera d'un autre contrat aidé dans une autre structure.

*Tableau 16 : devenir envisagé des salariés encore en contrat*

situation lorsque le contrat sera fini	Nombre de salarié	Pourcentage de salarié
<i>renouvellement du contrat</i>	15	44%
<i>contrat aidé dans un autre organisme</i>	1	3%
<i>en formation qualifiante ou certifiante</i>	3	9%
<i>en recherche d'emploi</i>	3	9%
<i>en CDD dans un autre organisme</i>	2	6%
<i>en CDI dans l'organisme</i>	1	3%
<i>recherche de pérennisation d'emploi</i>	2	6%
<i>non réponse</i>	7	21%
<b>total</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

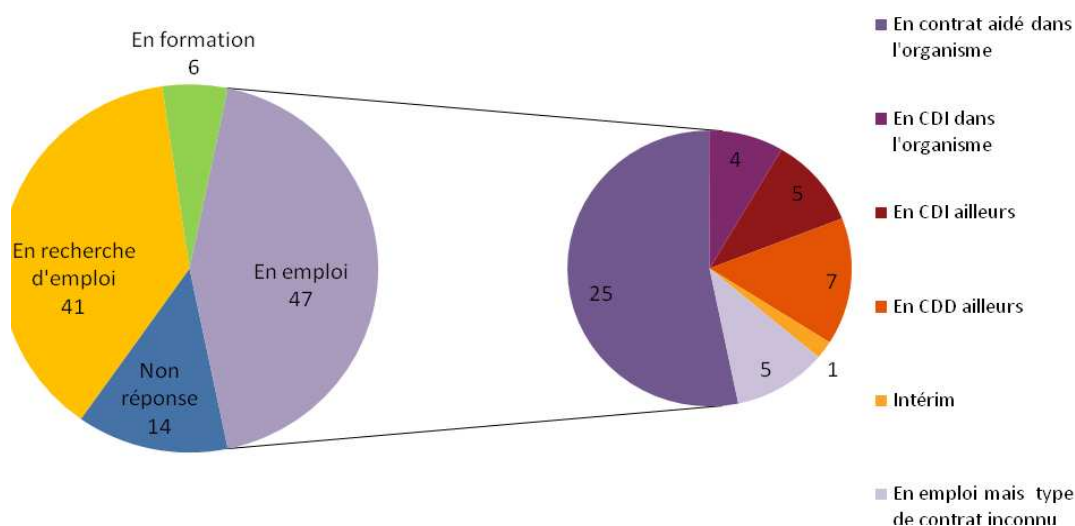
<sup>12</sup> Pour les structures d'insertion, le fait de permettre au salarié d'être en situation de recherche d'un emploi est une sortie relativement positive du contrat car cela signifie que la personne est prête à s'insérer dans un contexte professionnel avec ses contraintes sociales, de régularité personnelle et de persévérance dans l'activité.

3 personnes sont dans une perspective de recrutement au sein du même organisme ou d'un autre organisme. 3 salariés prévoient de suivre une formation.

Pour 2 structures employant chacune un salarié en contrat aidé la problématique est celle de la pérennisation du poste de travail à l'issue du contrat (une fois que celui-ci a déjà fait l'objet d'un renouvellement). Le contrat aidé est alors une opportunité de création d'un emploi dont le financement ne peut être assuré en totalité par la structure en tout cas dans un premier temps.

Globalement pour l'ensemble des 108 contrats aidés par l'agence de l'eau, la situation des salariés à la fin de son contrat est pour près de la moitié d'entre eux, une situation d'emploi, soit par prolongement du contrat aidé (25 salariés), soit par embauche du salarié au sein de sa structure accueillante ou d'une autre structure (22 salariés).

*Devenir des salariés des contrats (situation au début de l'année 2008)  
(en nombre de salariés)*



Contrairement à ce qui se passe bien fréquemment les salariés en situation d'emploi à l'issue d'un contrat aidé sont peu en situation d'intérim (1 salarié sur 47).

Pour 38% d'entre eux, la situation est celle de la recherche d'un emploi, résultat en lui-même positif car les salariés accueillis sur ces contrats aidés se trouvaient initialement très éloignés de l'emploi.

Pour 6 anciens salariés, le devenir à l'issue du contrat est l'accès à une formation.

Pour les salariés qui ne sont pas embauchés de façon pérenne par la structure elle-même, soit 18 salariés identifiés sur les 108 concernés par les contrats aidés par l'Agence de l'eau, les nouveaux employeurs ne sont pas toujours connus par les structures.

Sur 10 salariés pour lesquels les structures connaissent les nouveaux employeurs, ceux-ci relèvent du secteur public (administrations, collectivités territoriales ou établissement public)<sup>13</sup> pour 5 d'entre eux. **Pour au moins 6 des 10 salariés, il semble que le nouvel emploi corresponde directement en termes de métier à l'activité pratiquée dans le cadre du contrat aidé.**

*Tableau 17 : Lien entre le métier pratiqué dans le cadre du contrat aidé et du nouvel employeur*

Métier pratiqué dans la structure	Type de nouvelle structure employeur
Eco-cantonnier (3 personnes)	Service d'espaces verts de collectivités, Entreprise de gestion d'espace vert
Secrétariat (1 personne)	Préfecture
Pilote de bateau (1 personne)	Entreprise de transport de personne en bateau
Ouvrier polyvalent sur des canalisations (1 personne)	Service voirie d'une collectivité

## D. Le bilan du soutien de l'AESN et les attentes

### 1. L'information sur le dispositif de soutien à l'emploi de l'Agence de l'eau Seine Normandie

Parmi les 12 structures ayant obtenu un soutien de l'Agence de l'eau sur les contrats CA et CAE, **aucune n'a eu connaissance du dispositif mis en place par l'Agence de manière directe** (plaquette d'information de l'Agence ou information spécifique adressée par l'agence).

Les enquêtés déclarent ne pas avoir reçu la plaquette de communication<sup>14</sup> indiquant le soutien de l'Agence de l'eau Seine Normandie sur ces types de contrats.

Pourtant certaines structures ont signalé être abonnées à une autre source d'information potentielle, le bulletin trimestriel de l'Agence de l'eau Seine Normandie.

Il serait ainsi peut-être intéressant de communiquer à l'aide de ce bulletin quelques informations et quelques rappels concernant les aides fournies par l'AESN.

**Le défaut d'information des destinataires potentiels du soutien à l'emploi fait par l'Agence de l'eau Seine Normandie constitue probablement un des freins majeurs au développement de ce soutien.**

Dans un quart des structures répondantes, l'information a été relayée par un salarié de la structure et, pour plus de la moitié des cas l'information a été relayée par d'autres acteurs que l'Agence de l'eau.

<sup>13</sup> Les employeurs sont 1 préfecture, 3 mairies et 1 musée national (Musée National de la Marine).

<sup>14</sup> Il s'agit de la plaquette « Protégeons l'eau...Mobilisons nous pour l'emploi ! » éditée par l'Agence de l'eau Seine Normandie. Celle-ci indique sur la première page intérieure qu'il s'agit du soutien de l'agence aux « contrat avenir » et « contrat d'accompagnement à l'emploi », mais le reste de la plaquette n'est peut être pas suffisamment explicite pour que les potentiels employeurs enregistrent bien l'information.

Ainsi le réseau régional d'éducation à l'environnement « GRAINE Ile de France » a fortement contribué à relayer cette information.

*Tableau 18 : Mode de prise de connaissance du soutien à l'emploi de l'Agence de l'eau par les structures*

Mode de diffusion de l'information	Nb	% obs.
Non réponse	1	8,3%
Autre mode d'information (réseau [2], partenariat de long terme avec l'agence [2], hiérarchie de la structure [3])	7	58,3%
Un salarié	3	25,0%
Du " bouche à oreille "	1	8,3%
Internet	1	8,3%
L'ANPE	1	8,3%
Une plaquette d'information de l'AESN	0	0,0%
Une information directe de l'AESN	0	0,0%
<b>Total</b>	<b>12</b>	

L'information a circulé pour un quart des structures de façon informelle : transmission par un agent non concerné de l'agence dans le cadre d'un partenariat de long terme avec l'agence (2 structures) et une structure informée par le « bouche à oreille ».

## 2. Les attentes d'information de la part des structures

Les structures ont été sollicitées sur leurs attentes en termes d'information en provenance de l'Agence de l'eau Seine Normandie. Cette question totalement ouverte **a provoqué de la part des structures une forte demande d'information et de « visibilité »**. Ce dernier terme a été employé 6 fois parmi les 9 réponses obtenues.

Le tableau ci-dessous résume les suggestions faites par les structures.

*Tableau 19 : les attentes des structures en termes d'informations*

Visibilité sur les actions de l'Agence de l'eau Seine Normandie
Visibilité sur les soutiens de l'Agence et les modalités d'accès (procédure, conditions, etc.)
Visibilité et informations sur les possibilités de pérennisation des différents emplois aidés
Informations sur les métiers de l'environnement et de l'eau pour pouvoir en informer les salariés

Les structures, au-delà d'un besoin d'accompagnement ressenti par certaines, **sont en attente très forte de mieux connaître les champs d'actions de l'Agence de l'eau et les différentes possibilités de soutiens qu'elle met en place.**

### 3. Le suivi des contrats soutenus par l'Agence

La procédure de soutien de l'Agence de l'eau aux contrats aidés CA et CAE prévoit des échanges semestriels entre les structures et l'Agence. Ainsi, le document nommé « Proposition de Concours Financiers », document qui rassemble les principales informations sur le soutien de l'Agence à la structure, stipule que les structures doivent fournir une **fiche semestrielle d'état de présence** accompagnée d'un **bilan de l'activité conduite, des parcours de formation suivis et du devenir éventuel de la personne bénéficiaire du contrat**.

*Tableau 20 : retour d'information par les structures à l'Agence de l'eau*

	Nb	% obs.
Non	9	75,0%
Oui	3	25,0%
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>100,0%</b>

A priori ces informations sont des éléments précieux d'un suivi des contrats par l'Agence de l'eau. Or, quand la question fut posée aux structures, **75% ne savaient pas** de quoi il était question et ignoraient le fait **qu'elles devaient transmettre des informations aussi précises à l'Agence de l'eau**.

Elles demandaient également s'il s'agissait d'un document à remplir qu'elles auraient reçu de l'AESN et qu'elles auraient oublié de renvoyer.

Un document de retour formalisé par l'Agence de l'eau pourrait leur être transmis. Il permettrait d'obtenir des informations dans un format standardisé facilitant ainsi les comparaisons et analyses sur les contrats soutenus.

Dans la perspective du développement d'un tel outil, il pourrait être opportun d'analyser le suivi des contrats que transmettent les structures au CNASEA pour obtenir leur soutien. Une telle analyse pourrait éviter la démultiplication des demandes d'information en provenance des différents services publics, dans une perspective de simplification de la tâche pour les structures elles mêmes.

### 4. Les points positifs du soutien de l'Agence de l'eau

A une question semi-ouverte posée aux structures aidées sur les points positifs des contrats aidés, 92% d'entre elles placent **l'aide financière** au premier rang. Certaines structures ont créé des postes grâce à cette aide. La subvention a également permis la mise en place de **chantiers qui prennent en compte les enjeux environnementaux** et qui n'auraient pu être développés faute de financement suffisant.

Au-delà de l'apport purement financier, les structures insistent sur l'importance de cette aide qui est ressentie comme une **reconnaissance de leur travail et de leur action par l'AESN**. Toutes s'accordent à dire qu'elles sont satisfaites du soutien mis en place par l'Agence.

Ce soutien est jugé d'autant plus important par les structures que l'aide de l'Etat et parfois même des collectivités territoriales tels que les conseils généraux, sur ces contrats aidés s'est amoindrie.

## 5. Les points négatifs du soutien de l'Agence de l'eau

Les points négatifs du soutien de l'Agence de l'eau sur les emplois aidés concernent pour l'essentiel (plus de 50% des structures) le besoin ressenti par les structures d'avoir un meilleur suivi de la part de l'Agence et une plus grande **disponibilité d'un interlocuteur à l'Agence**, qui puisse répondre à leurs questions tant sur le suivi administratif de leur dossier que sur des points plus spécifiques lors de la mise en place des contrats.

Au-delà de cet aspect, les autres points négatifs concernent plutôt **des points liés au dispositif même des contrats aidés** que sont les Contrats d'Avenir et les Contrats d'Accompagnement vers l'Emploi. Les réponses sont la lourdeur des procédures administratives, les contraintes sur la durée du contrat, le nombre d'heures hebdomadaires, la difficulté de suivi qu'implique la population visée et des aides financières trop faibles.

Alors que les items suivants ont été proposés lors de l'enquête, aucun des responsables n'a répondu :

- l'obligation de formation,
- la faiblesse des moyens financiers pour suivre et accompagner les salariés.

## 6. Le bilan général de ce soutien tel qu'il est perçu par les structures

Pour conclure, **le soutien de l'Agence de l'eau est le bienvenu** pour l'ensemble des structures : les structures de l'insertion par l'activité économique et les autres.

En effet, **les structures assurant des chantiers d'insertion assurent un rôle** de « passerelle » pour les salariés sur ces contrats. Elles ont alors pour objectif de permettre à ces personnes une insertion dans le monde de l'activité professionnelle, insertion qui passe parfois par d'autres étapes préalables tels que le retour à un hébergement fixe, des prises en charge sur le plan de la santé, l'adaptation des salariés à des contraintes du monde du travail (régularité dans la gestion du temps).

Ces structures ont profité de la possibilité qui leur était offerte par le biais de cette étude pour exprimer **leur difficulté de financement du personnel d'encadrement** et de suivi que nécessite un chantier d'insertion. **Les charges de fonctionnement** qu'induisent des salariés en insertion ne font en effet que peu ou pas l'objet de soutien financier.

Par ailleurs, pour les autres structures qui emploient quelques salariés en contrat aidé, le recours à ce dispositif relève souvent **d'une « opportunité »** pour le financement d'un emploi. Cet emploi est souvent à temps partiel, temps qui s'avère correspondre aux réels besoins de la structure. Dans ce contexte, **la problématique** en fin de contrat **est** alors souvent **de pérenniser l'emploi du salarié**.

Pour conclure, l'ensemble des structures sollicitées a manifesté, à l'occasion de ce travail d'étude, le souhait **d'une plus grande présence de l'Agence de l'eau sur le terrain et la réalisation régulière de diagnostic** et d'étude de suivi. Les structures sont également très intéressées pour avoir un retour sur les résultats du travail réalisé par Territoires Environnement Emplois Ile-de-France.

## IV. Conclusion :

### A. *Bilan de l'étude*

#### 1. *Les freins :*

**Un dispositif jeune** : la mesure vient en complément d'un soutien d'aide à l'emploi mis en place par le Gouvernement par la création de deux nouveaux contrats aidés. Le recours à ces mesures créées en 2005 n'est pas très élevé en région Ile-de-France pour la période allant de 2006 à fin 2007. C'est un dispositif jeune et qui a subi des modifications de mise en œuvre et dont le quota est déterminé par le Gouvernement.

**Des difficultés d'information** : au-delà de la complexité administrative de ces contrats, l'Agence de l'eau a rencontré des difficultés pour informer les structures de son soutien aux contrats avenir et contrat d'accompagnement à l'emploi.

**Des problématiques différentes selon les structures** : les structures qui ont contractualisées avec l'agence sur ces dispositifs sont de 2 ordres :

Des associations porteuses de chantiers d'insertion,

Des associations et collectivités territoriales qui ont pu créer ou maintenir un emploi grâce au dispositif.

Selon la structure, les conditions de prise en charge des salariés sur les contrats aidés comme les problématiques se posant en fin de période de contrat ne sont pas les mêmes. Les associations porteuses de chantiers d'insertion ont une structuration leur permettant de jouer complètement leur rôle de « passerelle » en accompagnant le salarié vers une insertion professionnelle. Les secondes sont plutôt dans une problématique de pérennisation de quelques emplois pour lesquels elles ont besoin d'un soutien financier. Elles recruteront des personnes en difficulté par rapport à l'emploi mais moins éloignées de celui-ci.

Des soutiens limités sur ces contrats : besoin d'une prise en compte des besoins d'encadrements, dépenses de fonctionnement, etc.

#### 2. *Les points positifs :*

**Un soutien complémentaire qui vient à point nommé** : alors qu'au début 2008, les structures d'insertion se sont trouvées à devoir prendre en charge des frais supplémentaires dans le cadre des contrats aidés (couverture accident du travail) et que le nombre des contrats aidés par l'Etat ou les conseils généraux étaient en diminution, le soutien de l'agence de l'eau a été apprécié à sa juste valeur.

**Une reconnaissance du rôle des structures d'insertion dans le secteur de l'environnement** : cette étude a été très bien accueillie par les structures qui y ont vu une reconnaissance par l'agence de l'eau du rôle qu'elles jouent dans le secteur de l'environnement. Les structures sont demandeuses de liens plus étroits avec l'agence. Elles sont prêtes à un échange plus étroit, y compris en transmettant à l'agence des informations sur leur activité<sup>15</sup> en échange d'une disponibilité de l'agence plus importante à leur rencontre.

Le soutien de l'agence aux contrats aidés n'a pas été créateur de « nouveaux métiers », mais il a permis de consolider, voir de développer des chantiers déjà existants. Les associations porteuses de chantiers d'insertion mettent peu en avant leur approche environnementale lorsqu'elles décrivent leur activité, mais elles se reconnaissent plutôt bien sur les axes prioritaires de l'agence de l'eau définis dans le cadre du 9<sup>ème</sup> programme. Cependant, elles prennent conscience de l'importance de leur activité dans le domaine de l'environnement et du rôle d'essaimage qu'elles jouent tant auprès des collectivités territoriales que du public par la diffusion de « bonnes pratiques » dans le domaine de l'environnement (aménagement et entretien d'espaces verts et naturels, économie des ressources, etc.).

## **B. Les préconisations**

**La connaissance des acteurs intervenant dans le domaine de l'eau en Ile de France à affiner**: l'agence de l'eau Seine Normandie bénéficie d'une connaissance incomplète des opérateurs franciliens intervenant dans les différents domaines identifiés comme prioritaire dans le cadre du 9<sup>ème</sup> programme (développement des SPANC, entretien des milieux naturels aquatiques, collecte des DTQD, les économies d'eau, l'information et la sensibilisation du public, la protection des captages et l'alimentation en eau potable, le branchement aux réseaux). Elle n'a de ce fait que peu de visibilité sur les réelles potentialités de développement de son soutien aux contrats aidés.

**Un recensement des structures effectivement actives et de leurs compétences sur la problématique de l'eau** serait à faire afin de pouvoir dans un second temps diriger une communication spécifique vers ces structures et identifier plus précisément leur possibilité d'intégrer en leur sein des contrats aidés.

**Une communication plus orientée** : L'étude a fait ressortir que la plaquette « Protégeons l'eau ... Mobilisons-nous pour l'emploi » n'est pas à l'origine des démarches entreprises par les structures qui ont demandé le soutien de l'agence sur les contrats aidés. Sa diffusion n'a pas été efficace, soit qu'elle n'est pas parvenue aux « bonnes » personnes, soit que l'information sur le soutien de l'agence aux contrats aidés ne soient pas suffisamment explicite dans cette plaquette.

---

<sup>15</sup> Les structures sont prêtes à transmettre des informations sur le suivi des contrats aidés dès lors que cela ne constitue pas une charge supplémentaire de travail (lien à établir avec le document que les structures doivent transmettre au CNASEA par exemple).

La communication de l'agence pourrait être plus ciblée avec un courrier introductif plus adapté à l'interlocuteur auquel s'adresse l'information. Les différentes cibles pourraient être :

- **Les collectivités territoriales ayant une compétence eau** (eau potable et/ou assainissement), avec un envoi en direction des maires comme des responsables du service eau ;
- **Les syndicats de rivières et syndicats d'assainissement** avec un envoi ciblé en direction des responsables des syndicats ;
- **Les conseils généraux<sup>16</sup>** avec un envoi aux élus et techniciens responsables de l'eau et de l'assainissement pour qu'ils puissent être les relais de l'information auprès des différents acteurs, comme aux personnels qui gèrent les dossiers de financement sur les contrats aidés.

**Une communication plus claire** : dans la plaquette diffusée par l'agence de l'eau, pour chaque grande activité prioritaire sont identifiés des enjeux, des objectifs, des actions à mener, des métiers concernés et des employeurs. Cependant **les employeurs** repérés ne relèvent pas tous du secteur non marchand, seul secteur pouvant avoir recours aux contrats aidés que sont les contrats d'avenir et les contrats d'accompagnement vers l'emploi. **Les métiers identifiés** sur cette plaquette ne paraissent **pas nécessairement bien adaptés** aux salariés des contrats aidés qui sont pour beaucoup peu qualifiés.

**Une diffusion plus large** : les informations contenues dans la plaquette et l'avis de soutien de l'agence aux contrats aidés pourraient être repris sur les différents supports d'information de l'Agence et plus particulièrement le site Internet et la revue « Confluence » que de nombreux acteurs reçoivent.

**Un soutien plus large** : les structures ayant eu recours au soutien de l'Agence ont mis en évidence les difficultés rencontrées par le fait que le soutien financier intervient seulement sur la charge salariale de la personne recrutée alors que dans la cadre d'un accompagnement en insertion, le salarié en insertion implique des frais de fonctionnement plus large (fort taux d'encadrement, formations qui doivent lui être prodiguées, autres frais de fonctionnement de la structure). Un soutien financier à une partie de ces charges complémentaires serait le bienvenu pour les structures. Il devrait permettre au moins le maintien des activités et favoriser leur développement.

---

<sup>16</sup> Les conseils généraux peuvent être financeurs des contrats aidés. Il est dès lors difficile pour eux d'être aussi les employeurs de ces contrats, mais ils peuvent diffuser l'information concernant le soutien de l'agence aux structures qui les sollicitent pour un financement dans le cadre des contrats aidés.

## C. *Les perspectives*

**Une activité porteuse qui a du sens** : dans de nombreux cas de chantiers d'insertion, pour les structures porteuses l'activité développée sur le chantier est initialement un support « prétexte ». Cependant au fil du temps et de l'acquisition d'expérience et de savoirs faire, cette activité dans le domaine de l'environnement prend du sens et peut être finalement « revendiquée ». Dans un contexte où de nombreuses personnes ont besoin de donner du sens à leur activité professionnelle, la thématique environnementale est peut être encore plus pertinente dans le contexte d'insertion professionnelle, aidant à redonner une place à l'individu par son action environnementale, reconnue socialement. Elle a aussi du sens sur le plan économique car il s'agit d'un domaine porteur d'emploi et donc avec un vrai potentiel d'insertion durable dans l'activité économique par l'emploi.

**Manque de visibilité pour les Structures d'Insertion par l'Activité Economique** (noté SIAE) : dans un contexte d'évolution où la procédure de conventionnement entre les SIAE et l'Etat est en cours de refonte, où un nouveau dispositif va bientôt être mis en place<sup>17</sup>, les SIAE sont très préoccupées de leur avenir immédiat et de leur possibilité de continuer à fonctionner. Elles sont donc intéressées par tout soutien complémentaire qui leur permettra d'asseoir et de pérenniser leur activité.

**Besoin de soutien plus large que l'aide au contrat** : dans cette période instable, les SIAE sont encore plus demandeuses de soutien à l'ensemble de leur projet, soutien qui viendrait compléter celui sur les contrats. Dans le domaine de l'eau, l'Agence a la possibilité de soutenir des structures sur des projets, mais le mode de financement, comme la complexité du dossier à monter, implique la présence de relais, en général des collectivités territoriales. Il paraît donc important pour les SIAE, comme pour l'Agence de sensibiliser les collectivités afin qu'elles puissent constituer de relais entre l'agence et les SIAE qu'elles feraient intervenir concrètement sur le terrain.

---

<sup>17</sup> La mise en œuvre du RSA est prévue pour se développer tout au long de l'année 2009, avec une généralisation sur l'ensemble du territoire à compter de juillet 2009.

## Annexes :

### 1. Annexe 1 : Note méthodologique pour l'étude :

#### **Contexte :**

Les agences de l'eau sont chargées de contribuer à la promotion des métiers liés à l'eau et à l'environnement. Dans ce contexte, elles participent au soutien d'emploi tel que les CA (Contrat d'Avenir) et CAE (Contrat d'Accès à l'Emploi), dispositif réservé aux employeurs du secteur non marchand. L'Agence de l'Eau Seine Normandie participe à ce dispositif depuis juin 2006 en soutenant financièrement les structures employeuses de CA ou CAE. Cette aide vient en complément de l'aide assurée par l'Etat et/ou le Conseil général.

#### **Objectifs de l'étude :**

L'Agence de l'eau s'interroge sur la faible demande de conventionnement sur ces types de contrats. Pourquoi ces contrats n'ont pas eu le succès escompté ? Quels sont les freins à leur développement ?

Cette étude doit être réalisée avant la fin de ces contrats, qui pour un certains nombres d'entre eux arrivent à échéance mi 2008, car elle doit aussi permettre également de faire un bilan sur les contrats CA/CAE et de créer une typologie des CA/CAE de l'Agence de l'eau, tant du point de vue des structures contractantes, des postes occupés et des métiers exercés, de la situation des personnes recrutées (qualification initiale, parcours professionnels, situation sociale donnant accès à ces contrats, tranche d'âge, perspectives d'avenir). Cette étude devra aussi permettre d'identifier la situation des postes dans la structure (création de poste répondant à des besoins non satisfait antérieurement, création de poste, prolongation de poste couvert antérieurement par d'autres dispositifs et lesquels).

Le conventionnement de la structure entre elle-même et l'agence de l'eau est lié à un ou plusieurs contrats pour une durée de 6 mois minimum. Du fait de la situation d'insertion des personnes bénéficiaires, il est possible que sur un même contrat plusieurs personnes aient été recrutées sur le période des 6 mois minimum. Il sera intéressant dans le cadre de l'étude de mesurer l'importance du « turn-over » sur ces contrats.

#### **Méthodologie proposée :**

##### **Des informations de cadrage**

Les données collectées dans le cadre de l'étude devront être resituées dans un contexte plus général, celui des CA et CAE en France et en Ile de France en particulier. Dans la mesure du possible des informations seront aussi recueillies sur ces contrats dans les secteurs liés à l'environnement.

La DARES a récemment fait une étude sur les CA/CAE en France (Premières Informations Synthèses) d'octobre 2007 et la DRTEFP d'Ile de France a publié en août 2007 un Bref Ile de France sur l'accompagnement et la formation dans les contrats aidés du secteur non marchand.

Ces informations de cadrage permettront de mettre en parallèle les éléments descriptifs de ces contrats soutenus par l'Agence de l'Eau en Ile de France par rapport à ces mêmes contrats quelque soit le secteur d'activité sur le territoire nationale et sur le territoire francilien.

### **Une typologie des CA/CAE soutenus par l'Agence de l'Eau Seine Normandie en Ile de France.**

Cette typologie sera établie à partir de l'exploitation des données recueillies auprès des structures contractantes avec l'Agence de l'Eau sur les CA/CAE.

Pour assurer cette collecte d'information, AESN transmettra à TEE une base de données indiquant le nom et les coordonnées des structures contractantes ainsi que le nombre des CA et/ou CAE pour lesquels elles ont contractualisé avec l'agence de l'eau.

### **Transmission des bilans semestriels**

La convention entre l'AESN et la structure prévoit une transmission semestrielle à l'AESN d'état de présence et d'un bilan de l'activité conduite, des parcours de formation suivis et du devenir éventuel de la (ou des) personne(s). Ces suivis transmis à l'AESN par l'attributaire seront mis à disposition de TEE, permettant ainsi de ne pas solliciter la structure sur les points déjà abordés sur ces bilans, si ce n'est sous forme de validation.

### **Interrogation exhaustive des structures**

Du fait du faible nombre de structures concernées (14), elles feront toutes l'objet d'un entretien passé par TEE IdF. Cet entretien est évalué à 1 heure environ. Il pourra être un peu plus long pour les structures contractant sur un plus grand nombre de contrats ou sur les 2 types de contrats CA et CAE.

### **Entretien en face à face ou par téléphone avec une personne des RH**

L'entretien sera établi avec le responsable des ressources humaines de la structure car a priori c'est la personne détenant les éléments descriptifs des contrats, des personnes recrutées sur ces contrats comme de leur accompagnement. Ponctuellement et pour les structures identifiées avec l'AESN, il pourra être demandé par TEE de rencontrer pour un rapide échange une des personnes recrutée sur ces contrats.

Dans la majorité des cas les entretiens seront réalisés en face à face dans les locaux de la structure. Pour quelques structures identifiées avec l'AESN (structure ayant peu de contrat et très éloignée), TEE pourra procéder à un entretien téléphonique.

Un certain nombre de points précis devront être balayés au cours de l'entretien : de ce fait TEE réalisera cette collecte d'information en s'appuyant sur un guide d'entretien semi-directif (il comprendra aussi bien des questions ouvertes que des questions fermées). Pour les questions à choix multiples il pourra être demandé de hiérarchiser ces choix.

### **Prise de rendez vous préalable avec une présentation de l'étude validée par AESN**

Préalablement à ces entretiens, TEE IdF prendra contact avec l'ensemble des structures pour leur présenter l'étude (sur la base d'une note de présentation ayant fait l'objet d'une validation par l'AESN) et fixer un rendez vous physique ou téléphonique. L'ensemble des entretiens devra se dérouler sur la période du 19 février au 4 mars 2008 pour un premier rendu à la mi-mars à l'AESN.

### **Contenu du guide d'entretien**

- Identification de la structure et des contrats,
- Activité de la structure et du (des) poste(s) sur lesquels sont les contrats,
- Situation du (des) salarié(s) sur le contrat et devenir,
- Situation du poste et devenir,
- Bilan des contrats et du dispositif de soutien de l'AESN.

### **Identification des freins au développement de ces contrats aidés par l'AESN**

La collecte des informations nécessaires pour identifier ces freins se fera en parallèle avec la collecte des données nécessaires à l'établissement d'une typologie des contrats.

Des questions portant sur les limites de l'aide de l'AESN sur ces contrats, les améliorations possibles, la satisfaction ou non de cette convention, le processus de connaissance des structures de l'aide portée par AESN seront intégrées à l'entretien passé avec les structures contractantes.

### **Recueil d'information sur la communication faite par l'AESN**

Pour compléter cette identification, des informations seront collectées auprès de l'AESN sur la diffusion de l'information sur le soutien apporté par l'AESN sur ces contrats : qui a été informé, comment, sur quels critères...

## **Interrogation par téléphone de structures informées mais qui n'ont pas contractualisé**

Sur l'indication de l'AESN, 5 structures non contractantes mais informées du soutien de l'AESN seront interrogées par téléphone afin de connaître leurs motivations sur ce choix et leur attente par rapport à un soutien à l'emploi de la part de l'AESN :

- aide financière trop faible,
- démarche administrative trop importante,
- pas suffisamment informé,
- pas concerné par ces types de contrats (profil de personne pas adapté, difficulté à prendre en charge une personne en difficulté d'insertion, ...)

Ces entretiens se dérouleront sur rendez vous pris avec la personne responsable des RH. Ils sont évalués à  $\frac{3}{4}$  heure par structure (soit près de 4 heures pour l'ensemble de ces structures).

Il s'agira d'entretien de type semi directif avec des questions fermées et des questions ouvertes. Pour les questions à choix multiples une hiérarchisation des réponses pourra être demandée.

Le choix des structures non contractantes interrogées se fera avec l'AESN en essayant de couvrir différents types de structures (associations, collectivités, ...), des structures ayant antérieurement obtenues des aides de l'AESN sur l'emploi (ou non), d'activité différentes.

L'interrogation des structures non contractantes se fera dans le même planning que celui des structures contractantes (du 19 février au 4 mars).

## **Exploitation des résultats et présentation**

Les informations collectées donneront lieu à une exploitation permettant de définir une typologie des structures, des contrats, des métiers couverts, des personnes bénéficiaires et de leurs perspectives d'avenir.

Cette typologie sera complétée d'une analyse des freins identifiés sur le développement de ces contrats soutenus par l'AESN.

Une présentation des premiers résultats de l'étude sera transmis à l'AESN au plus tard le 14 mars (le directeur du Développement Durable de l'Agence de l'Eau a besoin d'éléments à la mi-mars).

Le rapport complet sera transmis l'AESN au cours de la semaine 14 (31 mars au 4 avril).

Une présentation des résultats pourra être faite par TEE en présence de quelques structures à l'occasion d'une réunion spécifique en avril ou mai 2008.



## 2. **Annexe 2 : les courriers de prise de contacts**

Le courrier adressé aux structures contractantes avec l'Agence de l'Eau d'une part et aux structures non contractantes d'autres part sont intégrés ci-dessous.



Paris, le 13 février 2008

réseau francilien  
de ressources  
emploi-environnement

Diron  
Drtelp  
Driaf  
Région Ile-de-France  
Délégation régionale Ile-de-France  
de l'Ademe  
Agence de l'Eau Seine-Normandie  
Arène Ile-de-France

**Objet :** Etude sur les CA/CAE dans le secteur de l'eau

Madame, Monsieur,

L'Agence de l'Eau Seine Normandie (noté infra AESN), partenaire financier de TEE IdF, nous a confié la réalisation d'une étude sur les CA et CAE soutenus par elle dans le cadre d'une convention.

Cette étude a pour objectif de bien identifier les activités et les métiers mis en œuvre sur les CA et CAE soutenus par l'Agence et de collecter quelques informations sur les personnes en poste sur ces contrats, leur apport pour l'activité de la structure, leur devenir. Conscients de la spécificité de ces contrats, nous cherchons aussi à identifier les efforts fournis par les structures pour accueillir et gérer correctement ces contrats et les salariés correspondants.

Nous allons dans les prochains jours prendre contact avec vous par téléphone pour fixer un rendez vous afin de collecter auprès de vous les informations qui nous sont nécessaires pour cette étude.

Les informations recherchées concernent :

- la structure et son identification,
- les contrats et l'activité portée par ces contrats,
- la situation des salariés et leur devenir (formation professionnelle antérieure, pendant le contrat, perspectives d'avenir),
- le bilan des contrats et du dispositif de soutien mis en place par l'AESN fait par la structure.

En vous remerciant par avance pour votre précieuse collaboration sur cette étude, nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, en l'assurance de nos salutations respectueuses

Catherine GWET  
Coordinatrice régionale



• [www.tee-idf.net](http://www.tee-idf.net)  
• 65 rue d'Auteville  
• 75010 Paris

• 01 42 46 45 25  
• 01 42 46 45 16 fax  
• [info@tee-idf.net](mailto:info@tee-idf.net)



Paris, le 14 février 2008

réseau français  
de ressources  
emplois-environnement

Diren  
Drtetp  
Dria  
Région Ile-de-France  
Délégation régionale Ile-de-France  
de l'Ademe  
Agence de l'Eau Seine-Normandie  
Arens Ile-de-France

**Objet : Etude sur les CA/CAE dans le secteur de l'eau**

Madame, Monsieur,

L'Agence de l'Eau Seine Normandie (noté infra AESN), partenaire financier de TEE IdF, nous a confié la réalisation d'une étude sur les CA et CAE dans le domaine de l'eau.

Pour avoir une approche aussi complète que possible sur la mise en œuvre des CA (Contrat avenir) et CAE (contrat d'accompagnement dans l'emploi), l'Agence de l'Eau nous a demandé d'interroger aussi des structures qui non pas contractualisées avec elle pour la mise en place de CA et CAE. Il s'agit d'identifier les raisons de ce choix.

Pour cela, nous allons dans les prochains jours prendre contact avec vous par téléphone pour fixer un rendez vous afin de collecter auprès de vous les informations qui nous sont nécessaires pour cette étude.

Les informations recherchées concernent :

- la structure et son identification,
- les freins au développement des CA/ CAE
- le bilan des contrats et du dispositif de soutien mis en place par l'AESN fait par la structure.

En vous remerciant par avance pour votre précieuse collaboration sur cette étude, nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, en l'assurance de nos salutations respectueuses

Catherine GWET  
Coordinatrice régionale



• [www.tee-idf.net](http://www.tee-idf.net)  
• 65 rue d'Autreville  
• 75010 Paris

• 01 42 46 45 25  
• 01 42 46 45 16 Fax  
• [info@tee-idf.net](mailto:info@tee-idf.net)

### 3. **Annexe 3 : les questionnaires**

- a) **Aux structures contractantes**
- b) **Aux structures non contractantes**

# Bilan des contrats CA et CAE soutenus par l'AESN

2007-2008 - TEE

## Identification de l'organisme

1. Nom de l'organisme

2. Nom de l'interlocuteur

3. Fonction de l'interlocuteur

4. Quelles sont les principales activités de votre structure ?

5. Dans quelle catégorie se situe votre structure ?

- 1. Collectivité locale
- 2. Etablissement public
- 3. Association
- 4. Personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public
- 5. Organismes de droit privé à but non lucratif
- 6. Structure d'insertion par activité économique

6. Adresse de la structure :

7. Code postale

8. Ville

9. Numéro de téléphone

10. Numéro de fax

11. Adresse du site internet

12. Adresse électronique

13. Nombre de salariés tous types de contrats

14. Nombre de salariés en contrat CA

15. Nombre de salariés en contrat CAE

16. Nombre de contrats soutenus par l'AESN

## Activité de la structure et du (des) poste (s) sur lesquels sont les contrats

*1 questionnaire par contrat*

17. Quel type de contrat ?

1. CA  2. CAE

18. Quelle est la durée du contrat ?

19. Nombre d'heures hebdomadaires du contrat ?

20. Le contrat CA ou CAE correspond il à un nouveau :

1. Poste  2. Métier  3. Autre

21. Si 'Autre', précisez :

22. Fait il suite à un autre contrat ?

1. Oui  2. Non

23. Si 'oui', lequel ?

24. Le contrat créé correspond-il à un nouveau métier au sein de l'organisme ?

1. Oui  2. Non

25. Quel est l'intitulé du métier soutenu ?

26. Quelle activité au regard de la typologie suivante :

1. Les économies d'eau  
 2. Le contrôle des branchements à l'égout  
 3. La collecte des DTQD  
 4. La mise en place de l'assainissement non collectif (SPANC)  
 5. La protection des captages d'eau potable  
 6. L'information et la sensibilisation du public  
 7. L'entretien des milieux naturels aquatiques et du littoral  
 8. Autre

27. La typologie reflète-elle réellement le métier ?

1. Oui  2. Non

28. Si non, pouvez-vous mentionner l'intitulé de l'activité décrivant le mieux le métier ?

29. Description du métier (tâches, responsabilité, ...) ?

30. Quel était l'objectif environnemental du poste ?

### Situation du ou (des) salarié (s) sur le contrat et devenir

*Si plusieurs personnes sont passées sur le même contrats se référer à la personne restée le plus longtemps*

31. Sur un même contrat combien y a-t-il eu de salariés ? Avez vous un idée du taux de turnover sur un contrat?

32. Age du salarié ?

1. Entre 18 et 25 ans    2. entre 26 et 49 ans    3. entre 50 et 65 ans

33. Pour les CA, quel est le statut du salarié ?

1. Bénéficiaires du RMI    2. ASS (Allocation de Solidarité Spécifique)  
 3. AAH (Allocation aux adultes handicapés)    4. API (Allocation de Parent Isolé)

34. Pour les CAE, quel est le statut du salarié ?

1. Demandeur d'emploi inscrit depuis au moins 12 mois  
 2. Bénéficiaire du RMI  
 3. ASS (Allocation de Solidarité Spécifique)  
 4. Travailleur reconnu handicapé  
 5. Jeune rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi  
 6. Personne faisant ou ayant fait l'objet d'une peine privative de liberté  
 7. Personne âgée de plus de 50 ans et de moins de 65 ans

35. Quelle est la formation initiale du salarié ?

36. Quel est son niveau d'étude ?

1. Niveau VI (brevet des collèges)    2. Niveau V (BEP/CAP)    3. Niveau IV (Baccalauréat)  
 4. Niveau III (DUT/BTS...)    5. Niveau I et II (Doctorats/licence)    6. master

37. Quel est son parcours professionnel ?

38. Le salarié bénéficie-t-il d'un accompagnement ?

1. Oui    2. Non

39. Quel type d'accompagnement a été mis en place

1. Interne    2. Externe    3. Interne et externe    4. Aucun    5. Autre

40. Si 'Autre', précisez :

41. Si l'accompagnement est externe par qui est-il assuré ?

1. ANPE    2. Association spécialisée dans l'insertion sociale et professionnelle    3. Autre

42. Si 'Autre', précisez :

**43. Quel est l'objectif de cet accompagnement ?**

1. L'adaptation au poste de travail       2. L'approfondissement du projet professionnel du salarié  
 3. La préparation à la sortie du contrat aidé       4. Accompagnement social  
 5. Accompagnement médical       6. Autre

**44. Par qui est assuré l'accompagnement du salarié ?**

1. Un tuteur     2. Un supérieur hiérarchique     3. Autre

**45. Si 'Autre', précisez :**

**46. La personne qui assure l'accompagnement est-elle :**

1. Volontaire     2. Désignée

**47. Le salarié a-t-il reçu une formation ?**

1. Oui     2. Non

**48. Si 'oui', quel type de formation ?**

**49. Par qui est assurée la formation ?**

1. Un organisme extérieur     2. Un service interne

**50. Pourquoi ?**

**51. Quelle est la durée moyenne de la formation ?**

**52. La formation se déroule est-elle sur le temps de travail ?**

1. Oui     2. Non

**53. Pour le salarié dont le contrat CA/CAE est arrivé à terme quel est sa situation ?**

1. En CDD dans l'organisme       2. En CDI dans l'organisme  
 3. En recherche d'emploi       4. En formation  
 5. En contrat aidé dans une autre entreprise     6. En CDD dans une autre entreprise  
 7. En CDI dans une autre entreprise       8. Toujours en contrat aidé dans l'organisme

**54. Si 'Toujours en contrat aidé dans l'organisme', précisez si son contrat est un CA, un CAE ou autre.**

**55. Pour le salarié dont le contrat CA/CAE est en cours quelle sera sa situation ?**

1. En CDD dans l'organisme       2. En CDI dans l'organisme  
 3. En recherche d'emploi       4. En formation  
 5. En contrat aidé dans une autre entreprise     6. En CDD dans une autre entreprise  
 7. En CDI dans une autre entreprise       8. Toujours en contrat aidé dans l'organisme

**56. Si 'Toujours en contrat aidé dans l'organisme', précisez quel sera son contrat, un CA, un CAE ou autre.**

**57. Quel est le nouvel employeur du salarié ?**

**58. Est-ce dans le domaine de l'eau ?**

1. Oui     2. Non

**Bilan des contrats et du dispositif de soutien de l'AESN**

**59. Par quel moyen avez-vous eu connaissance de l'existence de ces types de contrats ?**

1. Une information directe de l'AESN     2. Une plaquette d'information de l'AESN     3. L'ANPE     4. Un salarié  
 5. Du " bouche à oreille "       6. Internet       7. Autre

**60. Si 'autre', précisez :**

**61. Quelles sont vos attentes en termes d'information ?**

**62. Faites-vous des bilans semestriels à l'AESN sur les contrats en cours ?**

**63. Quel bilan tirez-vous de ces contrats aidés CA/CAE ?**

**64. Quels sont les points positifs du contrat ?**

1. Aide financière                       2. Insertion du salarié  
 3. Possibilité de former le salarié au poste    4. Possibilité de tester un nouveau poste  
 5. Possibilité de tester un nouveau métier    6. Autre

*Plusieurs réponses sont possibles, les hiérarchiser en numérotant de 1 à 6: 1 étant le point le plus positif*

**65. Si 'Autre', précisez :**

**66. Quels ont été les points négatifs du dispositif ?**

1. Les procédures administratives  
 2. Les aides financières trop faibles  
 3. L'obligation de formation  
 4. Le suivi du salarié est trop contraignant  
 5. La faiblesse des moyens pour suivre et accompagner ces salariés  
 6. La durée du contrat  
 7. Le nombre d'heures hebdomadaires  
 8. Manque d'interlocuteurs pour répondre aux questions lors de la mise en place  
 9. Autre

*Plusieurs réponses sont possibles, les hiérarchiser en numérotant de 1 à 9 : 1 étant le point le plus positifs*

**67. Si 'Autre', précisez :**

**68. Pensez-vous créer d'autres postes en contrat CA/CAE dans les mois à venir ?**

**69. Pensez vous maintenir les contrats CA/CAE ?**

---

**70. Comment jugez-vous l'aide de l'AESN pour l'appui à la création de CA/CAE ?**

---

**71. Avez-vous bénéficié d'autres contrats aidés, si oui lesquels ?**

1. Aucun                       2. CES (contrat emploi solidarité)     3. CEC (contrat emploi consolidé)  
 4. Emplois-jeunes             5. CIE (contrat initiative emploi)     6. Emplois tremplin  
 7. Autre

---

**72. Si 'Autre', précisez :**

---

Bilan des CA/CAE soutenus par l'AESN  
Structures non contractantes

Identification de la structure et des contrats

1. Nom de l'organisme : .....
  2. Nom de l'interlocuteur :
  3. Fonction de l'interlocuteur :
  4. Quels sont les principales activités de votre structure ?
  5. Dans quelle catégorie se situe votre structure ?
    - Collectivité locale
    - Etablissement public
    - Association
    - Personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service publicA préciser :
    - Organismes de droit privé à but non lucratifA préciser : .....
  - Structure d'insertion par activité économique, notamment les ateliers et chantiers d'insertions .....
- 
6. Adresse de la structure :
  7. Code postale de la structure :
  8. Ville :
  9. Téléphone :
  10. Fax :
  11. Email :
  12. Adresse Internet :
  13. Nombre de salariés tous types de contrats :
- 
14. Avez-vous déjà bénéficié de contrats aidés, si oui lesquels ?
    - Aucun
    - CES (contrat emploi solidarité)
    - CEC (contrat emploi consolidé)
    - Emplois-jeunes
    - CIE (contrat initiative emploi)
    - Emplois tremplin
    - CA
    - CAE
    - Autre
- 
- 14 bis Avez-vous par le passé bénéficié de soutien de l'AESN sur des contrats ?  
Si oui, quels types de contrats ?
- Emploi Jeune
  - Autre :.....
- 
15. Avez-vous eu connaissance de l'existence du soutien de l'AESN sur les CA/CAE?
- Si oui, comment en avez-vous eu connaissance ?
- Par l'AESN
  - Plaquette d'information de l'AESN

- L'ANPE
- Un salarié
- Du « bouche à oreille »
- Sur Internet
- Autre .....

16. Connaissez-vous les avantages de ces contrats ?  
Si oui : veuillez nous décrire en les hiérarchisant

17. Comment jugez-vous l'aide de l'AESN pour l'appui à la création de CA/CAE ?

18. Pourquoi ne pas avoir développé les CA/CAE aidé par l'AESN au sein de votre structure ?

19. Quels ont été les freins pour vous ?

*Plusieurs réponses sont possibles, les hiérarchiser de 1 à X mettant en 1 ce qui constitue le frein le plus important*

- Les procédures administratives
- Les aides financières
- L'obligation de formation
- Le suivi du salarié est trop contraignant
- Faiblesse des moyens pour suivre et accompagner ces salariés
- La durée du contrat
- Le nombre d'heures hebdomadaires
- Manque d'interlocuteurs pour répondre aux questions lors de la mise en place
- Autre : .....

20. Pensez-vous créer des postes en contrat CA/CAE en partenariat avec l'AESN dans les mois à venir ?

21. Avez-vous des attentes en termes d'accompagnement ou d'information sur ces contrats de la part de l'AESN ?

22. Souhaitez-vous une aide financière de la part de l'AESN sur d'autres types de contrat ?  
(ex : Emploi Tremplin,)

#### 4. **Annexe 4 : Invitation restitution**



Paris, le 24 octobre 2008

Objet : Invitation

L'Agence de l'eau Seine-Normandie a souhaité faire un bilan de son soutien à l'emploi en Ile-de-France dans le cadre de contrats d'avenir et contrats d'accompagnement vers l'emploi. Elle a confié cette mission à Territoires Environnement Emplois qui a précisé les activités couvertes. Ce travail, mené sur la période février à avril 2008, a été assuré par un contact direct avec l'ensemble des structures aidées et quelques structures n'ayant pas contractualisé avec l'Agence.

C'est à un échange autour de la restitution de ce travail ainsi qu'à une présentation des dispositifs d'aide à l'environnement de l'Agence de l'eau que nous vous convions :

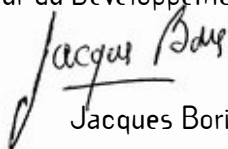
Lundi 24 novembre 2008 à l'Agence de l'eau Seine Normandie  
Salle Lalloy - 51 rue Salvador Allende - 92000 NANTERRE  
RER A : Nanterre Préfecture

Dès 14h00 :	Accueil des participants
14h30 - 15h15 :	Présentation des principaux résultats de l'étude
15h15 - 16h00 :	Présentation des différents modes de soutiens assurés par l'Agence et leurs évolutions
16h00 - 17h00 :	Discussion avec la salle
17h00 - 17h30 :	Clôture par une collation

Pour une meilleure organisation de cet après-midi, nous vous prions de bien vouloir adresser votre coupon réponse (ci-joint) avant le 13 novembre 2008 à Territoires Environnement Emplois soit par fax : 01 42 46 45 36 soit par courrier électronique : [info@tee-idf.net](mailto:info@tee-idf.net)

Dans l'attente de vous retrouver nombreux, nous vous prions de croire en l'assurance de nos salutations respectueuses.

Directeur du Développement Durable

  
Jacques Bories

Coordinatrice Régionale

  
Valérie Le Coq



## Après-midi d'échanges autour des emplois aidés dans le secteur de l'eau

Lundi 24 novembre 2008 à l'Agence de l'eau Seine Normandie  
De 14h00 à 17h30  
Salle Lalloy - 51 rue Salvador Allende - 92000 NANTERRE  
RER A : Nanterre Préfecture

Coupon réponse à retourner avant le 13 novembre 2008  
par fax au 01 42 46 45 36 ou par courrier électronique à [info@tee-idf.net](mailto:info@tee-idf.net)

Nom - Prénom : .....

.....

Fonction :

.....

.....

Structure : .....

.....

Participera

Ne participera pas

Sera accompagné(e) de .....

.....

**5. Annexe 5 : listes des structures contractantes et coordonnées mises à jour**

Madame NOEL	Association AURORE	52, avenue de Flandres	75019	PARIS	01 55 26 95 40
Madame RAGOT	Association CIRASTI	Cité des Sciences	75930	PARIS	01 42 05 08 76
Monsieur FRADIN	Association ESPACES	37, route de Vaugirard	92190	MEUDON	01 55 64 13 40
Monsieur BARDY	Association TOURNE-SOL	19, allée du Forgeron	78310	COIGNIERES	01 34 61 73 93
Madame SKRZYPCZAK	Association HALAGE	6, rue Arnold GERAUX	93450	L'ILE SAINT DENIS	01 48 13 33 17
Monsieur ISTE	Association MVCS	17, rue Rubens	75013	PARIS	01 43 36 00 80
Monsieur THAILLARDAT	Communautés de Communes des Deux Fleuves	1, rue de Laon Garnier	77130	MONTEREAU	01 60 73 44 00
Monsieur ROUSSEL	Association AU FIL DE L'EAU	39, rue Auguste Blanqui	94400	VITRY	01 48 52 22 22
Madame FELLICULIS	Association Groupement des agriculteurs biologiques	42, rue du Louvre	75001	PARIS	01 60 44 09 88
Monsieur MEUNIER	Association INF'OGM	2, rue Jules Ferry	93100	MONTREUIL	01 56 93 45 80
Monsieur le Maire	Commune de VILLEROY	Mairie	77140	VILLEROY	01 60 01 95 33
Madame BAUCHER	Association VSF-CICDA	43 bis avenue de la Belle Gabrielle	94736	NOGENT	01 43 94 72 01