

Sommaire

. Rapport sur l'organisation des travaux	p. 3
. Introduction sur le contexte et les enjeux	p. 5
. Eléments de réflexion à l'intention des associations locales	p. 9
. Remarques méthodologiques à l'usage des associations locales	p. 17
. Présentation des expériences locales étudiées	p. 34
. Compte rendu des interviews des expériences locales	p. 49

Rapport sur l'organisation des travaux

L'ensemble des travaux a été réalisé par un **comité de pilotage** associant des représentants des expériences locales observées, du CELAVAR et de quelques uns de ses adhérents (AFIP et PEC) et partenaires associés (CNIDFF et ADMR), de trois administrations centrales concernées (DERF, DGEFP et **DATAR**).

Ces travaux ont été menés sous la responsabilité d'Alain Chanard.

1 - Déroulement des travaux

. Première étape :

En juillet 1997, les expériences locales ont fait l'objet d'interviews réunissant, dans chaque cas, des techniciens et des élus des associations pilotes, des élus des collectivités locales concernées, des représentants d'autres organisations locales.

Fin août 1997, chaque expérience interviewée a fait l'objet d'une note de description et de première analyse.

Ces comptes rendus ont été diffusés à l'ensemble des membres du comité de pilotage, pour validation, début septembre 1997.

. Deuxième étape :

Mi-septembre 1997, le comité de pilotage a identifié les points forts des expériences étudiées, dégagé des éléments de synthèse et élaboré une première trame de réflexions et de remarques méthodologiques.

De mi-septembre à fin octobre 1997, le responsable de l'étude a élaboré une trame développée de réflexions et de remarques méthodologiques.

Cette trame a été diffusée aux membres du comité de pilotage fin octobre 1997.

. Troisième étape :

En novembre et décembre 1997, le responsable de l'étude a rédigé les éléments de réflexion et remarques méthodologiques à l'usage des associations locales.

Cette rédaction a été validée par le comité de pilotage en janvier 1998.

2 - Expériences locales étudiées

- Création de Points Accueil Service, par la Fédération des foyers ruraux de l'Allier ;
- Constitution d'un réseau de familles d'accueil à caractère social et thérapeutique, par l'AFODIP en Mayenne ;
- Mise en place d'un Info-Bus, par l'IFAD Ganges dans le Gard et l'Hérault ;
- Appui à l'émergence de nouvelles filières professionnelles en matière d'aide à domicile et de services de proximité, par le CEAS-Culture et Promotion dans les Vosges ;
- Extension de l'action d'aide à la mobilité par la création de points de location de vélomoteurs, par le centre social de Doué-la-Fontaine en Maine-et-Loire ;
- Développement de l'emploi à coût partagé, par l'association Ségala-Limargue dans le Lot ;
- Mise en place de structures de garde et d'animation de la petite enfance appropriées à un milieu rural peu dense, par l'IFADMR dans le Jura et en Haute-Saône.

Introduction sur le contexte et les enjeux

Les associations, facteur de vitalité des territoires ruraux

Toute association est en elle-même un service : cette forme d'auto-organisation permet de développer des activités qui correspondent à certains besoins, à certaines attentes, à certains souhaits. Le plus souvent, ces activités ne concernent pas que les membres de l'association mais débouchent, par exemple, sur des manifestations culturelles, des prestations à caractère social ou des actions pédagogiques ouvertes à des publics extérieurs. Ces activités sont, selon les cas, organisées seulement par des bénévoles ou avec l'aide de salariés.

En l'occurrence, l'intérêt du cadre associatif est qu'il permet de faire réfléchir et travailler ensemble des personnes dont les caractéristiques sociales, les compétences professionnelles, les âges et les opinions sont fréquemment des plus variés. Il en résulte que les associations sont par nature très ouvertes à leur environnement. Elles constituent ainsi un des lieux privilégiés d'expression des demandes non satisfaites ou mal satisfaites et d'émergence d'idées originales concernant l'organisation des services existants ou le lancement d'activités nouvelles.

Cette fonction est particulièrement précieuse dans deux types de territoires ruraux.

Ceux qui souffrent d'un déclin démographique souffrent également d'un recul de l'offre de services, tant publics que privés. Mais, quand un refus de la fatalité parvient à s'esquisser, les associations figurent alors souvent en première ligne pour impulser et organiser une mobilisation locale, pour lancer un débat collectif, puis pour aider à transformer une situation de résistance en initiatives constructives.

D'autres territoires ruraux enregistrent au contraire l'arrivée de populations plus ou moins diversifiées : familles dont au moins un des adultes continue à travailler en ville, retraités, chômeurs persuadés que la vie est plus facile dans les villages... Dans ces territoires, les besoins en services deviennent en conséquence de plus en plus nombreux et de plus en plus variés. Le problème est que ces besoins nouveaux tardent parfois à être identifiés et pris en compte. Ceux qui sont suffisamment mobiles se tournent alors vers la ville pour scolariser et distraire leurs enfants, pour occuper leurs propres loisirs, pour effectuer tous leurs achats... Moins autonomes, d'autres ont fréquemment du mal à faire entendre, voire simplement à formuler leur insatisfaction. Là encore, les associations peuvent contribuer au repérage des besoins, à l'émergence de nouveaux services, à l'invention collective de solutions originales.

Il existe également un troisième type de territoires ruraux : ceux où l'offre de services parvient, *grosso modo*, à s'ajuster à l'évolution des besoins. Ceux qui s'y intéressent ne manquent généralement pas de souligner une caractéristique qui leur est commune : la vie associative y est intense.

Associations et services

Après cette grossière typologie des territoires ruraux, il convient maintenant de distinguer deux grands types de positionnement associatifs pour ce qui concerne l'émergence d'un nouveau service. Dans certains cas, l'association souhaite se charger de l'organisation de ce dernier. Dans d'autres, elle choisit au contraire de ne pas le faire, estimant que cette tâche incombe à l'Etat, à une collectivité locale, à une autre association ou à un entrepreneur privé.

Le premier positionnement est celui d'une multitude d'associations locales qui gèrent une grande variété de services. Ainsi, après avoir joué un rôle souvent pionnier, le mouvement associatif reste puissamment présent dans les secteurs du socio-sanitaire, de la culture, de l'environnement, des loisirs ou encore du périscolaire.

En revanche, certaines interventions associatives ne visent qu'à créer des conditions plus favorables pour qu'un service soit maintenu ou créé.

Ces deux positionnements correspondent à des logiques différentes, toutes deux parfaitement respectables. De plus, une association peut être amenée à passer de l'une à l'autre. Par exemple, alors qu'elle ne le souhaitait pas au départ, elle se retrouve dans l'obligation d'assumer durablement l'organisation du nouveau service. Ou bien, au contraire, certaines contraintes (ou le choix d'une autre priorité) la conduisent à confier à d'autres la responsabilité d'un service qu'elle avait mis en route.

Il apparaît ainsi qu'une association locale qui souhaite contribuer au développement d'un service est susceptible d'agir à des niveaux extrêmement divers. Dans certains cas, elle sera la plus efficace en concentrant ses efforts sur l'enrichissement du débat local ou sur l'accompagnement technique d'un projet lié à un thème qu'elle connaît bien. Dans d'autres cas, elle pourra utiliser ses compétences pour organiser un travail d'enquête, pour animer une réflexion collective, pour aider au montage de dossiers administratifs... Dans d'autres cas encore, il lui faudra initier la démarche et faire vivre durablement une nouvelle activité.

L'IFAD Ganges a conçu et développé le projet « Infos-Bus », mais cette association n'a pas vocation à gérer son activité sur le long terme : après avoir « couvé », puis « porté » cette activité, l'IFAD Ganges souhaite qu'elle s'autonomise, y compris sur un plan statutaire.

Certains des services créés avec le soutien de l'Association Ségala-Limargue bénéficient à des collectivités locales ou à des petites entreprises privées. Bien que les cas évoqués dans le présent document portent pour l'essentiel sur des services aux personnes, cet exemple conduit à souligner qu'en milieu rural, la frontière n'est pas toujours bien visible entre services aux personnes et services aux entreprises.

L'enjeu des services de proximité en milieu rural

Au moins trois raisons militent en faveur du développement des services de proximité en milieu rural.

- . Il n'est plus guère possible de distinguer les attentes et aspirations des ruraux de celles des urbains. Ainsi, les territoires ruraux ne se situent pas à l'écart d'une tendance générale à la tertiarisation des activités et à « l'achat de temps » (par exemple, les plats préparés sont de plus en plus souvent préférés aux légumes à éplucher). De plus, qu'ils soient « de souche » ou « néo-ruraux », ceux qui vivent à la campagne n'ont aucune raison d'être moins exigeants que d'autres sur la qualité de l'enseignement, des activités périscolaires, des prestations médico-sociales, des manifestations culturelles, des transports, des télécommunications...
- . Par ailleurs, les nouveaux résidents qu'accueillent nombre de territoires ruraux sont souvent très demandeurs de services de proximité. En effet, ces nouveaux arrivants comptent des proportions importantes de retraités et de jeunes parents continuant à travailler en ville. Cependant, les foyers à la fois aisés et demandeurs de prestations ne sont pas seuls à migrer vers la campagne : moins bien lotis financièrement et ayant plus particulièrement besoin de certains types de services (dans les domaines de l'emploi, de la formation des adultes, de l'aide sociale, de l'aide à la mobilité...), des chômeurs, des Rmistes ou des mères isolées se trouvent plus ou moins « exclus de la ville » ou bien estiment avoir plus de chances de s'en sortir en milieu rural.
- . Enfin, outre cette fonction d'accueil permanent, le milieu rural ne cesse de voir croître sa fonction d'accueil temporaire. Cette réalité est bien connue dans sa dimension touristique, mais elle est également importante dans un registre socio-sanitaire.

**Eléments de réflexion
à l'intention des associations locales**

La question de la concurrence

Une association locale peut souhaiter agir dans le domaine des services car ce qui existe ne satisfait pas la population, car certains besoins ne sont pas pris en compte ou car elle estime avoir une idée intéressante à développer. Dans tous les cas de figure, il lui faut rapidement se demander si son éventuelle initiative ne risque pas d'être perçue comme créant une nouvelle situation de concurrence.

- . Ce qu'elle envisage de faire n'est-il pas déjà assuré (même mal...) par d'autres (y compris d'autres associations et y compris par des prestataires éloignés... qui peuvent penser qu'ils ne le sont pas tant que ça) ?
- . D'autres acteurs (l'Etat, les collectivités locales, le secteur privé, d'autres associations) ne risquent-ils pas de s'offusquer qu'une initiative soit prise dans un domaine qu'ils considèrent peut-être comme une chasse gardée (même s'ils ne font rien) ?

Un tel examen a toutes les chances de déboucher sur le constat que l'initiative envisagée risque effectivement d'être plus ou moins mal perçue par certains. Mais les conclusions à tirer d'un tel constat ne coulent pas forcément de source. Si la situation présente est réellement insatisfaisante, n'est-il finalement pas justifié de remettre en cause le *statu quo* ? D'un autre côté, ne faut-il pas chercher à agir « avec » plutôt que « contre » ? Toutefois, certaines alliances ne risquent-elles pas de s'avérer paralysantes ?...

En Haute-Saône, le groupe de femmes qui voulait prendre une initiative dans le domaine de la garde des enfants s'est longtemps vu opposer que cela concurrencerait les assistantes maternelles en place. Au bout de deux ans, une réunion a été organisée sur ce thème avec ces dernières. Alors que certains annonçaient que personne ne viendrait, douze sur quinze des assistantes maternelles y ont participé. Elles ont déclaré ne pas pouvoir répondre à toutes les demandes. Elles ont par ailleurs demandé une structure collective afin de pouvoir travailler ensemble en certains domaines (concertation, formation, activités collectives).

Quelles que soient les résultats de ce questionnaire, l'association a en tout état de cause intérêt à soigneusement évaluer :

- la pertinence de son positionnement vis-à-vis du problème à traiter et vis-à-vis des autres acteurs avérés ou potentiels ;
- ses compétences dans les domaines où elle compte intervenir ;
- sa capacité à se trouver des alliés et des partenaires.

A Doué-la-Fontaine, les vélomoteurs que propose le centre social sont loués ou achetés par des personnes qui n'ont de toute façon pas les moyens d'en acquérir auprès des garagistes locaux. C'est l'un de ces derniers qui, à des tarifs privilégiés, approvisionne le centre social en véhicules neufs ou en excellentes occasions et qui assure les travaux d'entretien et de réparation.

Gérer la proximité par la proximité

Dans ce travail d'évaluation de leurs capacités à intervenir, les associations ne doivent pas se montrer complaisantes avec elles-mêmes, mais elles ne doivent pas non plus sous-estimer l'intérêt de certaines de leurs caractéristiques.

Nombre d'associations bénéficient d'une connaissance fine du territoire. La fréquente diversité de leurs adhérents, de leurs activités ou de leurs partenaires leur permet de bien appréhender le contexte local et d'identifier des manques et des opportunités.

A Doué-la-Fontaine, le projet d'aide à la mobilité qu'anime le centre social découle d'une connaissance approfondie des publics en difficulté et de leurs attentes, mais également d'une collaboration ancienne avec l'ensemble des travailleurs sociaux intervenant sur le secteur. De plus, la contribution d'un garagiste local a été acquise grâce à la bonne image du centre social.

Ainsi, elles peuvent notamment contribuer à l'identification des besoins non satisfaits de telle ou telle catégorie de la population (personnes âgées, personnes handicapées, personnes en difficulté d'insertion, parents de jeunes enfants...). Ces besoins doivent toutefois faire l'objet d'une analyse critique. La manière dont ils sont formulés rend-elle vraiment compte de ce qu'ils sont vraiment ? Faut-il les prendre au pied de la lettre ?

Par ailleurs, les associations locales jouent souvent un important rôle d'accompagnement lorsqu'un nouveau service se met en place. Il peut s'agir d'aider le prestataire à se positionner correctement vis-à-vis de la demande et des attentes locales, mais il peut s'agir aussi d'«éduquer» la clientèle potentielle pour qu'elle n'exige pas de trouver au village la même chose qu'à Paris ou pour qu'elle s'implique et qu'elle enrichisse l'offre de services.

La FDFR de l'Allier souligne par exemple que si elle ne disposait pas d'un grand nombre de relais d'opinion bien ancrés localement, elle ne serait pas en mesure de « chambouler les choses » comme elle le fait avec ses Points Accueil Service.

Viabilité et pérennité

La réflexion sur un service n'est évidemment pas la même selon qu'il est marchand ou non marchand et qu'il relève du secteur public ou du secteur privé. Ces distinctions conditionnent l'accès à certains types de financements, l'application de telle ou telle règle, l'intégration ou non dans tel statut...

Toutefois, un point restera commun : quelle que soit l'entité que l'on souhaite maintenir ou créer, il faut assurer sa pérennité. S'il s'agit d'un service non marchand, celle-ci dépend d'une décision de type politique : dans un contexte où l'Etat et les collectivités locales cherchent de plus en plus à faire des économies, le service sera maintenu si son utilité est considérée comme suffisante. Il faut donc en particulier qu'il soit bien utilisé par la population concernée.

Dans le cas d'un service marchand, la pérennité d'un service dépend très directement de sa rentabilité économique, ou plus exactement financière. La fréquentation ne constitue alors qu'un des critères qui entrent en ligne de compte.

Ceci posé, il devient de plus en plus difficile de séparer rigoureusement ces catégories. Ainsi, bien des activités industrielles ou agricoles, réputées privées, bénéficient ponctuellement ou très régulièrement de subventions publiques plus ou moins importantes. A l'inverse, l'utilisateur de certains services censés être non marchands a parfois l'impression de devoir un peu trop souvent mettre la main à la poche.

En évitant donc d'être trop naïf, la recherche de la viabilité (économique et/ou politique) d'un service donné peut conduire à combiner deux sources : la contribution des usagers-clients (sous forme monétaire, par le biais du bénévolat ou de la mise à disposition d'un local, d'un équipement...) et celle des pouvoirs publics (dans le cadre d'une convention ou d'un contrat spécifiant clairement les obligations de chacune des parties).

Dans le Ségala-Limargue, la démarche d'« emploi à coût et temps partagés » a permis de créer huit emplois. Le secteur de la coopération agricole a pour cela servi de point d'appui : les salariés embauchés y travaillent à mi-temps et ils consacrent leur autre mi-temps à des agriculteurs. Ceux-ci ont, il est vrai, déjà une certaine habitude des groupements d'employeurs, mais d'autres postes vont bientôt être créés avec un artisan du bois et avec des communes. Ce croisement du secteur privé, du secteur coopératif et de la fonction publique territoriale pose bien entendu de difficiles problèmes statutaires. Leur résolution représente un enjeu majeur, à la fois pour l'amélioration de la qualité de la vie locale et pour la création d'emplois.

Dans le district très peu densément peuplé de Mouthoumet (Aude), un partenariat entre La Poste, le district, le conseil général, l'ordre des pharmaciens et diverses grandes entreprises a permis de renforcer mutuellement six agences postales et des activités commerciales : les points multiservices (POM'S) qui ont été créés assurent des services postaux, vendent de l'épicerie et du tabac, diffusent des médicaments...

Une approche globale

A la différence d'une entreprise à caractère lucratif, les associations ne privilégient pas au départ une réflexion de type économique : pour elles, la question des services de proximité est d'abord posée en termes d'amélioration de la qualité de vie.

A Doué-la-Fontaine, la location et la location-vente de vélomoteurs ont été mises en place afin de répondre aux difficultés de déplacement que rencontraient certains habitants du canton lorsqu'ils devaient se rendre à une permanence administrative, à un travail ou à un stage. Mais, ayant constaté que ces véhicules servaient aussi à aller ramasser du bois mort ou à aller faire des courses dans un supermarché, les initiateurs de cette action ont rapidement été amenés à s'interroger. Pourquoi limiteraient-ils l'usage des vélomoteurs aux seuls déplacements ayant une dimension d'insertion professionnelle ? N'est-il pas aussi important de favoriser l'insertion sociale des personnes concernées ? En conséquence, au nom de quoi faudrait-il condamner la fréquentation d'une ville proche ou des sorties en boîte de nuit ? Ces réflexions sur l'importance que revêt actuellement la question de la mobilité ont enrichi la pratique des travailleurs sociaux intervenant sur le secteur de Doué-la-Fontaine.

Les initiatives qui peuvent découler d'une telle approche visent d'abord un développement des activités locales, puis, éventuellement, une ou des créations d'emplois. Le tout peut en conséquence renforcer l'attractivité du territoire concerné.

On le voit, dans ce processus, la viabilité économique est une condition nécessaire, mais elle est loin d'être suffisante.

Par ailleurs, le déroulement de ce type de démarche conduit souvent les associations à solliciter, puis à faire travailler ensemble des acteurs très divers (Etat, entrepreneurs privés, collectivités locales, autres associations, groupes de citoyens...). Plus particulièrement, les associations peuvent aider à articuler une démarche collective et une ou des prises d'initiatives individuelles.

Enfin, les associations agissent rarement à une simple échelle communale : la plupart d'entre elles travaillent depuis longtemps à une échelle intercommunale.

En Ariège, les sept communes de la vallée de Lesponne totalisent 2 000 habitants. A la suite d'une enquête réalisée par la FDFR, une association s'y est constituée en 1994. Jusqu'à présent, ses activités ont été le balisage et la promotion de chemins de randonnée, la préparation d'un sentier à thème (avec des clubs équestres et de VTT), la signalisation des cours d'eau, la facilitation de l'accès à des points remarquables, l'implantation d'aires de pique-nique et de tables d'orientation, l'entretien du petit patrimoine culturel et de certains sites naturels (cascades, dolomies...), l'animation de manifestations festives ou culturelles telles qu'un concours photographique... Il résulte de cette activité multiforme une bien meilleure valorisation du patrimoine naturel et humain, mais aussi une solidarité croissante entre les communes.

Un fonctionnement favorable à l'innovation

Les associations ne diffusent pas des modèles mais travaillent «sur mesures».

Elles sont notamment amenées à travailler avec des porteurs de projet que les structures d'appui «classiques» ont du mal à accompagner, en particulier des personnes n'ayant pas une «culture du travail indépendant» et des femmes.

Or il faut souligner que ces dernières jouent un rôle prépondérant en matière d'identification des besoins non satisfaits et de construction de réponses adaptées.

Par ailleurs, les associations sont souvent capables d'inventer des formes innovantes : par exemple, en procédant à des «assemblages» d'activités, de structures, etc., pour permettre de créer de nouveaux emplois.

Des contributions qui peuvent être variées

La diversité de ses activités permet au secteur associatif de disposer d'une large palette de compétences qui peuvent éventuellement servir à la mise en oeuvre de nouveaux services.

En particulier, le mouvement associatif est souvent à même d'enrichir non seulement l'approche technique d'une telle mise en oeuvre, mais également la nécessaire préparation des aspects relationnels du service envisagé ainsi que le travail sur le savoir-être des futurs prestataires.

Le statut des nouveaux emplois

La création d'un nouveau service pose le problème du statut de ceux qui l'occuperont. La mise en place des Emplois-Jeunes vient de passablement modifier les données du problème mais, si la palette des réponses envisageables s'est ouverte, les questions n'en demeurent pas moins identiques.

- . Quelles compétences les prestataires sont-ils censés mettre en oeuvre ? Est-il possible d'élaborer des référentiels de postes en évitant de standardiser des tâches qui relèvent nécessairement d'une relation interpersonnelle ?
- . Sachant que les financements ont tendance à ne privilégier que l'innovation, comment pérenniser les services et les emplois ? (en introduisant une échéance à cinq ans, les Emplois-Jeunes innoveront heureusement)
- . Comment organiser les nouvelles filières de services ?
- . Comment composer avec le fréquent manque de souplesse des conventions et des dispositifs, sans pour autant léser les prestataires embauchés ?

Il est à noter que, pour aborder ces différentes questions, le secteur associatif bénéficie d'un atout (qu'il peut mettre à disposition d'autres acteurs locaux, notamment les élus) : son fonctionnement en réseaux (locaux, régionaux, nationaux...). Il dispose par ce biais d'intéressantes possibilités en matière de circulation et d'analyse des informations, d'élaboration de solutions adaptées, de mise en forme juridique ou administrative, de réflexion critique...

Des points à trancher

Comment traiter la question de la polyvalence ? Le prestataire d'un service diversifié doit souvent être compétent dans divers domaines alors même qu'il ne peut pas d'emblée être bien rémunéré...

Faut-il chercher à intervenir sur toute la chaîne d'une création de service ? (ou seulement sur un ou des segments : repérage des besoins non satisfaits, sensibilisation de la population, animation d'une réflexion collective...)

De même, faut-il chercher à gérer le service créé (au risque de dénaturer son projet associatif et de ne plus être disponible pour d'autres innovations) ou chercher à «passer la main» quand le projet est sur ses rails (au risque de le voir être «récupéré» ou dénaturé) ?

Comment bien articuler les problématiques des services et celles du développement local ? Par ailleurs, quel lien avec les problématiques d'insertion ?

**Remarques méthodologiques
à l'usage des associations locales**

1 . La nécessité d'un diagnostic préalable

1.1 Pourquoi ?

La réalisation d'un diagnostic local vise plusieurs objectifs :

- * identifier aussi précisément que possible les besoins non satisfaits et les attentes nouvelles des populations ;
- * identifier et évaluer l'offre existante (sur le territoire concerné, mais aussi à sa périphérie) dans le domaine du ou des services au sujet desquels il est envisagé d'agir ;
- * évaluer la faisabilité d'une initiative et, le cas échéant, rassembler les éléments nécessaires à l'élaboration d'un projet opérationnel ;
- * commencer à faire savoir (aux élus, à des partenaires potentiels, à la population...) que l'on compte prendre une initiative ;
- * de manière générale, préparer un bon ancrage du projet dans l'environnement local.

Lorsque l'association n'en est qu'au stade de « l'envie de faire quelque chose dans le domaine des services de proximité », la réalisation d'un état des lieux préalable s'impose à l'évidence. Mais elle n'est pas moins justifiée quand l'association a déjà une idée de ce qu'elle veut faire. La phase de diagnostic permet alors de vérifier si cette idée est bien la mieux adaptée aux besoins et aux attentes des populations locales. Elle permet également de mieux instruire le « positionnement » du projet dans l'environnement local (vis-à-vis notamment des partenaires et des concurrents potentiels). Elle permet enfin d'alimenter en amont la préparation future des argumentaires, d'une étude de marché, des accords de partenariat...

Plus particulièrement, le travail de diagnostic doit permettre d'instruire la délicate question du territoire d'intervention. Il faut en effet considérer que ce territoire n'est jamais prédéfini mais doit être construit en fonction de ce que l'on décide de faire. Par exemple, l'observation des courants réguliers d'échanges et des habitudes de déplacement, l'identification des réseaux d'alliances entre communes ou encore la prise en compte des circonscriptions d'action des organismes sociaux conduisent souvent à ne pas s'en tenir aux seuls découpages administratifs en vigueur. Autrement dit, presque obligatoirement intercommunal, le territoire de projet dont il est question est moins lié à la notion de périmètre qu'à celles de populations, de flux, de relations, d'échanges, de pratiques...

Dans l'Allier, la mise en place par la FDFR de Points Accueil Services (PAS) découle d'une importante enquête participative réalisée avec un groupe de femmes sur les besoins existant en matière de services.

Dans le Ségala-Limargue, une trentaine de « décideurs » et cent vingt acteurs locaux (dont 43 élus) ont été interrogés, notamment sur la position du secteur (dans le département, la région, la nation et l'Union européenne) et sur leurs ambitions pour le territoire, sur les problèmes qu'ils identifiaient, sur les leviers qui leur semblaient pouvoir être utilisés...

En Haute-Saône, un groupe de femmes a réalisé une enquête approfondie sur les besoins et sur ce qui pourrait être imaginé en matière de prise en charge des enfants sur le secteur de Jussey. Le questionnaire qui a été établi portait sur différents points : la garde et l'animation, mais aussi les repas de midi, les activités périscolaires... Ce questionnaire a été diffusé aux familles par le biais des enseignants, ce qui a permis de les impliquer dans la démarche, mais présentait l'inconvénient de ne pas permettre de toucher les parents dont aucun enfant n'était scolarisé. Des sondages complémentaires ont en conséquence été réalisés. Les soixante réponses collectées ont ensuite été cartographiées, puis analysées commune par commune. Les principaux besoins identifiés concernaient la garde des enfants de 0 à 3 ans, la garde et l'animation des enfants de 3 à 6 ans et l'animation des adolescents.

L'action conduite par le CEAS des Vosges découle d'une analyse de la filière des services à domicile. Cette analyse s'est notamment basée sur le devenir professionnel de personnes ayant suivi une formation en ce domaine. Cela a fait apparaître la nécessité de beaucoup mieux structurer l'emploi en ce domaine.

L'action animée par l'AFODIP en Mayenne s'est appuyée sur une enquête participative réalisée par des femmes exerçant ou souhaitant exercer une activité d'accueil à caractère social ou thérapeutique. Cette enquête visait surtout à mieux identifier les besoins et les souhaits des structures susceptibles d'effectuer des placements. Par ailleurs, cette action locale a bénéficié d'une enquête similaire réalisée par l'AFIP à un niveau national. Les perspectives de développement de ce type d'accueil ont ainsi pu être évaluées à une plus large échelle.

Il est à noter qu'un même constat peut conduire à des actions de natures différentes. Par exemple, les difficultés de déplacement que connaissent certaines catégories de population peuvent conduire à bâtir un projet reposant :

- * sur la mobilité du public visé (par exemple, un circuit de transports est organisé pour amener les enfants de différents villages dans un même centre d'activité) ;
- * ou sur la mobilité du service proposé (Infos-Bus de Ganges et, ailleurs, salle de cinéma mobile, commerçant ou coiffeur itinérant, bibliobus...) ;
- * ou sur la création d'un réseau de relais locaux (Points Accueil Service dans l'Allier, création de nouveaux points de location de vélomoteurs par le centre social de Doué-la-Fontaine...).

Enfin, le diagnostic peut inclure un point d'une tout autre nature : le recours possible à des procédures, à des subventionnements, à des programmes en cours... Il convient d'une part d'identifier ces éventuelles opportunités et, d'autre part, de déterminer s'il est possible d'y avoir accès et, dans l'affirmative, si le fait d'entrer dans tel ou tel cadre ne risque pas de déformer le projet initial.

1.2 Qui ?

L'établissement d'un diagnostic ne constitue pas une phase préalable à l'action, mais plutôt la première étape d'un travail de mobilisation. Il est en conséquence souhaitable que le maximum d'acteurs locaux et de partenaires potentiels puissent y être associés. Dans cette perspective, la mise en oeuvre d'une étude-action peut reposer sur un petit groupe de personnes diversement impliquées dans la vie locale, puis le travail de ce groupe doit notamment inclure son propre élargissement progressif.

En tout état de cause, le plus grand nombre et la plus grande variété possibles d'acteurs locaux doivent être régulièrement informés des travaux conduits en ce domaine, voire être activement impliqués dans les enquêtes, dans l'analyse qui est faite de ces dernières, dans la mise en forme et la présentation des conclusions...

Ces «acteurs locaux et partenaires potentiels» peuvent être des élus (politiques, consulaires, associatifs, syndicaux), des représentants d'administrations (Affaires sanitaires et sociales, Travail, Emploi et Formation professionnelle ; Jeunesse et Sports ; Affaires culturelles ; Commerce et Artisanat ; Education nationale ; Agriculture et Forêt...), des acteurs économiques (chefs d'entreprise intervenant dans le secteur des services ou demandeurs de tel ou tel service, banquiers...) ou encore des techniciens (salariés par une chambre consulaire, une association, un syndicat, une collectivité territoriale...).

Dans le cas où le travail de diagnostic doit être conduit par un tiers (cabinet, autre association, structure territoriale), il est particulièrement important de :

- * définir un cahier des charges précis (informations à recueillir, types d'interlocuteurs à interroger, grille d'entretien...) ;
- * programmer des rencontres régulières pour évaluer l'avancée du travail et éventuellement le recadrer ;
- * définir les modalités de restitution des résultats obtenus.

1.3 Comment ?

Le diagnostic territorial s'appuie sur deux types de données.

- . Les données extérieures se situent principalement dans le registre du quantitatif et de l'objectif. Elles doivent permettre de percevoir des évolutions, de situer le territoire dans son environnement, de le comparer à des territoires relevant d'une même problématique...
- . Les données récoltées sur le territoire concerné ne relèvent pas que du quantitatif. Elles doivent permettre d'appréhender des représentations et des conceptions du territoire, de cerner des opinions, de faire émerger des aspirations ou d'identifier des réticences...

Ces travaux peuvent bien entendu être réalisés avec l'appui de spécialistes.

Le travail conduit dans l'Allier en amont de la création des Points Accueil Service a croisé des données chiffrées fournies par l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) et l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) avec des enquêtes de terrain conduites, dans le cadre d'une formation qu'animait la FDFR, par des femmes en recherche d'emploi.

Par ailleurs, trois entrées doivent être croisées :

- * un travail sur la demande (identification des besoins et des attentes, exprimés ou latents) ;
- * un travail sur l'offre existante (degré de satisfaction des populations, limites éventuelles...) ou potentielle (extension de services existants ; compétences mobilisables, notamment chez les demandeurs d'emploi...) ;
- * un travail sur les rapprochements possibles entre l'offre et la demande (formations à mettre en place, structuration de la demande ou de l'offre...).

Dans ces différents domaines, une attention toute particulière doit être apportée aux points de vue des femmes : elles sont généralement bien placées pour identifier les carences de l'offre de services, pour analyser les manques d'une organisation existante, pour imaginer des solutions alternatives... Malheureusement, elles se heurtent fréquemment au fait que les conseils municipaux sont très majoritairement masculins et plus motivés par des investissements « en dur » que par les activités de services.

Informés des résultats de l'enquête réalisée sur le secteur de Jussey, en Haute-Saône, les élus sont restés deux ans sans réagir. Plus particulièrement, celui qui était alors maire de Jussey s'est opposé à toute prise d'initiative, arguant du fait que le tissu des assistantes maternelles lui semblait suffire et qu'un projet plus global verrait bientôt le jour pour tout ce qui concernait l'enfance. De plus, il considérait que tout cela risquait d'être trop coûteux. Ce maire ayant été battu aux dernières élections, la nouvelle équipe a fait de cette question une priorité pour le secteur. Elle a notamment développé un projet de Maison de la jeunesse. Mais les femmes qui ont initié cette réflexion n'ont plus aucune place dans ce projet...

1.4 Quand ?

Le diagnostic doit contribuer au lancement de l'initiative, notamment à la mobilisation des acteurs locaux. Il est ensuite utile qu'un point de situation soit régulièrement établi. L'objectif peut en ce domaine être de constituer un outil permanent du type observatoire local.

2 . Partir de l'existant

2.1 Eviter de détruire

Certaines «créations» ne représentent en fait que de simples substitutions : l'émergence d'un nouveau prestataire se traduit alors par le déclin, voire la faillite, d'une entreprise précédemment installée. Ce phénomène peut certes trouver une justification, surtout lorsque l'offre nouvelle s'avère significativement mieux adaptée à la demande locale. Mais tel n'est pas toujours le cas. En particulier, quand elles sont réalisées grâce à un statut qui procure d'appréciables avantages fiscaux, grâce à certaines aides spécifiques ou avec l'appui d'un appareil professionnel important, certaines «diversifications» agricoles sont fortement critiquées pour les graves menaces qu'elles font peser sur des petites entreprises ou des artisans ruraux.

Le diagnostic préalable doit tout particulièrement s'intéresser à cette question.

2.2 Conforter et développer les services existants

En matière de services, les procédures incitatives et les dispositifs d'aide mis en place par l'Union européenne, l'Etat ou les Régions privilégient souvent les créations et l'innovation. Or de nombreux territoires ont avant tout besoin de conserver certains services menacés, que ceux-ci soient publics ou privés. Il est toutefois possible de résoudre cette contradiction en cherchant à être plus inventif que défensif. Cette attitude doit notamment conduire à dépasser la traditionnelle opposition d'une proximité qui serait synonyme de médiocrité et d'une centralité qui serait gage d'excellence. Ce dépassement suppose de clairement définir ce que l'on se propose de faire, dans un souci de qualité, à une échelle locale et ce qui relèvera d'un autre territoire ou d'une autre échelle territoriale.

De part et d'autre de la frontière administrative séparant le département du Gard de celui de l'Hérault, dans une zone éloignée de toute agglomération, un centre de soins public et une clinique privée se partagent certains types de prestations afin d'offrir localement un meilleur service de proximité (... et de conforter chacun !). Cet accord n'empêche évidemment pas d'envoyer les patients dans des unités plus importantes pour des pathologies rares ou des interventions lourdes.

La volonté de conserver une école (même à classe unique) dans des petites communes a conduit de nombreux instituteurs à développer des pratiques pédagogiques qui sont souvent très en avance sur ce qui se fait ailleurs, notamment en matière d'ouverture sur le milieu, d'utilisation de l'informatique et de la télématique, d'échanges scolaires...

2.3 Enrichir l'offre locale de services

Les deux points précédents ne doivent cependant pas conduire à ne travailler qu'en fonction des types de services qui existent déjà localement.

En Haute-Saône, dès qu'elles ont été consultées sur la création d'une structure collective d'accueil de jeunes enfants, les aides maternelles déjà en place ont manifesté leur intérêt pour ce qu'elles considèrent être une bonne promotion des modes de garde extra-familiaux : elles en attendent un accroissement global de la demande d'accueil.

Chaque Point Accueil Service que la FDFR de l'Allier met en place est animé par une équipe locale de bénévoles. Les prestations sont en conséquence modulées en fonction du contexte local. Il n'est par exemple pas question de proposer un service qui pourrait concurrencer un prestataire déjà existant. Mais, à Echassières, le PAS vend des magazines car le dépôt de presse ne souhaite pas le faire. Mieux : il vend les quotidiens pendant les congés du dépositaire afin d'éviter que les clients ne soient incités à se fournir hors de la commune. Par ailleurs, l'on explique à la population qu'un PAS ne peut pas être ouvert tous les jours car son animatrice doit également effectuer des tâches à l'extérieur (information, contacts, prospection...). La FDFR souligne que si elle ne disposait pas d'un grand nombre de relais d'opinion bien ancrés localement, elle ne serait pas en mesure de « chambouler les choses » comme elle le fait avec ses PAS.

De manière générale, les populations sont de plus en plus informées de l'offre de services existant dans d'autres zones rurales et, bien sûr, en ville. De fait, chaque territoire est désormais amené à se poser la question de son attractivité. Cela ne signifie nullement qu'il doive s'épuiser à vouloir singer la ville : il lui faut au contraire affirmer ses atouts spécifiques, mais tout en trouvant les moyens de répondre (classiquement ou par des moyens plus ou moins originaux) aux besoins et aux attentes des populations (résidentes ou provisoires) et des entreprises (notamment petites) qu'il compte retenir ou attirer. Parmi les pistes qui s'offrent à lui : la mise en place de structures multi-services, la mise en réseaux de prestataires offrant des services plus ou moins complémentaires, l'itinérance, les téléservices...

Dans le Ségala-Limargue, trois communes emploient ensemble et depuis une dizaine d'années un « ouvrier qualifié multifonctions » (convention collective : agent territorial d'entretien). Elles ont constitué un SIVU afin d'entretenir leurs chemins et leur petit patrimoine. Les besoins sont multiples (développement de chemins de randonnée thématiques, restauration des murets, entretien d'une église classée, préparation de la fête communale, changement des ampoules...) mais ils n'étaient pas suffisants pour que chaque commune puisse procéder à une embauche à plein temps. Par ailleurs, un temps partiel n'aurait pas permis de trouver quelqu'un de qualifié et susceptible de rester longtemps. La solution retenue ne coûte à chaque commune que 170 000 F par an, plus la mise à disposition d'une voiture de service et d'un tracteur. Elle a permis d'améliorer considérablement la qualité de la vie et l'attractivité des villages. Ceci s'est traduit par une augmentation des recettes fiscales du fait de l'arrivée de nouveaux résidents secondaires et d'un artisan. Ce sont les maires qui ont été les promoteurs de cette initiative, contre un certain scepticisme de la population. La personne embauchée travaillait ailleurs, mais a été ravie de trouver un emploi sur place. Ses compétences professionnelles contribuent beaucoup au succès de l'opération.

3 . Construire un partenariat

3.1 Diversifier les approches

La recherche de partenaires ne se justifie pas seulement par la nécessité de trouver des appuis, des alliés, des contributeurs : elle doit aussi viser à enrichir la réflexion sur le type de services à développer ou à mettre en place. Plus large est la palette des regards rassemblés, plus le projet a de chances d'être bien conçu et bien positionné.

Par ailleurs, il ne faut jamais oublier qu'en matière de services, le partenaire privilégié, c'est l'habitant.

Equipé dans le cadre d'une action d'insertion, l'Infos-Bus de l'IFAD Ganges correspond également à une démarche de type développement local et sa pérennisation a conduit à le raisonner désormais comme un projet économique. Chaque étape de la démarche s'est ainsi traduite par des partenariats très divers, dont certains n'ont été que ponctuels (par exemple la fourniture gracieuse de certains matériaux par des entreprises locales), mais dont d'autres se sont avérés durables (contactés au début pour évaluer les besoins de leurs populations, les élus des villages contribuent maintenant au bon déroulement des tournées de l'Infos-Bus).

3.2 Gérer cette diversité

Ce qui précède n'est toutefois valable que si le projet à construire est suffisamment mobilisateur pour permettre de concilier des logiques d'acteurs qui sont au moins différentes, mais peuvent aussi être conflictuelles.

La bonne volonté affichée par tout le monde conduit parfois à négliger les différences de conceptions des uns et des autres. Il est pour cela utile de toujours considérer que rien n'est acquis d'avance entre des structures (et, au sein de ces structures, des personnes) agissant dans des champs différents, ayant des contraintes et des préoccupations très variées, disposant de moyens d'action souvent très inégaux, ayant chacune ses propres comptes à rendre à ses mandants, ses actionnaires, son administration de tutelle, son supérieur hiérarchique... Il convient tout particulièrement de se méfier des pièges du vocabulaire : le même mot ne signifie pas forcément la même chose pour tout le monde.

La nécessité de trouver des modalités de collaboration satisfaisantes pour toutes les parties conduit à accorder une très grande importance à la fonction d'animation du projet. Quand surgissent d'importantes contradictions, il est en outre utile de trouver une possibilité de médiation. La fonction d'animation peut en général être assurée par l'association mais la fonction de médiation peut parfois nécessiter de recourir à un tiers, qui peut éventuellement être un intervenant extérieur au territoire. Cet intervenant peut provenir du réseau régional ou national auquel adhère cette association ou d'une structure extérieure impliquée dans le projet (réseau d'appui au développement des services, administration, chambre consulaire...).

4 . Mettre en place un comité de pilotage

4.1 Préciser la fonction d'un tel comité

La construction du partenariat ne se confond pas avec la mise en place d'un comité de pilotage. Il est en effet demandé à ceux qui participent à ce dernier de réfléchir globalement au projet (et non pas seulement à partir de tel ou tel point de vue). Il n'est donc pas gênant (il peut même être souhaitable) qu'une partie des membres d'un comité de pilotage ne soient pas impliqués dans la mise en oeuvre concrète du projet. Il faut surtout que les habitants y soient significativement représentés.

Le comité de pilotage doit aussitôt que possible préciser ses objectifs, mais aussi ses règles de fonctionnement. Il doit par exemple définir la périodicité de ses réunions, ses modalités de travail, le financement de ses activités... Il n'est pas nécessairement souhaitable que son animation soit assurée par les principaux promoteurs du projet. Chaque réunion doit donner lieu à l'établissement d'un compte rendu écrit et public.

De manière générale, le comité de pilotage ne doit pas être conçu comme une obligation plus ou moins inutile, mais comme un lieu privilégié de dialogue entre les différentes parties prenantes de la démarche. Il doit en particulier assurer la transparence de la démarche. Il doit enfin être un lieu d'engagement à long terme, en faveur de la pérennisation du service envisagé.

4.2 La place des élus

La présence d'élus au sein d'un tel comité de pilotage est hautement recommandée car ils sont par nature chargés de développer une vision globale du territoire qu'ils doivent représenter.

Il convient toutefois de prendre garde à ce que leur implication ne débouche pas sur une instrumentalisation du projet. Quand cela est possible, la participation d'élus de plusieurs zones concernées et ayant des étiquettes politiques différentes peut faciliter la mobilisation de tous autour du seul projet.

Dans cette perspective, il vaut mieux confier l'animation (et/ou, selon les cas, la présidence) du comité de pilotage à une personne qui ne puisse être *a priori* soupçonnée de défendre avant tout ses intérêts (électoraux ou autres).

Par ailleurs, il faut noter que les services tendent à redessiner, à recomposer le territoire, ce qui ne peut que perturber la gestion en cours des élus. Certains en seront enchantés. d'autres l'apprécieront moins...

Enfin, un point particulier doit être pris en considération : un élu n'a pas le droit de participer au vote d'une subvention pour une structure dans laquelle il exerce par ailleurs des responsabilités.

5 . Inscrire le projet dans la durée

5.1 Ne pas brusquer les choses

Plusieurs types d'acteurs ont en général tendance à faire pression pour que le projet soit très rapidement mis en oeuvre. En particulier, les élus et les éventuels financeurs souhaitent que des résultats tangibles puissent être présentés aussitôt que possible. Pour d'autres raisons, les porteurs directs du projet de service souhaitent être vite à pied d'oeuvre. Ainsi, les logiques de temps des uns et des autres peuvent être fort différentes.

De manière générale, toute précipitation doit être évitée. Outre que la conception et la préparation du projet nécessitent du temps, il est souhaitable de développer un travail d'information pour que, dès son lancement concret, le nouveau service soit soutenu par le maximum de personnes.

5.2 Programmer à long terme

L'inscription du projet dans le long terme doit en particulier aider à gérer d'éventuelles périodes de «latence». En effet, dans ce type de démarche, des moments de découragement (ou le délai d'attente d'une réponse) viennent parfois freiner, voire suspendre, la dynamique collective. Si des étapes n'ont pas été préalablement définies, chaque interruption risque d'être mal appréhendée. Pourtant, ces «blancs» sont souvent très utiles à la maturation des choses.

Ainsi, le lancement rapide d'actions mobilisatrices ne doit pas être incompatible avec le souci de réfléchir à long terme, d'anticiper sur les évolutions des différents acteurs concernés, de tenir compte des modifications à venir de l'environnement socio-économique...

6 . Se confronter à d'autres expériences

Là encore, les réseaux associatifs, d'élus ou encore de soutien au développement des services de proximité peuvent être sollicités pour enrichir la réflexion locale.

L'apport d'autres expériences peut passer par la lecture de documents écrits, la consultation de sites Internet ou le visionnement de documents audio-visuels. Il est bien entendu préférable de faire venir des témoins ou, encore mieux, d'organiser des visites sur les lieux mêmes des expériences jugées les plus intéressantes (soit par leur caractère innovateur, soit par la similitude des contextes). Il est à noter que ces accueils ou ces visites ne permettent pas seulement de rencontrer des personnes extérieures : ces expériences collectives sont généralement propices à l'établissement de nouveaux liens entre acteurs d'un même territoire.

7 . S'assurer de la viabilité de la démarche

7. 1 Le long terme, encore

L'objectif ne doit pas être de donner un coup d'épée dans l'eau mais plutôt de contribuer au renforcement des atouts du territoire concerné. Le problème n'est donc pas seulement de trouver des subventions ou des appuis pour un seul exercice budgétaire : il faut envisager comment le service pourrait être financé au cours des années suivantes.

Vis-à-vis des publics (ou des clients) potentiels comme vis-à-vis des personnes embauchées pour assurer le nouveau service, les calculs limités au court terme ne sont pas acceptables. De plus, un éventuel échec risque de rendre ensuite très difficile toute nouvelle initiative.

Par ailleurs, vis-à-vis des partenaires sollicités, la solidité du dossier économique constitue un élément essentiel de la crédibilité des promoteurs du projet. Mais il n'est nullement interdit d'avouer ses limites en ce domaine et de solliciter des conseils ou des avis...

7.2 Articuler bénévolat et professionnalisme

L'équilibre financier du projet passe par des ventes de prestations (à des particuliers, à des entreprises, à des collectivités locales), mais il peut aussi être conforté par des subventions (publiques ou privées) si le service rendu répond à un intérêt général.

Par ailleurs, le projet peut bénéficier d'un apport d'une autre nature : le bénévolat. Celui-ci peut par exemple assurer, plus ou moins formellement, des fonctions d'encadrement, d'assistance technique (pour des questions juridiques, la comptabilité-gestion, le suivi informatique...), de prospection commerciale...

7.3 Examiner précisément les aspects juridiques et réglementaires

Le plus tôt possible, les textes régissant l'activité projetée doivent être collectés et étudiés. Il est en effet souhaitable que la prise en compte de certaines contraintes ou le respect de certaines normes soient intégrés au tout début du travail de conception d'une nouvelle offre de services.

En ce qui concerne par exemple les emplois familiaux, l'instruction d'un projet nécessite de s'intéresser notamment aux notions d'agrément simple, de qualité...

8 . Soigner la lisibilité du projet

8.1 Un projet et des partenaires

Plusieurs facteurs peuvent contribuer à rendre le projet difficilement compréhensible pour l'extérieur, voire chez certains de ses promoteurs : son caractère innovant, la multiplicité des partenaires et la complexité de leurs relations, le croisement de plusieurs services ou de plusieurs activités...

Une explication claire de ce qui est visé doit en conséquence être fournie à l'ensemble de ceux qui peuvent être intéressés ou concernés par le projet : les partenaires ou les financeurs potentiels, les élus, les éventuels concurrents, les organismes fiscaux ou sociaux, la presse locale et, de manière générale, la population susceptible de recourir au service projeté.

Une telle explication doit notamment anticiper sur de possibles questions concernant la mobilisation de moyens collectifs privés (au moins ceux d'une association), voire publics. Mais cette explication doit également rechercher un soutien actif de la part des partenaires potentiels et de la population.

8.2 Se positionner clairement vis-à-vis de la concurrence possible

Une attention plus particulière doit être portée à ceux qui pourraient être (ou se sentir) menacés par l'émergence d'une nouvelle offre de service. Des informations et des explications doivent pouvoir leur être apportées en ce domaine ainsi qu'en ce qui concerne la justification d'éventuels appuis publics.

Quand cela est possible, le projet sera d'autant mieux admis qu'il aura été conçu de manière à conforter ou à compléter des services déjà existants.

9 . Programmer des phases d'évaluation

9.1 Un processus continu

L'évaluation ne constitue pas le point final d'une démarche mais représente une condition nécessaire à la conduite d'un projet. Il importe donc de faire régulièrement le point sur l'état d'avancement des actions envisagées, sur la validité des hypothèses de départ, sur l'impact de ce qui a été entrepris, sur le degré de mobilisation des promoteurs du projet...

Plutôt que d'organiser une séance d'évaluation après qu'une crise ait éclatée, mieux vaut fixer préalablement des périodes et des modalités d'évaluation : au pire, ce dispositif servira à constater que tout va pour le mieux...

Le travail d'évaluation relève généralement de la responsabilité du comité de pilotage, mais il peut être largement ouvert à d'autres. Il peut par exemple être intéressant de le confier à un groupe comprenant des bénévoles et des usagers ou à quelqu'un d'extérieur à la démarche et au territoire.

Tout ceci nécessite que des moyens (financiers, humains...) soient prévus pour conduire ce travail. Dans le cas où celui-ci est confié à un ou des tiers, un cahier des charges doit être élaboré.

9.2 Ne pas hésiter à sortir des grilles

Le travail d'évaluation nécessite de se fixer des critères clairs. Ces critères ne doivent pas être seulement d'ordre quantitatif, mais également (surtout ?) d'ordre qualitatif. Ils doivent notamment inclure des indices de satisfaction des usagers.

Un exemple d'approche est fourni dans la grille d'évaluation élaboré dans le cadre de la présente démarche (voir pages suivantes).

Cependant, si le processus d'évaluation doit être décidé le plus en amont possible, rien n'interdit de le faire évoluer en cours de route. En effet, si le projet vit réellement, de nouvelles interrogations vont surgir et demanderont à être prises en compte. Cet élargissement ne doit pas nécessairement conduire à abandonner les critères d'évaluation précédemment définis, mais plutôt à les préciser, à les adapter, à les compléter...

9.3 Il est toujours possible d'adapter l'objectif

Une évaluation peut aussi déboucher sur le constat que les objectifs poursuivis ne sont pas atteints... parce qu'ils ne sont pas pertinents. Le changement de cap qui peut alors être décidé découlera d'un débat ouvert puis d'une décision explicite et non pas d'un processus plus ou moins honteux.

9.4 Ecrire

Le souci de laisser des traces écrites des différentes phases du processus d'évaluation (de la définition de ses modalités aux constats successivement élaborés) ne peut que faciliter une bonne maîtrise collective de la démarche entreprise.

Il faut en ce sens fournir des documents préparatoires, au moins pour les réunions les plus importantes : cette pratique constitue une condition nécessaire à un bon fonctionnement démocratique. Il faut de même veiller à la qualité des comptes rendus qui doivent être établis après chaque réunion. L'enregistrement régulier de ce qui est fait représente par ailleurs une condition indispensable à la transmission de l'expérience acquise à d'autres acteurs. L'élargissement ou le renouvellement de l'équipe porteuse du projet peuvent en dépendre. Il est parfois difficile d'écrire soi-même quand on est acteur d'une démarche. Le travail d'écriture peut en ce cas être confié à quelqu'un de moins activement impliqué.

Enfin, la production de traces écrites facilite la circulation des idées et des expériences : en retour, ceux qui les reçoivent sont parfois susceptibles de réagir à ce qu'ils ont lu et d'apporter de nouveaux éléments.

Exemple de grille d'évaluation

1. Quel est le coeur du projet ou de la démarche ?

En faisant référence aux objectifs généraux de l'association...

En faisant référence aux besoins (exprimés ou non) de son public habituel...

En faisant référence à la situation du territoire...

2. Où en est le territoire par rapport au service visé par le porteur de projet ?

Ce service est-il assuré ?

Si oui, comment et par qui ? Avec quels moyens et quelles compétences ? A quels coûts ?

Quelles relations avec ceux qui interviennent déjà dans le domaine considéré ?

3. Le porteur de projet a-t-il réalisé une étude de marché ? Si oui, comment les données collectées sont-elles prises en compte ?

4. Quelle place la population occupe-t-elle dans le développement du projet ?

(circulation de l'information, consultation sur l'opportunité du projet ou les modalités de la démarche, appel au bénévolat, incitation à utiliser le service mis en place...)

5. Comment le niveau territorial de l'initiative a-t-il été déterminé ?

Evolue-t-il ? Si oui, en fonction de quoi ?

Quel rayon d'action ? Quel public visé ?

Ce territoire correspond-il à un découpage existant ? Comment se situe-t-il par rapport aux territoires des collectivités, de l'Etat, d'autres types d'acteurs ?

6. Qui, au sein de l'association, porte le développement du projet ?

Quelles structures ou personnes ont incité l'association à prendre ce type d'initiative ?
Quel rôle jouent-elles maintenant ?

7. Le projet bénéficie-t-il (ou souffre-t-il) d'influences extérieures ?

8. Quels moyens (techniques, humains, financiers, méthodologiques...) sont mis en oeuvre ?

9. Quels partenariats le projet met-il en oeuvre ?

Quels sont les intérêts de chacun des partenaires ?

Quel rôle joue chacun des partenaires dans la démarche ? A quelle(s) étape(s) du projet intervient-il ? Quel est son niveau d'investissement ?

Comment les partenaires sont-ils associés à la gestion du projet ?

10. Quelles sont les perspectives économiques du service ?

Quels modes de rémunération des prestations ?

Quelle part d'autofinancement ?

Eventuellement, quel mode de contractualisation avec tel ou tel organisme ?

Quelles subventions sont sollicitées ?

11. Quelles relations avec des réseaux agissant dans le même domaine de service ?

12. Dans le cas où elle en est porteuse, l'association a-t-elle vocation à conserver l'animation du service ? Sur quels critères. avec quels moyens envisage-t-elle de « passer la main » ?

13. Comment ce projet s'articule-t-il aux autres domaines d'activité de l'association ?

S'agit-il d'une évolution ou d'une reformulation de démarches plus anciennes ?

14. Comment les bénévoles sont-ils impliqués dans le fonctionnement du service ?

15. Le fait d'être porté par une association distingue-t-il ce service de ceux qui, dans le même domaine, sont proposés par des entreprises privées à but lucratif ?

10 . Rester ouvert à d'autres pistes

10.1 Capter des attentes ou des besoins nouveaux

Une évaluation sérieuse et régulière peut en particulier permettre de mieux cerner les aspirations des populations concernées. Ces aspirations peuvent par exemple évoluer du fait de l'émergence d'une nouvelle offre : puisque cela a pu naître, il devient possible d'envisager que d'autres attentes trouvent une réponse. Dans d'autres cas, les premiers tâtonnements amènent à ajuster ou à compléter la demande. Le respect du projet de départ conduit alors à l'adapter.

La constitution d'un observatoire local peut ainsi permettre d'exercer une fonction de veille sur les évolutions socio-économiques à l'échelle locale.

Mais en Mayenne, le développement de l'accueil familial répond à des besoins et à des attentes qui ne concernent pas spécifiquement le territoire où est organisée cette activité. Le travail d'identification et d'analyse de ces besoins et de ces attentes n'est donc pas conduit seulement auprès de structures socio-sanitaires locales, mais surtout en direction de structures plus éloignées susceptibles d'être intéressées par un accueil familial de qualité.

Plus généralement, pour un territoire rural, le développement de ses fonctions d'accueil (touristique, pédagogique, à caractère socio-sanitaire...) passe par le renforcement et l'adaptation de son offre de services. Cela suppose de bien cerner les attentes qu'il se propose de satisfaire en accueillant tel ou tel type de public. Le travail d'enquête porte en conséquence sur des populations vivant habituellement à l'extérieur de ce territoire. Mais, bien souvent, l'enrichissement de l'offre de services qui en découle profite également aux populations locales : outre les sources de revenus qu'elles représentent, certaines prestations nouvelles répondent aussi à leurs aspirations. C'est par exemple le cas, notamment en période de vacances, de l'extension des heures d'ouverture des services publics et des commerces, du renforcement des transports collectifs, de la multiplication des manifestations culturelles...

10.2 Examiner des opportunités nouvelles

Par ailleurs, le travail réalisé avec des partenaires peut amener ces derniers à ouvrir de nouvelles pistes : puisque l'association fait ses preuves, d'autres tâches et d'autres moyens peuvent lui être confiés. L'association en question doit toutefois éviter de se trouver débordée ou de franchir son seuil d'incompétence...

Présentation des expériences locales étudiées

Création de Points Accueil Service

Origine et description du projet

Au cours des années passées, la FDFR de l'Allier a été amenée à intervenir de diverses manières dans le domaine de l'insertion sociale et professionnelle. Des stages de "remise à niveau" ont par exemple permis de faire travailler des stagiaires sur des situations concrètes (et non pas de les enfermer dans des "activités occupationnelles"). De nouveaux métiers ont pu ainsi émerger, ce qui a permis de créer une demi-douzaine d'emplois autofinancés.

Forte de cette expérience, la FDFR a été chargée de réaliser deux études : l'une sur les opportunités existant en milieu rural dans les domaines des services de proximité et des télé-activités, l'autre sur les besoins et aspirations des femmes habitant en milieu rural et à la recherche d'un emploi. Ces deux études ont permis d'identifier certains besoins non satisfaits, notamment un important manque d'informations dans les domaines de l'emploi, de la formation, des services administratifs et des services publics. On notait également un manque de lieux équipés avec des outils bureautiques et télématiques et de petits services de proximité. Il y avait une demande de structuration des emplois et services de proximité. Souhaitant "gérer la proximité par la proximité" et "non pas travailler à distance mais sans distance", la FDFR a en conséquence décidé de créer dix Points Accueil Service pour :

- diffuser des informations relatives aux services généralistes et administratifs, à l'action sociale, à l'emploi et à la formation, aux activités culturelles, au tourisme;*
- favoriser une meilleure adéquation entre l'offre et la demande de services de proximité : partenariat avec des associations intermédiaires, formation, création d'un "réservoir local de travailleurs potentiels", collecte et distribution d'heures de travail ;*
- proposer des services annexes : photocopie, fax, télécommunications ;*
- offrir des possibilités de téléservices grâce à des équipements adaptés : télétravail, téléformation, télésecrétariat ;*
- proposer certains petits services marchands manquants.*

Créés chacun à l'échelle d'un pays, ces Points Accueil Service (PAS) sont implantés dans les secteurs actuellement les plus dépourvus en lieux d'information. Leur création peut notamment s'appuyer sur les "lieux de vie" que les actions d'insertion précédemment animées par la FDFR ont permis de mettre en place. A terme, les dix points créés seront mis en réseau et pourront être chapeautés par une structure spécifique. Actuellement, cinq PAS fonctionnent (Echassières, Chambérat-Archignat, Le Montet, Saint-Pierre Laval, Ferrières-sur-Sichon). Cinq autres vont être créés en 1998.

Derniers résultats

En un an de fonctionnement à Echassières, 450 demandes ont été traitées pour des dossiers spécifiques. A cela, il faut ajouter les passages pour les autres services annexes ou marchands. Pour une commune de 350 habitants, sur un petit territoire, c'est un "lieu de vie" important qui s'est créé. 50 % des demandes sont faites par des personnes demandeuses d'emploi. Elles concernent la recherche d'emploi et de formation ou le domaine social. En partenariat avec la DDTEFP, l'ANPE, les Droits des femmes, une formation sur les emplois de proximité mise en place à Echassières (500 heures) a permis la création de quatre emplois (à équivalent temps plein). L'appui du PAS permet aux stagiaires de continuer à trouver des heures de travail une fois la formation terminée.

La même démarche est en cours sur les PAS de Chambérat-Archignat et du Montet. L'on constate que la manière de répondre aux demandes varient selon les territoires. Le pourcentage de demandeurs d'emplois et de personnes âgées utilisant les services des PAS est sensiblement le même partout. Les personnes qui avaient des problèmes de mobilité attendaient une réponse de proximité. L'ouverture du PAS de Chambérat a permis la création d'une antenne à Archignat dans les locaux d'une agence postale qui fermait : les services existants ont été repris en sauvegardant un emploi.

Principaux partenaires

La Préfecture, la DDTEFP, la Délégation aux droits des femmes, l'ANPE, le programme LEADER, des structures de formation-insertion, des associations intermédiaires, les chambres consulaires et EDF se sont engagés concrètement dans ce projet.

Enjeu principal

De nombreux territoires ruraux peu densément peuplés ont besoin de lieux de vie équipés comme de véritables bureaux de proximité pour avoir à la fois un meilleur accès à l'information, un travail d'animation locale en faveur d'une meilleure structuration des emplois de proximité, divers petits services.

Constitution d'un réseau de familles d'accueil à caractère social et thérapeutique

Origine et description du projet

Dans le cadre d'un Programme local pour l'enfance de la Mutualité sociale agricole (MSA), un échange d'expériences a été organisé, fin 1992, entre des familles du sud de la Mayenne accueillant des personnes en difficulté (personnes handicapées, malades mentaux, enfants et jeunes vivant en foyer d'accueil...). Cet échange a en particulier révélé certains manques dans le mode de fonctionnement alors en vigueur. L'AFODIP a en conséquence été chargée d'animer un programme de formation en direction des familles d'accueil.

La douzaine de journées de formation réalisées de novembre 1993 à avril 1995 ont notamment montré qu'un potentiel inexploité existe pour le milieu rural en matière d'accueil à caractère social ou thérapeutique. De nombreuses structures (hôpitaux, centres d'intervention sociale, maisons de retraite, centres de réadaptation...) manquent en effet de familles d'accueil pour envoyer "à la campagne", en séjours plus ou moins longs, des personnes dont elles s'occupent habituellement. Ces structures veulent disposer de fichiers, mieux fournis, mais elles aimeraient surtout que des garanties leur soient offertes quant à la qualité de l'accueil proposé. Elles sont pour cela prêtes à travailler avec des interlocuteurs collectifs qui, par exemple, proposent une charte (conformité et confort des locaux, modalités de l'accueil, conditions de rémunération...), organisent une formation initiale et continue, gèrent les offres et les demandes.

Ce type d'accueil est susceptible de bénéficier de financements variés. Il peut représenter des sources de revenu non négligeables pour les familles d'accueil. De plus, il peut permettre de mieux rentabiliser des équipements touristiques (lits, restauration, installations sportives ou de plein air...) qui, autrement, ne sont guère employés que deux ou trois mois dans l'année. Les ménages agricoles sont particulièrement intéressés par ce type d'accueil, mais d'autres catégories sociales peuvent tout à fait proposer leurs services.

Derniers résultats

- *Renforcement du groupe local de familles d'accueil. A partir d'un suivi individualisé des projets et de rencontres collectives des familles, le groupe a élaboré des outils de gestion collective : écriture d'une charte de qualité, réalisation de fiches descriptives de l'offre d'accueil de chacune des familles.*
- *Constitution d'un comité de pilotage départemental associant à la réflexion la plupart des acteurs concernés.*
- *Réalisation d'une enquête sur les pratiques et les besoins des institutions du département en matière d'accueil familial.*
- *Animation d'une réflexion collective des institutions sur leurs attentes quant à un réseau de familles d'accueil.*

Principaux partenaires

Le Fonds de formation des exploitants agricoles (FAFEA) et le Fonds social européen (FSE) ont soutenu ce projet, lui donnant ainsi une forte entrée "formation". Avec la MSA, il s'agit d'établir des partenariats plus directement opérationnels entre, d'une part, des structures rurales qui participeront à la construction de réseaux de familles d'accueil et, d'autre part, des structures de soins ou d'intervention sociale demandeuses d'un tel accueil. Un partenariat est engagé avec EDF.

Enjeu principal

En matière d'accueil à caractère social ou thérapeutique, la demande semble largement excéder l'offre. Ceci peut intéresser de nombreux territoires ruraux, notamment ceux qui sont dépourvus d'atouts touristiques majeurs.

La structuration d'un réseau de familles d'accueil cherche en particulier à mettre en relation les établissements "placeurs" avec un interlocuteur privilégié en milieu rural. Outre la création d'un poste de coordinateur et l'amélioration de la qualité de l'accueil, il s'agit de consolider voire de créer de véritables emplois familiaux, et de permettre ainsi à de nombreuses personnes de vivre et travailler en milieu rural.

Mise en place d'un Infos-Bus

Origine et descriptif du projet

Les services publics et privés sont très peu présents sur un territoire aussi peu densément peuplé que celui des cantons de Ganges et du Vigan. Dans bien des cas, une unique permanence mensuelle est organisée dans les seuls bourgs-centres ...

Partant de ce constat, l'IFAD Ganges a proposé, dans le cadre d'un stage qu'il anime, à une douzaine de chômeurs de longue durée et de Rmistes d'équiper un bus de manière à en faire un centre de ressources itinérant où pourront être trouvés :

- des informations et des réponses à des questions simples sur différents services publics ;*
- des conseils pour obtenir éventuellement une information plus détaillée ou plus précise ;*
- une aide pour traiter avec telle administration ou telle entreprise publique (constitution d'un dossier, litige, demande d'intervention...) ;*
- certaines services de base (vente de timbres, réservation SNCF par Minitel, collecte de feuilles de maladie, offres d'emploi, prise de rendez-vous) ;*
- etc.*

Derniers résultats

Le bus a démarré sa tournée fin avril 1997 auprès de 30 communes (13 585 habitants) : 494 personnes l'ont utilisé.

Les demandes du public ont concerné :

- France-Telecom (tarifs, conseil d'achat, abonnement ...),*
- EDF (facturation, nouveaux produits ...),*
- la CAF (renseignements sur les dossiers : APL, rentrée scolaire, logement ...),*
- la Solidarité départementale (RMI, enfance inadaptée, drogue ...),*
- la retraite (dossiers CICAS, ORGANIC ...),*
- l'ANPE (consultation des annonces, changement de situation, recherche de stages ...),*
- le tourisme (demande de guides, logis vert...),*
- Intranet (demande de démonstration, abonnement ...),*
- la PAIO (recherche d'orientation ...),*
- la DDTEFP (emploi, création d'entreprise ...),*
- la CCI (reprise d'entreprise, ORAC ...),*
- la MSA,*
- la CRAM,*
- l'URSSAF,*
- les impôts,*
- la DDE.*

Grâce à l'équipement en nouvelles techniques de communication (Minitel, micro-ordinateur, internet, fax), l'opérateur a pu interpellé les différentes entreprises et administrations et satisfaire aux diverses demandes.

Les usagers du bus présentent les caractéristiques suivantes :

- 70 % de femmes et 30 % d'hommes;*
- 11 % de 20 à 30 ans, 25 % de 30 à 40 ans, 35 % de 40 à 50 ans, 29 % de plus de 50 ans.*

L'opération Infos-Bus est bien engagée, d'autres villages sollicitent son intervention. L'IFAD Ganges se doit maintenant de consolider le partenariat avec les structures engagées et de développer de nouveaux outils promotionnels afin de conventionner avec d'autres structures.

Principaux partenaires

Le partenariat est formalisé avec le Conseil général du Gard, le Conseil général de l'Hérault (DSD-SIE), la DDTEFP du Gard, Leader II, France Telecom, EDF, la CAF de l'Hérault, la Coopérative d'électricité de St-Martin-de-Londres, la Charte intercommunale de la Haute-Vallée de l'Hérault, la Communauté de communes du Pays Viganais, la Charte intercommunale du Causse Aigoual Cévennes, la Charte intercommunale du Salavès.

Enjeu principal

L'accès à des services de qualité contribue grandement à la possibilité de construire une dynamique durable de développement. Partant de ce postulat, l'IFAD Ganges désire pérenniser l'Infos-Bus : d'une part, en assurant un service de qualité et, d'autre part, en développant un réel partenariat avec les diverses institutions publiques ou privées absentes du territoire. L'Infos-Bus doit pouvoir jouer pleinement un rôle d'interface.

Appui à l'émergence de nouvelles filières professionnelles en matière d'aide à domicile et de services de proximité

Origine et description du projet

Intervenant depuis plus de vingt ans dans les secteurs du handicap et des personnes âgées et, depuis 1992, dans le domaine des emplois familiaux, le CEAS des Vosges s'est soucié tout particulièrement de la qualité des prestations fournies. Ceci l'a conduit à mettre en place des formations qualifiantes, en particulier le Certificat d'aptitude aux fonctions d'aide à domicile (CAFAD).

Mais, alors que la crise de l'emploi est très vive dans les Vosges, la formation ne suffit pas : le CEAS a voulu contribuer à la structuration de nouveaux services de proximité, dans le domaine notamment de l'aide à domicile. Il lui a semblé que les possibilités ouvertes dans le domaine des emplois familiaux par la loi Aubry de 1991 sont loin d'être toutes exploitées. De même, l'allocation dépendance ne pourra porter tous ses fruits en termes d'emplois que si s'organisent de nouvelles filières.

Ainsi, pour prolonger les sessions de formation qu'il animait, le CEAS des Vosges a activement contribué à la création d'une "association interface", c'est-à-dire chargée de faciliter l'embauche d'employées familiales par des particuliers "solvables" (couples dont les deux membres travaillent, personnes âgées disposant de revenus assez élevés...). Dénommée Service emplois familiaux (SEFAM-GEMAD) et ayant pour vocation d'intervenir dans des territoires ruraux, cette association a notamment pour fonctions:

- d'aider les anciens stagiaires du CEAS à trouver un débouché professionnel ;*
- de faire émerger de nouveaux emplois en aidant des particuliers à assumer un rôle d'employeur (choix d'un prestataire qualifié et de confiance, gestion des démarches administratives, gestion d'un éventuel conflit...).*

Cette structuration d'une nouvelle filière d'emplois par le biais d'une association élargit les possibilités de croisement entre les offres et les demandes de services. Alors que l'association est ainsi en mesure de proposer une large palette de compétences, chaque employé peut, de son côté, se spécialiser plus facilement dans un certain type d'aide (garde d'enfants, aide ménagère, relation avec les personnes âgées,...).

Derniers résultats

Mise en place du service à Contrexéville : la collaboration EDF - SEFAM GEMAD - Mairie - Familles rurales se poursuit avec d'autres partenaires (services sociaux, services de soins à domicile). L'ouverture du service a eu lieu le 1er mars 1997. Le nombre de postes créés s'élève à 13 (à temps partiel).

L'idée du guichet unique "Espace de la Famille" a sans doute permis une meilleure connaissance de la part du public.

L'emploi se développe par les activités auprès des enfants, mais aussi par les activités ponctuelles auprès des familles (garde des parents âgés en période de vacances).

Les assistantes maternelles à domicile ont fait une demande auprès du service pour les aider à mieux gérer les contrats de travail, fiches de paie, etc.

Le développement de ce service devient intéressant en termes d'emploi, mais aussi de qualité des prestations. En effet, deux types de formation sont en place :

- formation pour les personnels d'accueil ;*
- formation plus technique pour les aides à domicile.*

Principaux partenaires

Les structures locales d'appui ;

- *l'instance de coordination gérontologique de Châtenois, Coussey et Neufchateau ;*
- *le service de soins infirmiers de Remiremont ;*
- *le CCAS de Contrexéville sur le bassin de Contrexéville/ Vittel ;*
- *la Ville et le CCAS de Neufchateau.*

Les structures d'appui et de logistique:

- *le SEFAM-GEMAD,*
- *les Familles rurales,*
- *Culture et Promotion.*

Les partenaires :

- *EDF ;*
- *la Caisse d'allocations familiales ;*
- *le Conseil général des Vosges ;*
- *la Direction départementale Jeunesse et Sports ;*
- *le CEDIF.*

Enjeu principal

Une des hypothèses de départ était la suivante : "l'évolution des modes de vie, l'allongement de la durée de vie, l'organisation de nouveaux transferts de revenus ... tout cela ouvre de nouveaux besoins et de nouvelles perspectives en matière de services aux personnes. Le problème est de trouver comment transformer ce potentiel en un maximum d'emplois concrets".

Pour l'instant, cela ne change rien ou pas grand chose. Les Conseils généraux financent entre 50 et 80 F l'heure de prestation : trop peu pour organiser de la formation et du suivi.

Extension de l'action d'aide à la mobilité par la création de points de location de vélomoteurs

Origine et description du projet

Une enquête réalisée en 1990 sur les demandeurs d'emploi du Sud-Saumurois a montré que, parmi les jeunes mais aussi les moins jeunes, beaucoup ont des problèmes de mobilité, tant pour chercher ou occuper un emploi que pour réaliser des démarches administratives.

En avril 1992, le centre social a en conséquence mis sur pied un service de location de vélomoteurs. Ce service, qui s'inscrit dans une perspective d'intervention globale, est organisé en concertation avec les intervenants sociaux du secteur (assistantes sociales, associations intermédiaires, MSA, mission locale, chargés d'insertion ...). Pour 10 F par jour (non perçus le week-end) et avec une caution de 100 F, un chômeur bénéficie d'un vélomoteur, d'un casque à sa taille, d'un antiviol et d'une assurance. Les locations peuvent durer une journée, une semaine, un mois, trois mois ... Une formule de location-vente peut par ailleurs permettre d'acquérir le vélomoteur au bout d'un an.

Depuis sa création, le centre social gère l'action dans son ensemble (suivi, maintenance, assurance, achats, contrats de location-vente, relations avec les élus ...). Une association intermédiaire, l'AIE, gère les contrats de location. Après deux années de fonctionnement (1993 et 1994), le groupe de pilotage a souhaité la création de pôles de location de vélomoteurs sur chaque chef-lieu de canton. En effet, il paraissait contradictoire qu'une personne résidant à Montreuil-Bellay et ayant des difficultés de mobilité vienne louer un vélomoteur à Doué-la-Fontaine (40 km aller-retour).

Derniers résultats

Un projet d'extension de l'action était donc envisagé avec l'ensemble des partenaires des différents cantons.

Seul le canton de Vihiers (depuis novembre 97) a créé son pôle de location : c'est le centre social du Vihiersois qui gère l'action. Le canton de Montreuil-Bellay va créer son pôle en janvier 1998 : il sera porté par le centre social et une association intermédiaire. Pour Gennes, faute de structure porteuse, le centre social de Doué continue à répondre : il y aurait des pistes avec le Relais-emploi de Gennes pour un petit pôle de location.

**1995 :*

26 personnes, le plus souvent en grande difficulté sociale, ont utilisé les services de location et de location-vente. 17 d'entre elles résidaient sur le SIVM de Doué-la-Fontaine. 555 journées de location ont été effectuées. La durée des locations a varié de 2 à 120 jours, avec une forte demande entre 25 et 35 jours. Les motifs de location furent identiques à ceux de la période de lancement de l'opération : stages, périodes de travail en contrat à durée déterminée.

** 1996 :*

30 personnes, le plus souvent en grande difficulté sociale, ont utilisé le service de location. 19 d'entre elles résidaient sur le SIVM de Doué. 1 223 journées ont été réalisées soit 668 journées supplémentaires par rapport à 1995.

Le temps moyen de location était de 40 jours. Le suivi des personnes concernées prouverait que leur situation se paupérise. Certaines ont des retards de paiement très fréquents et 231 journées n'ont pas été payées.

** 1997 :*

Plus de 1 300 journées de location.

Principaux partenaires

De 1992 à 1994, le Comité départemental d'insertion, le Conseil général, EDF, le Comité d'animation pour l'extension du Sud-Saumurois et, dans le cadre de syndicats intercommunaux, des communes ont financé l'achat des vélomoteurs et soutenu le fonctionnement du service de location.

Le travail avec les demandeurs d'emploi est réalisé en collaboration avec les structures sociales locales. Depuis 1994, le Syndicat intercommunal de Doué et de Montreuil finance l'action.

Enjeu principal

Pour des personnes en grande difficulté vivant en milieu rural, l'accès à une plus grande mobilité représente souvent un préalable indispensable à une meilleure insertion sociale et professionnelle. Ce projet doit permettre de consolider l'activité en termes de postes de travail.

Le travail entrepris avec le CAPESS, la DDTEFP 49 et le Parc naturel régional Anjou-Touraine pourrait déboucher sur un projet beaucoup plus important.

Développement de l'emploi à coût partagé

Origine et description du projet

Un travail de diagnostic a révélé l'existence de besoins non satisfaits chez des particuliers solvables. Notamment, des retraités (originaires ou non du Ségala-Limargue) sont prêts à rémunérer certains services afin d'améliorer leurs conditions de vie. Ils souhaitent par ailleurs employer en priorité des personnes vivant localement (c'est-à-dire souvent dans la commune même) afin de les aider à "travailler au pays" et de faciliter la relation employeur/employé, ce qui tend à préserver leur environnement social.

Beaucoup de ces besoins ne sont pas pris en charge par des entreprises privées (existantes ou créées pour l'occasion). De même, les besoins d'un seul particulier ne suffisent pas à justifier la création d'un emploi salarié "classique".

Une réflexion, conduite en partenariat avec l'Association pour le développement par la formation des pays de l'Aveyron, du Tarn, du Lot et du Tarn-et-Garonne (ADEFPAT), a notamment permis d'élaborer une structure originale : un groupement d'employeurs de particuliers.

Bien que courante en agriculture, cette formule est a priori moins intéressante pour les particuliers, lesquels peuvent recourir au très commode "chèque emploi service". Toutefois, ce dernier est souvent synonyme d'un emploi précaire. Dans une zone peu peuplée, où les personnes âgées ont particulièrement besoin de conserver des voisins plus jeunes, la construction d'emplois plus pérennes apparaît sans doute plus nécessaire qu'ailleurs.

En 1994, treize familles d'une commune de 120 habitants se sont regroupées au sein du "Bouyssou solidaire" afin d'embaucher (à 4/5 de temps, avec un contrat à durée indéterminée) une personne qui était en situation sociale difficile. Cet emploi "à coût partagé" et géré à l'échelle d'une commune porte sur des travaux de bûcheronnage, d'entretien du petit patrimoine rural, de jardinage ...

En 1994-95, sept emplois de "personnes de compagnie" ont été créés en lien avec une maison de retraite et cinq groupements d'employeurs agricoles ont été créés.

Derniers résultats

A partir de 1995, mise en place et animation de structures "pilotes" (témoignages, supports d'expérimentation) sur le territoire :

- groupement d'employeurs particuliers restructurés et ouverts à de nouveaux utilisateurs;
- groupement d'employeurs mixtes agriculteurs / artisans;
- groupement d'employeurs mixtes agriculteurs / société d'ensilage / commune;
- groupement d'employeurs à partir de groupements de producteurs agricoles et d'une laiterie;
- système hybride : création d'un emploi d'animateur sportif entre une commune, un club sportif et un centre social.

Au cours du deuxième semestre 1997, huit emplois ont été créés.

Au-delà de la seule création d'emplois, l'accent a été mis sur les conditions et les dispositifs d'accompagnement. Ainsi, se prépare une formation-développement avec l'ADEFPAT destinée aux :

- futurs salariés des structures à temps et à coût partagés, en particulier ceux âgés de moins de 26 ans ;*
- gestionnaires de ces structures.*

Il s'agit d'aider à la mise en place des emplois, à l'organisation et à la gestion du temps.

Une réflexion est en cours pour créer deux emplois d'animateur / coordinateur de structures à temps et coût partagés, dans le cadre du programme Emplois-Jeunes.

Principaux partenaires

Ce projet figure dans le contrat de terroir Ségala-Limargue signé en décembre 1997 entre l'Etat, le Conseil régional Midi-Pyrénées, le Conseil général du Lot et l'association Ségala-Limargue.

L'ADEFPAT et diverses structures agricoles apportent leur soutien à cette démarche, en ce qui concerne notamment la recherche d'un cadre juridique adapté, les actions de formation (des employeurs et des salariés) nécessaires ou encore la gestion des groupements d'employeurs envisagés.

Dans le cadre du programme européen Welfare Community, un financement a permis d'assurer un premier travail de défrichage. L'Etat a contribué à la phase de quantification des besoins et d'essaimage des emplois à coût partagé.

Enjeu principal

Cette forme de structuration de services aux personnes cherche en particulier à combattre la précarité qui caractérise trop souvent ce type d'emploi. Elle offre de ce fait d'intéressantes perspectives en termes de construction ou de maintien d'une dynamique locale, d'amélioration de la qualification des personnes employées, de suivi de la pertinence et de la qualité des prestations.

Mise en place de structures de garde et d'animation de la petite enfance appropriées à un milieu rural peu dense

Origine et description du projet

Depuis 1990, l'IFADMR contribue au développement de deux petites régions en voie de dévitalisation. Dans les cantons de Vitrey, Jussey et Combeaufontaine (Haute-Saône), il a pour ce faire appuyer la création d'une association rassemblant les forces vives de la population. Dans les cantons de Gendrey et de Dampierre (Jura), son intervention s'est au contraire adressée prioritairement aux élus. Cette seconde action a débouché sur l'élaboration collective d'un projet de territoire et sur la constitution d'une communauté de communes.

Dans les deux cas, la thématique de la petite enfance a constitué un objet important de réflexion. En effet, outre qu'elle bénéficie aux enfants, une offre de services en ce domaine présente au moins deux intérêts : elle peut être directement créatrice d'emplois et elle contribue à enrichir l'attractivité du territoire concerné (les parents de jeunes enfants sont ainsi moins tentés d'aller vivre ailleurs).

En Haute-Saône, trois stages de mobilisation et de préparation à la création d'activités ont notamment permis d'élaborer des projets de création d'une crèche halte-garderie, de mise en place d'activités périscolaires et d'activités de loisirs pour les adolescents. Dans le Jura, un des groupes de travail intercommunaux étudie les possibilités de création d'activités à partir des besoins de la population locale en matière de garde et d'animation pour la petite enfance.

Derniers résultats

Sur chacun des deux sites, l'IFADMR a animé un groupe de travail comprenant les femmes à l'initiative des projets, les principaux élus du secteur, la DDJS, la CAF, la PMI, la MSA et les associations concernées (FOL, ADMR, Familles rurales, associations de développement local).

Les groupes de travail ont fait l'inventaire des besoins sur leur secteur en réalisant des enquêtes auprès des familles, relayées par les écoles, les secrétaires de mairie, les assistantes sociales, etc. Ces enquêtes ont permis de cartographier les besoins et de caractériser les demandes tout en les quantifiant : besoin de garde sur la journée pour les 0-3 ans ; garde périscolaire, animation le mercredi et pendant les vacances scolaires, cantine pour les 3-6 ans et les 6-9 ans ; animation, activités sportives et culturelles pour les 10 ans et plus.

** Sur le nord-ouest de la Haute-Saône*

Le groupe de femmes a élaboré un projet de crèche halte-garderie pour Jussey et un projet de cantine scolaire pour les cinq petites communes d'un regroupement scolaire. La municipalité de Jussey s'est d'abord opposée à ce projet prétextant l'importance du réseau des assistantes maternelles sur le secteur. En 1995, la nouvelle municipalité a pris en charge le dossier en le situant dans un projet plus global de création d'une maison de la jeunesse. Son coût freine sa mise en place qui n'a pu démarrer jusqu'à présent. Et ce projet est devenu communal (celui du bourg centre), les autres communes en étant des saisies.

Le groupe de travail s'est investi avec l'association de pays dans la mise en place d'un centre de loisirs sans hébergement (CLSH). Une association "Pollux" a été créée pour embaucher un animateur. Depuis deux ans, la dynamique associative a entraîné de nombreuses animations et a permis de créer deux cantines scolaires à partir d'une ferme-auberge et d'un réseau de familles.

** Sur le nord-est du Jura*

La dynamique associative y est plus faible : le développement local est porté principalement par une communauté de communes créée en 1995. Le groupe de travail constitué de femmes, de l'ADMR et de la MSA a fait l'analyse des besoins, a travaillé sur les outils proposés par la CAF et a pu présenter ses travaux à la commission sociale de la communauté de communes. Face à l'éparpillement de la demande (petits villages), un projet de "Bébé-Bus" a été envisagé, mais les élus se sont orientés vers la mise en valeur de bâtiments scolaires fermés suite à la baisse des effectifs.

Un premier projet a pu voir le jour : création d'un CLSH à Vitreux par une femme, dans le cadre d'une petite association locale, avec mise à disposition de la salle par la mairie. Ce projet a bénéficié aux enfants des communes limitrophes qui ont participé à son financement. 25 enfants ont été accueillis pendant les petites vacances scolaires. Depuis, d'autres demandes se sont exprimées sur les deux cantons et la communauté de communes a décidé d'embaucher un animateur.

Principaux partenaires

La CAF, la DDJS et l'ADMR soutiennent ce projet en Haute-Saône. Dans le Jura, ce sont la CAF et les élus locaux qui sont investis.

L'IFADMR collabore avec des mouvements compétents en matière de petite enfance : les Familles rurales, la Ligue de l'enseignement, les Centres d'entraînement aux méthodes d'éducation active (CEMEA), l'Union des gardes temporaires d'enfants (UGTE).

Enjeu principal

Les territoires ruraux ne pourront conserver et attirer une population de jeunes actifs que s'ils sont en mesure d'offrir un minimum de services en matière de petite enfance et d'activités périscolaires. Des solutions doivent en conséquence être trouvées pour organiser, structurer et pérenniser cette offre.

Compte rendu des interviews des expériences locales

Compte rendu de l'interview de la FDFR de l'Allier à propos des Points Accueil Service

Bernard Labonne, président de la FDFR, excuse tout d'abord l'absence de Stéphane Souillat, plus particulièrement chargé de suivre la mise en place de dix points de proximité. Bernard Labonne présente ensuite Jean-Pierre Panou, vice-président de la FDFR et plus particulièrement responsable des dossiers communication et insertion en milieu rural. Il s'occupe notamment des aspects techniques de la mise en place des points de proximité.

Quatre champs d'intervention et de nombreux partenaires

Bernard Labonne souligne d'emblée que la FDFR préfère parler de "points de proximité" plutôt que de "points multiservices". Ce projet découle de deux études. La première portait sur les opportunités existant en milieu rural dans les domaines des services de proximité et du télétravail. La seconde s'intéressait aux besoins et aux aspirations des femmes habitant en milieu rural à la recherche d'un emploi.

Ces études ont permis d'identifier deux carences principales, l'information et la formation. Les points de proximité proposeront en conséquence :

- une information de type "point public" ;
- des services et travaux de proximité ;
- des outils de communication pouvant permettre la création de postes de télétravail ;
- l'accès à des téléformations.

Parmi ces quatre champs d'intervention, le deuxième et le troisième ont été explicitement souhaités par le préfet du département.

Les prestations de type "point public" visent à décentraliser l'information. De tels points existent dans deux chefs-lieux de canton : il s'agit pour la FDFR de "descendre à l'étage en-dessous". Des "points 1 000 villages" le font déjà, mais ils n'interviennent guère que dans le champ d'activité de la Chambre de Commerce.

Dans le domaine des services et travaux de proximité, les points de proximité pourront notamment mettre en relation les demandes et les offres (par exemple, un grenier à vider et, à dix kilomètres, quelqu'un en recherche de travail).

L'organisation des points de proximité s'inscrit dans une logique intercommunale, à l'échelle de cinq ou six communes, mais sans qu'un tel cadre soit toujours formalisé. Il s'agit de prendre pleinement en compte les réalités culturelles et géographiques et non pas seulement les découpages institutionnels et les données économiques. Certains points de proximité rayonneront ainsi sur deux territoires intercommunaux.

Le comité restreint qui pilote l'ensemble du projet comprend des représentants de la FDFR, d'EDF-GDF Moulins-Bourbonnais, des Directions régionale et départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle (DRTEFP et DDTEFP) et de la Délégation régionale aux droits des femmes. Le projet est également soutenu par des élus locaux, par des structures de formation-insertion et par des entreprises d'insertion.

Les dix points de proximité qui, à terme, doivent assurer un meilleur maillage du territoire seront implantés dans des lieux de vie déjà existants. Ces lieux sont d'ores et déjà utilisés pour certaines activités (projection de films, diffusion de livres, diffusion d'informations locales, réunions...).

Le point d'Echassières

Le premier point de proximité est en cours d'implantation à Echassières, dans le sud-ouest du département, à la limite du Puy-de-Dôme. Le comité de pilotage local est ouvert aux maires, au conseiller général et au député du secteur. Le préfet y est régulièrement associé.

EDF a réalisé un bilan des travaux à effectuer dans le local et s'est engagée pour l'aménagement de ce dernier. Sa contribution au financement d'un emploi à pérenniser doit être confirmée. Une meilleure coordination entre le niveau régional EDF et la Délégation aux implantations industrielles (EDF-DII) doit par ailleurs être assurée.

La mise en place de ce point de proximité s'appuie sur l'activité préexistante des foyers ruraux d'Echassières et de Louroux. Des réunions ont été organisées dans les communes concernées avec les maires et les centres communaux d'action sociale (CCAS).

Un projet de "Relais livre en campagne" ou de "Point livre" est venu enrichir la démarche de création du point de proximité. Il s'agirait, en relation avec ce dernier, d'optimiser l'action des trois bibliothèques du secteur en mettant en place sur le secteur d'Echassières un espace culturel et un gros centre documentaire.

Par ailleurs, les points de proximité devraient bénéficier du développement d'un serveur télématique FR 03 qui est envisagé en collaboration avec la FII, la fédération qui réunit l'ensemble des organismes (urbains et ruraux) de formation-insertion du département.

Dans la perspective de la création du point de proximité, des femmes ont été chargées de réaliser une étude qualitative des besoins locaux. Mais, la démarche globale n'ayant pas été suffisamment expliquée, certains maires ont vu là l'annonce d'une menace de concurrence avec les commerces existants. L'enquête a donc été suspendue et les présidents des foyers ruraux du secteur ont pris contact avec les maires de leurs communes afin de les rassurer sur les objectifs poursuivis. Désormais, les maires représentent les meilleurs soutiens du projet. En revanche, certains conseillers municipaux se montrent encore réticents.

Le Centre social qu'anime la Mutualité sociale agricole (MSA) non loin de ce secteur (à Ebreuil) s'est également méfié de la démarche de la FDFR. Un travail d'explication a fait qu'il considère maintenant le point de proximité comme un intéressant relais potentiel pour sa propre action. De plus, deux élèves de l'Ecole d'assistantes sociales de Moulins ont été autorisées à réaliser leur stage de deuxième année sur le secteur afin de mieux cerner les besoins locaux et de fournir de nouveaux éléments pour le fonctionnement futur du point de proximité.

Renforcer et enrichir le projet

A terme, les dix points de proximité doivent permettre la création d'autant d'emplois. La DDTEFP a dans cette perspective accepté de participer au financement d'une "formation-

accompagnement de projet" (plutôt que "formation-développement") pour un public de dix personnes. Une convention doit être prochainement conclue en ce sens. De plus, la DDTEFP finance d'ores et déjà une étude de faisabilité qui doit notamment permettre d'identifier des pistes de télétravail pour l'ensemble des dix points de proximité.

Egalement financée par la Délégation aux droits des femmes, cette "formation-projet" doit maintenant se mettre en place et doit en particulier initier une dizaine de femmes à l'utilisation d'outils informatiques, bureautiques et télématiques. Cette formation sera ensuite ajustée en fonction des résultats de l'étude de faisabilité.

Il est à noter que la formation vise un bon niveau de qualification. Les femmes qui la suivront seront en particulier sélectionnées en fonction de leur capacité à s'impliquer localement. Il leur faudra ensuite faire preuve d'un bon professionnalisme dans des domaines assez divers. Autrement dit, il leur faudra être un peu des moutons à cinq pattes...

Aucune demande n'a été adressée au Conseil général, la FDFR préférant auparavant démontrer à Echassières ce qu'elle peut faire.

Commissaire à l'emploi, le directeur de la DDTEFP est incité par le préfet à s'intéresser tout particulièrement aux perspectives de création d'emplois dans le domaine du télétravail. Une convention d'intention doit en outre être conclue pour le développement du chèque-services dans le département.

Des contacts sont en cours avec la chargée de mission "Conjoints" de la Chambre des Métiers, ainsi qu'avec l'URSSAF et la Direction départementale de la Jeunesse et des Sports. Cette administration examine actuellement un projet de bus itinérant "Information jeunesse" qui pourrait s'articuler avec les points de proximité.

Quelques précisions

En réponse à une question de Sylvie Mathieu (CEAS des Vosges), Bernard Labonne précise que la FDFR a jusqu'à présent basé sa démarche sur un public de femmes, mais qu'elle compte maintenant l'élargir. Tout est parti du croisement de plusieurs constats après que le sous-préfet développeur ait animé un réseau de femmes élues (maires, conseillères générales et régionales). Ce réseau s'est en particulier penché sur les questions d'aménagement du territoire et s'est intéressé aux possibilités qu'ont les femmes d'accéder à de nouveaux métiers. Il a alors été demandé à la FDFR de réaliser, en partenariat avec la Délégation aux droits des femmes, une étude sur les femmes habitant en milieu rural à la recherche d'un emploi.

La FDFR souhaite y figurer. Elle siège dans la Commission départementale Emploi-formation. Elle doit par ailleurs conclure avec la DDTEFP une "convention d'intention" pour le développement du chèque-services. Contrairement à la Charte pour l'emploi, ce type de convention très ciblée bénéficie de moyens spécifiques.

David Mohar (CEAS des Vosges) signale que la DATAR a élaboré un guide sur la question des points publics.

Bernard Labonne note que la FDFR s'inscrit tout à fait dans la logique du document de la DATAR : ses options idéologiques ne l'empêchent pas de réfléchir en termes de marché.

David Mohar ajoute que le CEAS des Vosges a été mandaté par le préfet pour réfléchir à une amélioration des services en milieu rural. Cette commande visait en fait l'installation de minitels dans les mairies. L'étude du CEAS a montré que cette option n'était guère adaptée aux attentes du public. Les personnes âgées, notamment, ne sont pas enthousiasmées par la perspective d'avoir à traiter avec une machine ou un écran. Par ailleurs, les principales demandes portent sur les questions d'emploi et d'assistance sociale. Les problèmes fiscaux ou administratifs et les questions liées à l'habitat ne figurent qu'en seconde position. De manière générale, la population exprime le besoin d'un contact direct avec des interlocuteurs humains. Il apparaît en conséquence souhaitable de créer des points publics dans des lieux déjà fréquentés par la population. La DATAR a souhaité que le rapport soit réécrit en stipulant que ces lieux doivent être des locaux d'entreprises publiques. Pour ces dernières, certaines concentrations de moyens pourraient ainsi être facilitées dans des zones peu peuplées.

Bernard Labonne pense qu'une telle perspective ne menace pas seulement ces zones. La FDFR préfère quant à elle parler de "points de vie"...

René Prum (IFADMR) demande quelles relations entretient la FDFR avec les structures de développement du département.

Bernard Labonne répond que les foyers ruraux travaillent localement avec ces structures. Par exemple, le "Relais livre en campagne" collabore avec quatre bibliothèques locales, lesquelles sont reliées entre elles dans le cadre d'un syndicat de pays. Des liens existent également avec les Centres sociaux. De manière générale, les relations sont bonnes avec les vrais animateurs. Elles sont en revanche plus délicates avec les gens qui résument l'intercommunalité à une affaire d'équipements ou qui assimilent les maires à des chefs d'entreprise. La FDFR se sent plus à l'aise dans des démarches relevant d'une intercommunalité d'action, comme c'est par exemple le cas avec le SIVOM d'Echassières. En outre, les militants des Foyers ruraux sont souvent engagés dans d'autres structures locales d'animation et de développement. Les liens entre structures passent en l'occurrence par les liens entre les hommes. La force de la FDFR réside dans le réseau d'animation qu'elle fait vivre localement. Dans certains cas, la présence de militants des Foyers ruraux dans des conseils municipaux rivaux permet d'établir un lien de confiance, de dépasser les conflits et de construire des projets intercommunaux intéressants. Le travail sur le livre peut favoriser l'établissement d'un tel lien.

David Mohar revient sur l'étude du CEAS des Vosges pour signaler qu'elle proposait notamment de fournir aux secrétaires de mairie une formation leur permettant de mieux répondre à certaines questions qui leur sont posées. Cette solution est trop simple pour être retenue : les commanditaires de l'étude préféreraient mettre en place un serveur. Le CEAS a par ailleurs pris contact avec des responsables de France-Télécom en leur suggérant d' étoffer les pages qui sont consacrées aux services administratifs dans les annuaires téléphoniques, puis d'en réaliser un tiré à part.

Bernard Labonne s'inscrit lui aussi dans une telle perspective : les points de proximité ne visent pas systématiquement à créer du nouveau, mais plutôt à activer des choses existantes, à stimuler les forces vives. Les secrétaires de mairie constituent ainsi des interlocuteurs privilégiés pour la FDFR.

Jean-Yves Landas (Ségala-Limargue) souligne qu'il faut tenir compte des blocages culturels, notamment en ce qui concerne les rôles traditionnels du maire et du secrétaire de mairie. Il faut par exemple faire attention à ne pas déposséder le maire de la fonction centrale qu'il occupe en matière de lien social : discuter avec les gens représente un aspect essentiel de la réalisation de son mandat. Il est en revanche possible de compléter cette importante mission en apportant des réponses moins partielles, plus opérationnelles, à des questions que le maire ne peut pas traiter dans le détail. Il est à noter que les communes sont aujourd'hui confrontées à des demandes excessivement diverses, concernant par exemple les déclarations d'impôts, la scolarité, les aides au logement, les formulaires administratifs...

René Prum (IFADMR) fait remarquer que le choix de l'implantation des points de proximité est une question importante car ceux-ci sont susceptibles de fortement structurer le territoire.

Bernard Labonne explique que la FDFR s'appuie pour cela sur les informations recueillies lors des différentes actions qu'elle a conduites avec des femmes. Les enquêtes de terrain ont permis de ne pas se fier aux seules données fournies par l'INSEE ou l'ANPE. Les lieux de vie ont ainsi été repérés en fonction des pratiques sociales constatées. Il est par ailleurs envisagé que ces points de vie soient complétés par l'organisation de permanences dans les communes périphériques.

Jean-Yves Landas (Ségala-Limargue) demande si des bassins de vie ont d'ores et déjà été identifiés au niveau du département de l'Allier.

Bernard Labonne répond que ce niveau d'organisation est plus ou moins effectif dans quelques structures intercommunales. Ailleurs, la FDFR veut contribuer à une meilleure coordination des acteurs concernés par un même territoire.

Jean Le Monnier (PEC) souhaite être informé sur les perspectives existantes en matière de télétravail et de téléformation.

Bernard Labonne répond que l'étude de faisabilité a notamment conduit à prendre des contacts avec des grosses entreprises. L'option retenue est d'organiser des opérations de sous-traitance dans des télécentres (et non pas à domicile). La FDFR explore actuellement la possibilité d'un couplage entre un tel télécentre et une entreprise d'insertion spécialisée dans l'imprimerie (pour la réalisation de journaux de proximité, de bulletins municipaux, de petits travaux d'imprimerie...).

Françoise Chollet, de la DDTEFP, est coordinatrice Emploi-formation pour la région de Moulins. Elle s'occupe à ce titre des questions d'insertion par le biais spécifique que représente l'entrée "qualification professionnelle". Comme ses collègues de Vichy et de Montluçon, elle est plus particulièrement chargée d'une mission transversale. Dans son cas, elle suit depuis six mois les dossiers "illettrisme" et "emplois de proximité à la personne" (ceci exclut les emplois liés à l'environnement).

Françoise Chollet estime que la dimension rurale de l'Allier n'est pas suffisamment prise en compte. Ceci a conduit la DDTEFP à soutenir fortement la démarche de la FDFR. Elle finance ainsi l'étude de faisabilité des points de proximité ainsi que la formation des dix femmes qui doivent les animer. De plus, une convention d'intention incite la DDTEFP, l'ANPE, la Délégation aux droits des femmes, l'URSSAF et la MSA à aider la FDFR à développer l'utilisation du chèque emploi-services (Françoise Chollet précise qu' "une convention d'intention réunit différents partenaires institutionnels autour d'un même

objectif "et qu'elle peut mobiliser des moyens "en tant que de besoin", pour financer par exemple des plaquettes informatives). Au plan national, le chèque emploi-services est perçu comme devant stimuler le développement des emplois de proximité. Les services de l'Etat sont fortement impliqués dans la promotion de cet outil. Les Foyers ruraux sont considérés comme des partenaires intéressants car ils sont bien implantés dans un milieu où l'administration manque de relais.

Jean-Yves Landas (Ségala-Limargue) pense qu'il serait utile d'étudier les causes du relatif insuccès du chèque emploi-services.

Françoise Chollet invite à faire remonter aux DDTEFP les observations relatives à cette question. L'étude de faisabilité des points de proximité doit par exemple s'y intéresser.

Liliane Carceller, de la Délégation régionale aux droits des femmes, explique ensuite que les emplois de proximité à la fois l'intéressent et lui posent problème. En effet, leur définition est souvent trop standardisée. Il faudrait en fait "prendre un grand tournant" et ne plus les restreindre à l'aide aux personnes âgées et aux activités en direction de la petite enfance.

Par ailleurs, ces emplois de proximité doivent davantage permettre aux femmes de se positionner, en particulier quand celles-ci ont la responsabilité d'une famille monoparentale. Un des intérêts de ces emplois est qu'ils ne mobilisent pas forcément des compétences très pointues mais peuvent permettre de bien valoriser certains savoir-faire. Ils renforcent dans ces conditions l'envie de rester et de travailler en milieu rural. Ces réflexions ont conduit la Délégation aux droits des femmes à demander à la FDFR de réaliser une étude sur ce sujet. Pour la Délégation aux droits des femmes, l'objectif était en particulier d'identifier de nouveaux types d'emplois de proximité, gérés par des femmes et employant des femmes après qu'elles aient reçu une qualification.

Bernard Labonne ajoute que cette étude a été conduite dans le cadre de la préparation de la Conférence de Pékin et avec le soutien également de la DRTEFP. Dix femmes isolées et en recherche d'emploi ont participé à cette étude. Certaines ont ainsi trouvé du travail. D'autres doivent à terme animer un point de proximité. La FDFR a estimé important d'impliquer des femmes au chômage dans l'étude de leur propre territoire. Par ailleurs, ce travail préalable d'enquête et de sensibilisation de la population aura contribué de manière importante à la mise en place des points de proximité.

Liliane Carceller souhaiterait qu'un groupe de travail réfléchisse à ce que pourraient être les emplois de proximité. Elle pense qu'en ce domaine, les femmes ont des atouts, des compétences spécifiques à développer. Sur un autre plan, les conditions d'exercice du télétravail lui semblent devoir être étudiées avec soin : une cellule collective de travail lui semble devoir être conservée. Enfin, elle n'est guère intéressée par le combat pour la mixité dans un secteur en déclin comme l'industrie : mieux vaut examiner les perspectives de réorganisation du travail dans des secteurs plus porteurs.

Jean Le Monnier (PEC) abonde dans ce sens en notant qu'avant de s'intéresser à l'emploi, il convient de raisonner sur l'activité, ce qui amène à ne pas s'intéresser qu'au salariat.

Alain Chanard (AFIP) pense qu'après avoir vu ses activités se contracter autour de la seule production agricole, le milieu rural est en train d'élargir à nouveau sa palette, à partir notamment de la fonction d'accueil. Le tourisme "vert" constitue l'exemple le plus évident de

cette évolution, mais d'autres types d'accueil sont également en train de se développer : des écoliers, des convalescents, des personnes handicapées ou encore des personnes âgées viennent à la campagne pour la découvrir, pour s'y reposer ou pour y exercer des activités diverses. Ces accueils sont souvent organisés en dehors des périodes de vacances, ce qui peut permettre de conforter "en contre-saison" des emplois liés au tourisme. Par ailleurs, la croissance démographique de nombreuses zones rurales situées à proximité des centres urbains se traduit par l'émergence de nouveaux besoins et de nouvelles attentes. Enfin, le milieu rural est bien entendu touché par les grandes évolutions qui touchent la structure de la population (vieillesse, augmentation de la proportion des familles monoparentales...), l'organisation socio-économique ou encore les modes de vie. Le milieu rural souffre de certaines de ces évolutions, mais d'autres représentent des opportunités nouvelles, notamment dans le domaine des services de proximité et, semble-t-il, plus particulièrement pour les femmes. Il apparaît en effet que celles-ci sont souvent les plus actives et les plus innovantes en matière de création d'activités.

Jean-Yves Landas (Ségala-Limargue) estime que tout cela suppose d'être en capacité de capter et de prendre en compte les aspirations du terrain. Les enquêtes montrent que nombreux sont ceux qui aspirent à une diminution du temps de travail et à une autre orientation professionnelle. Des aménagements, notamment fiscaux, sont nécessaires pour permettre le développement du travail à temps partiel. Il faudrait également améliorer le statut des conjointes d'agriculteurs et d'artisans, notamment en matière de cotisations sociales. L'établissement de zones franches dans certaines zones rurales pourrait aussi être envisagé.

Liliane Carceller signale que, dans l'Allier, ces conjointes peuvent faire valider leurs compétences et reconnaître leur contribution par le biais d'un diplôme. Cela ne les empêche cependant pas d'aller travailler à l'extérieur si elles le souhaitent.

Jean-Pierre Panou (FDFR Allier) présente ensuite le second point de proximité. Ce point sera implanté à Teillet-Argenty, une commune de 474 habitants située à l'ouest du département, près de la Creuse. Sa bibliothèque compte un millier d'ouvrages ainsi qu'un centre documentaire, lequel est en particulier fréquenté par les collégiens et lycéens qui font leurs études à Muntluçon (à une douzaine de kilomètres). Chaque mois, 200 à 250 volumes sont en outre empruntés à la Bibliothèque centrale de prêt. Tout ceci fonctionne dans des locaux prêtés et avec un personnel bénévole.

La demi-douzaine de communes qui constituent le secteur de Teillet-Argenty souffrent cependant d'un certain manque d'animation. Les loisirs s'y limitent à la belotte et aux animations folkloriques. Le Foyer rural a en conséquence aménagé la vitrine d'un ancien café afin d'y présenter, sous la forme de panneaux, un "Info-villages" sur la vie locale. Teillet-Argenty représentant par ailleurs un lieu de transit relativement important (en moyenne 3 900 passages de voiture par jour), d'autres panneaux mettent en valeur les différentes ressources du pays (tourisme, commerces locaux...). Ce local, prêté par un particulier, est progressivement devenu un "lieu de vie" : le Foyer rural y organise des séances de cinéma, des associations y tiennent des réunions, des permanences y sont plus ou moins régulièrement assurées par des bénévoles les mardi et jeudi matins, les habitants viennent y demander des renseignements administratifs ou une aide pour rédiger un CV, des feuilles de maladie... Ainsi, le point de proximité ne sera pas créer artificiellement mais découlera de pratiques déjà ancrées.

Bernard Labonne ajoute qu'un troisième point de proximité sera créé à partir d'une bibliothèque qui assure un portage des livres à domicile. De manière générale, les activités culturelles offrent un point de départ intéressant pour développer d'autres services. Outre son réseau de bibliothèques, la FDFR de l'Allier anime trente lieux de projection pour des séances de cinéma itinérant. Dans chacun de ces lieux, des activités peuvent se greffer autour de la séance mensuelle.

Bernard Labonne souligne qu'ils seront souvent implantés aux limites du département. Ces zones sont en effet souvent délaissées par les administrations et les prestataires de services. De plus, la localisation des points de proximité ne prend pas en compte les découpages administratifs : elle s'appuie davantage sur la notion de bassin de vie. Ainsi, Echassières est proche du Puy-de-Dôme, Teillet-Argenty se situe à la limite de la Creuse, Saint-Pierre-Laval jouxte la Loire...

Jean-Pierre Panou remarque que certaines associations coordonnent leurs actions sans non plus tenir compte des limites départementales. C'est par exemple le cas au sujet de la forêt de Tronçais.

En réponse à diverses questions, Bernard Labonne précise que l'implantation des points de proximité ne correspond pas aux opérations "bourgs-centres" : il s'agit d'aller vers une déconcentration encore plus importante. Echassières, par exemple, n'est pas un chef-lieu de canton. Cette implantation ne résulte pas non plus d'une étude technique. Le territoire des points de proximité est défini en fonction de ce qui se fait : les cinq ou six communes concernées sont celles qui sont touchées par l'activité de la bibliothèque ou du ciné-club, il existe une publication inter-associative locale, c'est une circonscription existante en termes d'insertion...

Jean Le Monnier (PEC) demande si, comme c'est souvent le cas ailleurs, les administrations réclament à la FDFR des comptes sur le nombre d'emplois créés.

Françoise Chollet répond que oui et non. Il n'y a pas un suivi pointilleux, mais la DDTEFP espère bien entendu que l'opération aura un impact en termes d'emplois.

Bernard Labonne se félicite que du temps soit laissé à la FDFR. Le nombre d'emplois est passé de un à huit (en CDI). La FDFR a une activité d'édition, elle réalise 20 000 entrées de cinéma par an et commercialise des produits touristiques. Ces preuves de son savoir-faire économique font qu'une bonne relation de confiance existe avec les partenaires.

Quelques caractéristiques de la démarche de la FDFR ont ensuite été soulignées.

- * Le projet de constituer des points de proximité découle d'une mauvaise prise en compte de certains territoires excentrés et de certaines populations marginalisées.
- * Ce projet résulte de demandes exprimées localement.
- * Il vise essentiellement à assurer un meilleur maillage, autrement dit à "mettre en lien".
- * Il ne vise pas forcément à fournir directement des réponses, mais plutôt à optimiser les ressources locales, à stimuler les acteurs locaux et les structures ayant vocation à intervenir sur le territoire en question, à faciliter la mise en relation des demandes et des possibilités de réponses...

- * La FDFR de l'Allier a pu se positionner rapidement sur ce terrain parce que ses administrateurs sont ouverts au principe d'une intervention associative pour contribuer au traitement des problèmes socio-économiques qui se posent dans les communes rurales. Cette ouverture s'était précédemment manifestée lorsque la FDFR a décidé de s'investir dans le champ de l'insertion.
- * Localement, l'investissement dans les domaines de l'insertion et des points de proximité a bénéficié à l'ensemble des activités du Foyer rural. A Echassières, par exemple, le public des séances de cinéma a sensiblement augmenté. La population locale semble être sensible au fait que ses problèmes soient davantage pris en compte par l'association. Les Foyers ruraux se retrouvent ainsi mieux impliqués dans la vie des villages, "comme dans les années 1960". Au niveau départemental, la FDFR a enregistré l'arrivée de nouveaux administrateurs, très motivés, bien impliqués dans les réalités sociales du département et porteurs de nouvelles orientations.
- * En matière de services de proximité, comme d'ailleurs en matière d'insertion, les associations d'éducation populaire semblent bénéficier d'une intéressante capacité à croiser différentes approches (culturelles, sociales, économiques...) et différents niveaux d'intervention (la sensibilisation, l'animation, la formation, l'accompagnement de projet, la mise en réseau...).
- * Notamment dans les territoires ruraux les plus "périphériques", les associations bénéficient d'une proximité avec les populations locales qui peut leur permettre de jouer un précieux rôle de relais des administrations, de réseaux régionaux ou nationaux... Symétriquement, elles sont susceptibles de capter, de mettre en forme et de "faire remonter" les aspirations de ces populations locales.
- * La démarche de la FDFR ne peut espérer réussir que dans les territoires pourvus d'un bon tissu associatif, aux niveaux communal et intercommunal. Le premier objectif est donc de renforcer et d'activer l'existant.
- * Au début des années 1990, une étude interne à la FDFR "qui fait quoi dans le département ?" a permis aux différents foyers de mieux se connaître, de construire certaines synergies, d'élaborer des projets en commun... Ainsi, par exemple, l'organisation du cinéma itinérant oblige à travailler de manière concertée. Pour la FDFR, l'approche intercommunale est devenue "naturelle".
- * La FDFR veut "gérer la proximité par la proximité". Par exemple, quand un particulier exprime son souhait de louer un taille-haie, deux réponses sont envisageables : créer un dépôt de tailles-haie ou proposer les services d'une personne pour tailler la haie en question. Outre qu'elle tend davantage à créer de l'emploi, la seconde réponse correspond vraisemblablement mieux à la demande réelle du particulier. Les points de proximité doivent permettre de traiter ce type de question en traitant plus intelligemment les besoins (exprimés ou non) et en utilisant mieux les ressources et les opportunités locales.
- * Pour être reconnues dans ce champ d'activité, les associations doivent être crédibles sur un plan économique. Il leur faut également faire apparaître la plus value que génère leur intervention. Il faudrait en ce sens "inventer des viabilités issues du tissu associatif". Par exemple, l'accès à l'information brute est de moins en moins difficile : les associations doivent valoriser le fait qu'elles peuvent délivrer une information adaptée aux questions précises que se pose telle personne ou tel territoire. La vente de cartes d'abonnement pour des informations ciblées et interprétées peut représenter une telle valorisation.

- * Les réseaux que peuvent constituer les associations sont susceptibles d'être mobilisés dans une perspective économique. Ainsi, c'est un responsable de la FDFR qui a pu établir un contact avec L'Oréal dans le cadre de la recherche de sous-traitance pour des activités de télétravail.
- * Pour être viables dans des secteurs peu densément peuplés, les points de proximité doivent diversifier leurs prestations.
- * Outre celui d'EDF, les points de proximité peuvent bénéficier de divers soutiens : mise à disposition de locaux (éventuellement chauffés) par des particuliers ou des municipalités, accès aux offres d'emploi diffusées sur Minitel par l'ANPE, conventions avec des administrations publiques...
- * Il est encore trop tôt pour évaluer la part du bénévolat mobilisé dans les points de proximité. Il faut noter que cette part avait été sous-estimée lorsque la FDFR s'est investie dans des actions d'insertion ; les bénévoles ont identifié les besoins et les opportunités, ont appuyé les démarches... "Faute de bénévolat, on n'existerait pas."
- * Il faudra prendre garde à ce que les personnes employées dans les points de proximité ne dépossèdent pas les acteurs locaux (en particulier les élus) de leur capacité d'initiative.

Compte rendu de l'interview de l'AFoDIP en Mayenne à propos de la constitution d'un réseau de familles d'accueil à caractère social et thérapeutique

Claudine Contet présente tout d'abord l'Association de formation pour le développement des initiatives au pays (AFoDIP) Pays-de-Loire. Ce "centre correspondant régional" de l'AFIP emploie une animatrice dans chacun des trois départements du Maine-et-Loire, de la Mayenne et de Loire-Atlantique. Son conseil d'administration est organisé à l'échelon régional mais elle travaille presque toujours avec des groupes d'initiative locaux. Toutefois, elle a contribué à la structuration de réseaux régionaux, notamment de producteurs en agro-biologie.

La formation constitue le mode d'intervention privilégié de l'AFoDIP. Les études qu'il lui arrive de réaliser visent surtout à défricher un problème et à mobiliser des acteurs afin de faciliter ensuite une prise d'initiative.

Les formations qu'anime l'AFoDIP se déroulent en général sur trois à six jours, souvent complétées par un temps d'accompagnement avant, pendant ou après la session. Mais les salariées de l'AFoDIP ne se positionnent pas en tant qu'animatrices des groupes auprès desquels elles interviennent : elles "donnent un coup de main" ponctuel, leur collaboration est limitée dans le temps et une éventuelle reconduction demande à chaque fois à être discutée.

N'animant pas elle-même des projets locaux, l'AFoDIP travaille donc toujours en partenariat.

Présentation générale de la démarche

Au tournant des années 1990, l'AFoDIP a répondu à diverses demandes portant sur l'accueil à la ferme en organisant plusieurs sessions de formation sur ce thème. Ces sessions traitaient bien entendu de l'accueil touristique, mais la dimension "accueil social" n'en était pas absente. Par ailleurs, certains des participants ont ensuite créé un groupe "Accueil paysan" en Mayenne.

La Mutualité sociale agricole (MSA) a lancé un Programme local pour l'enfance (PLE) dans deux cantons du sud du département. Ce travail de mobilisation s'est en particulier traduit par l'identification d'un groupe de femmes intéressées par l'accueil d'enfants dans un cadre familial. Des échanges d'expériences ainsi que des rencontres avec des partenaires potentiels et un psychologue ont alors été organisés. Le groupe a ensuite manifesté son souhait d'un travail de formation plus approfondi. Certaines participantes ont proposé d'en confier l'organisation et l'animation à l'AFoDIP du fait de son expérience en la matière.

Suite à la sollicitation de la MSA, un contact entre l'AFoDIP et le groupe a permis de préciser les objectifs généraux de ce dernier :

- qu'elles soient ou non déjà engagées dans une activité d'accueil à caractère social ou thérapeutique, les participantes souhaitent clarifier leur projet ;

-elles voulaient que cette activité soit mieux reconnue par l'administration (Pourquoi et comment se faire agréer ?) et par les institutions susceptibles de placer des hôtes dans des familles (Comment se faire connaître d'elles ? Quels tarifs pratiquer ?...).

Sur ces bases, six journées de formation ont été organisées. Elles ont réuni quinze femmes, habitant presque toutes cinq cantons limitrophes et dont les deux tiers avaient déjà une plus ou moins grande expérience en matière d'accueil à caractère social ou thérapeutique.

Cette session reposait d'une part sur une réflexion collective à propos de ce type d'accueil et, d'autre part, sur des enquêtes conduites par les participantes auprès de divers organismes afin de mieux connaître leurs modes de travail, leurs attentes, etc.

Les participantes ont notamment pu se conforter dans leurs motivations et préciser leur identité d'accueillante. Elles ont présenté les résultats de leurs enquêtes au cours d'une réunion à laquelle assistaient des représentants de la Direction départementale des affaires sanitaires et sociales, du Conseil général, de l'hôpital de Laval, d'un foyer d'accueil pour personnes âgées (foyer Guy Chevrot à Laval), du Secours catholique, d'un Centre d'aide par le travail...

Ces organismes ont exprimé leur satisfaction de pouvoir discuter à propos des familles d'accueil avec des personnes ayant déjà travaillé sur ce sujet. En effet, ils sont habituellement *"obligés d'aller à la pêche"* par le biais de petites annonces, doivent expliquer et réexpliquer ce qu'implique cette forme d'accueil, doivent ensuite sélectionner les candidats sans en avoir réellement les moyens ... De plus, ils ne sont généralement pas en mesure d'assurer un minimum de formation et de suivi des familles d'accueil. En conséquence, celles-ci abandonnent assez vite et les organismes sont fréquemment en phase de recrutement.

A l'issue de cette réunion, certaines des participantes ont souhaité continuer ce travail de formation, toujours en dehors des institutions et afin de pouvoir réfléchir collectivement à l'évolution de leurs projets.

L'intérêt d'un fonctionnement en réseau a par ailleurs été réaffirmé. Ceci permet en particulier de présenter une adresse unique aux organismes en recherche d'une famille d'accueil formée. De plus, le réseau facilite une certaine prise de recul. En effet, les familles ont parfois du mal à se positionner face à la personne qu'elles accueillent : est-ce un nouvel enfant, un ami, un client...?

Enfin, les participantes ont réaffirmé leur attachement à la dimension "famille" de leur accueil (les organismes manifestent d'ailleurs un même souci). Elles parlent à ce sujet *"d'intimité"* et ne sont *a priori* pas enchantées de voir débouler chez elles des partenaires... tels qu'EDF !

Le cycle de formation a concerné les neuf familles les plus engagées dans une logique de professionnalisation (les autres pratiquent un accueil à titre bénévole ou de manière très accessoire).

Chacun des lieux d'accueil des participantes a été visité et analysé par l'ensemble du groupe. Il faut noter à ce sujet que les organismes n'affichent pas de critères clairs quant à ce qu'ils souhaitent ou exigent en matière de locaux.

La formation a également porté sur les modalités de l'accueil. L'accent a été mis sur le savoir-être, sur le sens du relationnel, sur la nécessaire disponibilité (en temps, mais aussi "*en esprit*")... "On accueille avec ce qu'on est". La question reste cependant posée des critères qui permettraient de juger de la qualité de ce savoir-être.

De manière générale, ce second cycle a en particulier conduit les participantes à se considérer davantage comme des éducatrices disposant de compétences identifiées. Ce glissement de leur image n'est pas sans leur poser un problème d'identité : sont-elles encore des agricultrices pratiquant une activité d'accueil (certaines continuent à traire soir et matin) ou, plutôt, de véritables travailleuses sociales ?

Par le biais des responsables de son service social et du PLE, la MSA est restée très impliquée dans la démarche. Mais, après avoir attribué 3 000 F la première année, elle n'a ensuite pas soutenu l'action financièrement.

Pour l'AFoDIP, il faut maintenant faire travailler ensemble les familles et les organismes. Une mise à plat de la situation s'impose afin de "construire à partir du réel".

Réactions et questions

Jean Auteroche (IFAD Ganges) juge d'autant plus intéressant de former et de sélectionner les familles d'accueil que ce système donne lieu à des situations scandaleuses, du fait notamment d'un manque de vigilance des DDASS. Ainsi, les Cévennes sont devenues un "*grand parc de familles d'accueil*" : l'hébergement d'un enfant peut y rapporter 6 000 F par mois et certains en accueillent cinq ou six...

Claudine Contet précise que les situations sont extrêmement diverses. Ainsi, sur les quinze familles impliquées dans la première année de formation, certaines relèvent du service "Aide sociale à l'enfance" (ASE) de la direction de la Solidarité, du Conseil général : elles doivent être agréées par ce service pour exercer une activité d'accueil permanent. D'autres ont un statut d'assistante maternelle et doivent être agréées par la Protection maternelle et infantile (PMI) pour pratiquer une activité d'accueil social de jeunes. D'autres encore pratiquent en revanche un accueil temporaire (vacances, week-end...) et sont en conséquence dispensées de toute demande d'agrément. Par ailleurs, certaines familles sont rémunérées alors que d'autres accueillent à titre bénévole, en relation avec le Secours catholique. Enfin, certaines familles accueillent alternativement des vacanciers "classiques" et des personnes handicapées.

Pour information, au-delà de quatre personnes accueillies, le Conseil général ne parle plus de famille d'accueil, mais de lieu de vie (trois sont agréés en Mayenne), puis, au-delà de six ou sept personnes accueillies, de foyer ou d'institution. Il y a quelques années, la Mayenne a connu le scandale d'une association qui "*empilait*" des handicapés dans des conditions inadmissibles.

Jean Auteroche estime que le fait d'être rémunéré introduit l'idée d'une exigence : autrement, les gens de bonne volonté risquent d'être dépassés. Il signale par ailleurs que, dans l'Hérault, une publicité est diffusée pour que des familles accueillent des enfants malades du SIDA.

Jean Le Monnier (PEC) ayant noté que l'on parle de "familles d'accueil" alors que ce sont des femmes qui pratiquent cette activité, Claudine Contet signale que *"les maris sont quand même là et sont impliqués"*. L'accueil découle presque toujours de l'initiative des femmes, mais il ne peut pas *"fonctionner"* si l'ensemble de la famille n'est pas partante.

En réponse à une question de Jean Auteroche, elle précise que le Conseil général suit de près cette question (il était par exemple représenté à une récente projection du film *Lady Bird*, organisée par l'AFoDIP pour les personnes intéressées par l'accueil à caractère socio-sanitaire). En ce qui concerne les personnes âgées, il préfère cependant *"remplir les maisons de retraite"*.

Comptes rendus des visites effectuées sur le terrain

. Foyer Guy Chevrot

David Mohar (CEAS Vosges) et Jean Auteroche ont rencontré Mme Laurent, éducatrice spécialisée au foyer Guy Chevrot, lequel prend en charge des adolescents de quatorze à dix-huit ans présentant des troubles relationnels, originaires pour l'essentiel des banlieues parisiennes.

Elle considère que l'AFoDIP a permis au foyer d'agrandir son réseau de lieux d'accueil pour séjours de courte durée (week-end). Mis à part un artisan et un retraité, ce réseau ne comprend que des familles d'agriculteurs.

Le travail de formation des familles lui semble devoir être poursuivi, par le biais notamment de séances de regroupement. Elle exprime de même le besoin d'une interface entre les institutions et, d'autre part, les structures et les familles d'accueil.

Elle manifeste par ailleurs deux craintes : la hausse des prix de journée qui pourrait résulter d'une meilleure structuration de l'offre d'accueil et le risque de chute des effectifs des institutions telles que le foyer Guy Chevrot (au bénéfice d'une prise en charge moins centralisée).

L'accueil représente pour elle un marché concurrentiel. Le recrutement des familles s'opère "de bouche à oreille" et *"au feeling"*. Toutefois, le foyer rédige ensuite des contrats écrits et fait établir des comptes rendus des accueils réalisés. Elle souhaiterait que l'encadrement et le suivi des familles soient améliorés, par exemple en utilisant davantage les compétences spécifiques des éducateurs spécialisés.

Au cours de l'année écoulée, le foyer a très peu fait appel aux familles d'accueil. Sur les treize que compte le réseau, certaines n'ont pas du tout été sollicitées. Mme Laurent n'estime pas que l'AFoDIP soit un partenaire privilégié du foyer. Elle regrette un manque de coordination et d'interface en matière d'accueil.

. Trois familles d'accueil

Jean Le Monnier et Claudine Contet ont rencontré trois *"femmes d'agriculteur, ou plutôt de paysan"*. Toutes semblent manifester une volonté de se démarquer de l'agriculture classique. Leurs stratégies familiales, leurs clientèles et leurs projets sont toutefois différents.

La première accueille pendant le week-end une personne en difficulté (envoyée par le foyer Guy Chevrot). Cette activité fait suite à une petite annonce de recrutement pour le stage AFoDIP. Elle peut contribuer à faciliter l'installation du fils.

La seconde accueille sept à huit personnes handicapées mentales autonomes. La troisième est salariée à mi-temps d'un Institut médico-éducatif (IME), travaille en outre comme assistante maternelle à domicile et souhaite créer une structure d'accueil pour quatorze personnes handicapées en fauteuil. Son mari est un céréalier et il est très disponible par rapport à l'accueil. Elle veut également développer une petite activité agricole afin d'affirmer un certain ancrage et de favoriser un contact avec la nature.

Différents problèmes ont été évoqués.

Les familles manquent d'un lieu de parole. L'accueil est une activité difficile, qui requiert un investissement humain considérable. Il est d'autant plus important de trouver des soutiens que cette activité peut provoquer un certain recul de la part des voisins : celui qui accueille *"amène au village des gens louches"*. Ce problème est durement ressenti par la troisième "accueillante" alors que la seconde bénéficie du fait que deux autres familles pratiquent une activité d'accueil dans son village.

Les familles d'accueil souffrent d'un manque de reconnaissance professionnelle. Au sein de l'ensemble du groupe, deux ou trois adhèrent à Accueil paysan, mais la problématique de ce réseau ne correspond pas vraiment à la leur. Les familles se demandent en particulier comment qualifier leur activité, comment *"décrire ce qui est fait"*, comment identifier les compétences qu'elles mettent en oeuvre. L'une des accueillantes a par exemple été interrogée ainsi par une stagiaire qui était sur la ferme : *"Et vous, que faites-vous comme travail ? Vous êtes en vacances ?"* Elles ont par exemple du mal à tracer une frontière claire entre ce qui peut être considéré comme une prestation rémunérable et ce qui relève de la relation à l'autre (qu'il serait en conséquence *"gênant de se faire payer"*).

Les familles ont des problèmes d'organisation. D'une part, elles manquent de relations avec les institutions (par exemple, les contacts avec le foyer Guy Chevrot semblent réduits au strict minimum, contrairement à ce qui a été affirmé précédemment). D'autre part, à l'exception de celle qui reçoit pour l'ensemble du groupe les coups de téléphone des travailleurs sociaux, elles ne paraissent pas prêtes à accepter une structuration.

Tout ceci se traduit par un certain flou. Par exemple, une famille continué à accueillir le week-end un jeune de dix-neuf ans qui vient directement chez elle. Vu son âge, cette personne ne devrait plus dépendre du foyer Guy Chevrot, lequel paie cependant toujours ses séjours. Jusqu'à quand durera cette situation ?

Une des accueillantes a par ailleurs affirmé : *"Je fais avec mon coeur. L'accueil est pour moi quelque chose de naturel. On n'est pas psy"*. Cette affirmation traduit en particulier une certaine défiance vis-à-vis des projets supposés d'EDF (et/ou de l'AFoDIP ?) en matière de structuration de leur activité.

. EDF

Philippe Genin est entré à EDF Mayenne fin 1969 et, depuis trois ans et demi, il est en charge des dossiers "insertion" et "développement local". Par ailleurs, arrivé dans le département en 1958, il connaît très bien le contexte local.

Il s'occupe principalement des actions d'insertion (contrats emploi-solidarité, contrats de qualification). Refusant de s'enfermer dans la logique des objectifs quantitatifs "imposés par Paris" en ce domaine, il manifeste sa *"volonté d'ouvrir"* en appuyant des projets qui ne soient pas une simple *"superposition d'acteurs"*. C'est donc dans une perspective de développement local qu'il mobilise les moyens dont il dispose, mais aussi son important réseau de relations.

Son principal *"grand projet"* porte sur l'émergence *d'"agents de médiation"* dans un quartier difficile de Laval (une autre expérience du même type est en cours dans le quartier des Etats-Unis, dans le VIII^è arrondissement de Lyon). En partenariat avec la mairie (notamment le service des transports), les magasins Leclerc, France-Télécom et la Poste, l'opération consiste à sélectionner, puis à former des jeunes du quartier afin notamment qu'ils préviennent les dégradations d'équipements collectifs ou commerciaux.

Patrick Genin veut contribuer à la reconnaissance et à la consolidation économique de ce métier en favorisant l'élaboration d'un *"référentiel métier"* et en faisant reconnaître par l'Etat une filière de formation et un diplôme spécifique.

Patrick Genin a jugé que la démarche en cours *"n'allait pas assez loin dans les possibilités d'offres d'accueil"* et que *"pour avoir la qualité, il faut y mettre les moyens"*. Il a en conséquence *"recalé deux types d'appui possibles"*, tout en précisant bien que *"les gens restent libres dans la conduite de leur démarche"*.

Tout d'abord, une domotique bien conçue facilite à la fois l'autonomie et la mobilité des personnes accueillies (commande à distance des stores, commande vocale pour la lumière, ascenseurs, équipement des baignoires pour soulever des personnes handicapées...) et les possibilités de surveillance des familles d'accueil (par exemple, un tapis équipé peut *"comprendre"* qu'une personne est tombée et en conséquence déclencher une alerte). Ce travail peut être conduit en partenariat avec des fabricants de matériel médical et para-médical. Des contacts ont en outre été pris avec le lycée technique de Laval et avec l'IUT de Saint-Nazaire (un travail sur ces problématiques intéresse les élèves... et ne coûte presque rien !).

EDF peut également aider à la structuration et à la conduite du projet, notamment en l'inscrivant dans une *"démarche métier"*. Alors que les familles sont actuellement rémunérées à la prestation forfaitaire, il faudrait passer à un système, non pas commercial, mais salarié. Une réflexion sur l'organisation structurelle doit en particulier permettre d'identifier un employeur. De même, l'élaboration d'une *"charte qualité"* passe par la définition d'un *"référentiel métier"* (*"être capable de..."*). Plusieurs questions devront ensuite être tranchées. Faut-il mettre en place une formation de niveau IV ou de niveau III ? Faut-il demander l'établissement d'un label par le ministère du Travail ? Faut-il définir avec le ministère de l'Education nationale un ou plutôt deux métiers ?...

Patrick Genin précise qu'EDF Mayenne entend aider mais non pas devenir pilote des projets soutenus. Si elle se permet parfois de dire *"nous, on aurait fait ça comme ça"*, ce n'est pas à elle de définir les acteurs et les partenaires. Patrick Genin se refuse ainsi à être *"un agent de développement local au sens classique"* et se contente de fournir *"de l'assistance et de l'aide à la méthode"*. Il peut également mobiliser ses réseaux (en établissant par exemple un contact avec la MSA) en fonction des besoins rencontrés.

En fonction de leur projet, les familles doivent en particulier définir si elles souhaitent

s'en tenir à des normes spécifiques pour tel ou tel type de public accueilli ou si elles veulent des normes maximales (celles concernant les handicapés lourds sont parmi les plus contraignantes).

Patrick Genin estime qu'il faudrait que soient précisés un *"contenu métier"* et une préfiguration de la structure organisationnelle. Au moins pour certains, il faudrait en outre que les aménagements du foncier bâti soient achevés. Dix-huit mois de processus d'étude lui semblent suffire et EDF ne veut pas s'engager sur un soutien qui durerait par exemple cinq ans. Un échéancier doit donc être défini.

Il estime en outre qu'il est urgent de mettre en place un comité de pilotage (incluant la MSA...). Plus tôt d'autres partenaires seront associés, mieux cela vaudra : dans le cas contraire, leur investissement risque ensuite d'être très problématique.

Par ailleurs, l'établissement d'un groupement d'employeurs consoliderait le projet. Patrick Genin admet cependant que le fait de devenir salarié ne correspond pas forcément à la culture des travailleurs indépendants que sont les agriculteurs (ceux-ci connaissent les groupements d'employeurs... mais en tant qu'employeurs).

Patrick Genin estime que le projet doit permettre :

- de dégager un revenu régulier ;
- d'amortir les investissements réalisés ;
- de procurer une reconnaissance professionnelle aux familles d'accueil.

Il pense que ceci peut être facilité par la constitution d'un référentiel métier (lequel est *"facilement articulable avec une charte qualité"*), ce qui nécessite de se mettre d'accord sur des standards. De même, la constitution d'un comité de pilotage (avec des personnes en capacité de prendre position au nom de leur organisme) faciliterait la gestion des conflits qui peuvent surgir avec l'hôtellerie ou avec des travailleurs sociaux craignant l'apparition d'une concurrence déloyale.

Points de débat

Claudine Contet précise que l'AFoDIP est déjà en relation avec des organismes tels que la MSA. Son positionnement original (formation et appui, mais non pas animation directe) rend toutefois son identification difficile.

Par ailleurs, le foyer Guy Chevrot utiliserait plus qu'il ne le dit le réseau des familles d'accueil. Ce dernier se compose actuellement de treize familles, lesquelles offrent au total vingt places. Autre précision : le prix de journée en institution (foyer ou hôpital psychiatrique) est de 900 F, contre 150 F en accueil familial...

A partir de la situation d'accueil qui a été étudiée, mais aussi de manière plus générale, Jean Le Monnier estime qu'il faudrait *"inventer quelque chose entre profession et fonction"*. Dans le cas présent, il suggère par ailleurs de mieux distinguer les publics accueillis (problématiques sociale, psychiatrique, physique...) et de s'intéresser aux dimensions "rapport à la nature" et "rapport aux animaux".

Il est également pointé que, dans les familles d'accueil, les femmes se concentrent plus

sur l'aspect relationnel, tandis que les maris sont davantage intéressés par l'aménagement des locaux. A ce sujet, le fait de disposer, grâce à EDF, d'un meilleur équipement signifie-t-il que les familles pourront prétendre à une meilleure rémunération ? Si oui, que penseront les organismes qui envoient des personnes à accueillir ? Le sujet semble tabou...

Jean Auteroche estime que le métier d'animateur conduit de toute façon à se heurter parfois à des organismes tels que l'ASE ou la DDASS. C'est justement pour cela qu'il ne faut pas les "squeeze", mais au contraire les associer, au moins dans une instance type "comité de pilotage". Par ailleurs, le travail d'animation lui semble devoir privilégier le soutien aux familles d'accueil afin qu'elles puissent développer leur projet.

Jean Le Monnier a l'impression qu'il y a *"un problème de rythme"* entre Patrick Genin, qui semble vouloir aller très vite, et les femmes, qui veulent visiblement prendre le temps de maîtriser leur démarche. En ce qui concerne la structuration du réseau, il pense que la constitution d'un comité de pilotage suppose que soit déjà déterminée une action concrète à piloter.

Compte rendu de l'interview de l'IFAD Ganges à propos de l'Info-Bus

Présentation générale de l'initiative

Jean Auteroche explique que l'IFAD Ganges adhère au réseau Peuple et Culture, tout comme les quatre autres IFAD (Information, formation, animation, développement) du Languedoc-Roussillon. Cette affiliation commune n'empêche pas les différents IFAD d'être autonomes et indépendants les uns des autres.

L'IFAD Ganges a été créé en 1989 et intervient dans un rayon d'une vingtaine de kilomètres autour de Ganges. Ce bassin compte environ 20 000 habitants. L'IFAD Ganges emploie dix personnes, pour l'équivalent de cinq temps plein. Personne n'avait précédemment un profil de formateur. Le projet a d'emblée été de se démarquer des formations traditionnelles. De plus, la constitution de groupes de formation est évitée : les entrées et les sorties sont permanentes.

L'IFAD ne se définit pas comme un prestataire de services mais avant tout comme "un lieu où on s'occupe des gens en difficulté". Quand ils se trouvent face à une situation épineuse, de nombreux partenaires conseillent d'aller voir l'IFAD. Sans cette présence à Ganges, il leur faudrait les orienter vers Montpellier ou Nîmes (à une bonne soixantaine de kilomètres).

L'IFAD Ganges intervient à parts égales dans le domaine de l'insertion (formations financées par le Conseil régional ; actions en faveur des RMistes, financées par le Conseil général, et des chômeurs longue durée, financées par l'Etat...) et dans le domaine de la formation continue des salariés (contrat de qualification, contrat individuel de formation, formation complémentaire des CES...). En outre, l'IFAD Ganges réalise parfois des missions de développement : actions dans le cadre d'Horizon et, actuellement, de Youthstart : mise en place d'un réseau de télé-formation (dans le cadre de Leader)...

L'IFAD Ganges a mis en place un atelier de type APP (atelier pédagogique personnalisé) et crée régulièrement des outils pédagogiques (pour la préparation à des concours de la fonction publique, pour des contrôles de connaissances à distance, pour combattre l'illettrisme...).

Le public de l'IFAD Ganges provient pour 25 à 30% de Ganges (dans l'Hérault, 3 300 habitants) et pour le reste des communes environnantes ou du Vigan (dans le Gard, 6 000 habitants).

Depuis deux ou trois ans, le secteur voit arriver une nouvelle pauvreté issue de la ville : les toxicomanes, les alcooliques et les délinquants sont incités par des structures de "prise en charge" à tenter leur chance en milieu rural... Mais celui-ci est mal préparé pour les recevoir. Parmi les nombreux problèmes qui se posent figure notamment celui des transports.

Le conseil d'administration de l'IFAD Ganges compte trois personnes. Il est projeté de conserver cette structure pour assurer une relation idéologique et un travail de réflexion avec Peuple et Culture. mais de constituer en parallèle une SCOP (société coopérative ouvrière de production) entre les salariés.

L'idée d'un Bus infos est née suite à la possibilité ouverte par l'Etat de mettre en place des points multi-services. Le territoire concerné est celui de la charte intercommunale de la Haute vallée de l'Hérault (dix-neuf communes, dont certaines ne comptent qu'une cinquantaine d'habitants) et du Pays viganais (dans le département du Gard), d'une taille équivalente. Une enquête de besoins a été organisée par le biais d'un questionnaire adressé notamment aux élus. L'établissement de points fixes est rapidement apparu peu intéressant. L'itinérance offre en effet une meilleure efficacité pour un moindre coût.

Le bus en question a été rénové dans le cadre d'un stage de formation-insertion de chômeurs de longue durée et de RMistes. L'IFAD Ganges dispose depuis cinq ans d'un atelier de mécanique générale, animé par un ex-préparateur de voitures de course.

Débuté avec douze participants (dont une femme), il en a compté treize, puis sept l'ont successivement quitté pour un Contrat initiative emploi (dans les secteurs suivants : emballage bois/cagettes, maçonnerie, ferronnerie, mécanique moto à Montpellier, soudure de supports d'antenne parabolique) ou, dans deux cas, pour créer une activité de vente ambulante de fruits et légumes. 60% travaillent dans le secteur de Ganges, 40% ailleurs.

Le bus était précédemment utilisé par la Ville de Montpellier. Acquis après son déclassement, il est passé dans la catégorie des poids lourds après une visite de conformité aux Mines. Au début du stage, une maquette des aménagements a été réalisée par les stagiaires.

Le financement de départ a été assuré par la DDTEFP du Gard (pour la formation) et par les conseils généraux du Gard et de l'Hérault. (35 000 F pour la rénovation du bus). EdF a apporté une aide en temps de travail et en fourniture (5 500 F pour un câblage en 220 V). De plus, EdF sera cliente du Bus infos et contribuera donc financièrement à son fonctionnement. Enfin, elle assurera son entretien annuel dans ses garages.

Le budget de fonctionnement du Bus infos est de 269 000 F pour le premier exercice. Il comprend un équivalent plein temps (195 000 F) et des frais de carburant (20 000 F). Accepté par la préfecture, il devrait être couvert à 70% par le ministère de la Fonction publique, de la Réforme de l'Etat et de la Décentralisation et par la Datar. France Télécom, la Caisse régionale d'assurance maladie (CRAM), la Caisse d'allocations familiales (CAF) et les ASSEDIC devraient apporter chacun 10 000 F par an. Six autres organismes restent à trouver (parmi les prospectés : les DDTEFP, les chambres consulaires, l'URSSAF...). De plus, le bus pourra être loué 1 500 F par week-end pour conforter l'animation de manifestations sportives (le secteur de Ganges possède par exemple une piste de kart d'envergure européenne). L'objectif est de parvenir à un auto-financement au bout de trois ans.

Le Bus infos passera tous les quinze jours dans chaque commune impliquée. Il sera équipé d'un téléphone-fax, d'un Minitel, d'un onduleur, d'un modem, d'un photocopieur... Il délivrera un "premier niveau d'information", mais pourra également transmettre par fax des questions plus "pointues" et fournir les réponses des administrations concernées ou d'EdF dans des délais très courts. Ainsi, le Bus infos enrichit les possibilités de contacts entre la population et les administrations. Pour autant, il ne se substitue aucunement à ces dernières.

Le Bus infos sera piloté par une personne ou, mieux, par deux personnes à mi-temps.

Le profil de cet emploi est un profil "animation". En effet, il ne s'agit pas de se planter dans le village en attendant le chaland mais de faire connaître et de développer le projet. Il faudra en particulier structurer la demande (ce qui ne veut pas dire la créer).

En revanche, les informations délivrées étant assez peu spécialisées, le poste ne demande pas à être occupé par des "supermen" hypercompétents dans de multiples domaines. Les prestations assurées s'apparenteront plutôt à celles d'un écrivain public. Par exemple : aider au décryptage d'une facture, interroger les ASSEDIC sur la non réception d'une indemnité attendue, aider à remplir un formulaire administratif (feuille d'assurance maladie, déclaration de revenus...), aider des employeurs à utiliser le Minitel pour effectuer une déclaration d'embauche...

Sur une question de Claudine Contet, Jean Auteroche précise que les besoins en matière d'information ont été repérés par l'IFAD lui-même. Vivant sur ce territoire, ses membres savent les problèmes qui se posent lorsqu'une administration n'assure qu'une permanence mensuelle. Quand un combiné téléphonique ou un Minitel ne marche plus, il faut attendre plusieurs jours ou plusieurs semaines avant qu'ils ne soient remplacés, à moins de se déplacer jusqu'à Montpellier. A partir de ce premier constat, une enquête de besoins a été organisée en direction des maires et conseillers municipaux des dix-neuf communes de la charte intercommunale de la Haute vallée de l'Hérault. Dix communes se sont ensuite engagées par écrit à utiliser les services du Bus infos. En ce qui concerne le Pays viganais, l'opération est portée par la communauté de communes.

Les communes se sont engagées à informer la population de la venue du Bus infos et à fournir un emplacement ainsi que des raccordements électrique et téléphonique. Les élus ont mis en avant le fait qu'"il ne faut pas que cela coûte aux communes", mais cette contribution non monétaire peut tout de même être évaluée à environ 20 000 F par an. Pour Jean Auteroche, "Quand on est dans le micro-local, il ne faut pas demander de l'argent, mais un appui : celui-ci vaut davantage que l'argent."

Après cette première présentation, un film vidéo montre différentes étapes de la rénovation du bus. Ce film a été réalisé par des stagiaires. suite à une initiation à la vidéo réalisée au cours des deux premiers mois.

Encore immobilisé à Montpellier pour des raisons administratives, le bus est présenté sous la forme d'une maquette en bois.

Interventions de certains stagiaires et des partenaires

Plusieurs stagiaires expliquent ensuite où ils en sont.

Fabien travaille chez un carrossier qui s'agrandit et qui devrait à terme lui laisser son affaire. Habib attend une réponse au dossier qu'il a déposé pour la création d'une entreprise de vente de fruits et légumes. Moustapha est dans la même situation. Francisco est en recherche d'emploi. Marc finit un certificat de capacité pour devenir ambulancier.

Contrairement à une formation classique, la rénovation du Bus infos a permis d'aller au-delà de tâches d'exécution. A partir de quelques données (il faut un bureau, une salle d'accueil, des possibilités d'affichage...), la conception du bus a par exemple inclue une réflexion sur l'occupation des espaces. La décision de fabriquer une maquette a été prise afin de pouvoir mieux présenter le projet. Des stages en entreprise ont en outre été organisés. Pendant la formation, deux comités de pilotage ont réuni des représentants de différentes administrations, des conseils généraux, d'EdF...

La formation s'adressait à des chômeurs de longue durée (plus de douze mois) et à des RMistes. Une trentaine de personnes ont participé à une réunion d'information. Par hasard, la liste des stagiaires inscrits comprenait des personnes ayant des compétences dans les domaines de l'électricité, du travail du bois et de la ferronnerie. L'achat et la rénovation du bus ont coûté, hors main-d'oeuvre et hors récupération (ferraille, fauteuils...), 50 000 F, dont 10 000F de bois et matériel achetés à 80% localement et 5 500 F de fournitures apportées par EdF.

Les disciplines abordées ont été très diverses : menuiserie, métallerie, ferronnerie, électricité, peinture, décoration... (mais pas la mécanique). Plus particulièrement, un logo a été créé : basé sur les couleurs primaires, il donne une image de dynamisme. Chaque stagiaire avait une responsabilité particulière et devait prendre des décisions.

Toutefois, la rénovation du bus ne constituait pas la finalité principale du stage : celui-ci devait représenter un tremplin vers l'emploi. Cet objectif est à ce jour atteint à 50%, ce qui constitue un résultat exceptionnel pour ce type d'opération.

Annie Fourcade, de la DDTEFP du Gard, coordinatrice emploi-formation pour l'est du Pays vigannais, signale qu'elle n'est en poste que depuis un an mais qu'elle partage l'enthousiasme de son prédécesseur pour cette opération. Elle apprécie en particulier le mélange d'une dimension "formation", dans une perspective d'emploi, et d'une dimension "développement local". La logique de remobilisation et de redynamisation des stagiaires se double en effet de la mise en place d'un nouveau lien entre des services administratifs et des villages. Par ailleurs, le fait d'être à cheval sur deux départements a amené à faire travailler ensemble les deux coordonateurs emploi-formation concernés pour présenter un dossier commun. Cette collaboration crée un précédent intéressant. Il est à souligner que le secteur associatif a été à l'initiative de cette approche interdépartementale.

Philibert de Divonne, directeur de la charte intercommunale de la Haute vallée de l'Hérault, fait remarquer que les locaux de celle-ci sont situés au rez-de-chaussée du bâtiment où se trouve l'IFAD. Le périmètre de cette charte correspond à un cadre administratif et électoral. Il comprend le pôle de Saint-Martin-de-Londres, tourné vers Montpellier, et celui de Ganges, plutôt ouvert sur le Gard. La charte porte une Permanence d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO). Son approche est centrée sur les projets (et non pas territoriale). Elle a participé à l'information des communes sur le projet de Bus infos. D'autres partenariats doivent être envisagés. Par exemple, il serait intéressant de connecter le Bus infos au télé-centre de la Maison des entreprises, lequel est mis en place dans le cadre de Leader II. Le Bus infos pourrait en constituer une antenne mobile.

René Prum se demande comment les communes rurales considèrent les efforts accomplis en direction des demandeurs d'emploi.

Philibert de Divonne estime qu'elles les voient d'un bon oeil. Enclavées et mal desservies, elles approuvent qu'on se soucie des publics en difficulté de déplacement.

M. Torkatis, qui s'occupe du dispositif RMI au sein du conseil général de l'Hérault, apprécie tout particulièrement la globalité de l'approche du projet Bus infos. Il souligne par exemple que les stagiaires ont pu procéder entre eux à des échanges de savoirs et de savoir faire. La rénovation du bus a mis en oeuvre une certaine polyvalence des métiers. Il se déclare prêt à soutenir d'autres projets de ce genre.

Jean Auteroche fait remarquer que le territoire du projet Bus infos couvre en partie celui des Cévennes viganaises à cheval sur deux départements. Dans les deux cas, il s'agit de dépasser la contrainte des frontières administratives.

Philibert de Divonne approuve en soulignant que les DDTEFP tendent habituellement à se renvoyer la responsabilité des zones frontalières. Il est au contraire utile de créer une instance inter-départementale pour pouvoir travailler dans une perspective de développement local. Malheureusement, leader en revient au découpage administratif. De même, les Zones de revitalisation rurale (ZRR) coupent en deux le pays de préfiguration. Pourtant, il y a un siècle, Ganges et Le Vigan appartenaient au même département.

Jean Auteroche ajoute que la charte intercommunale de la Haute vallée de l'Hérault comprend deux bassins d'emploi (ceux de Ganges et de Saint-Martin-de-Londres).

L'adjointe à la responsable régionale de la mission Insertion à EdF excuse Mme Danielle Bonnafous, retenue ailleurs, mais qui aurait souhaité assister à la matinée. Jean Auteroche lui a communiqué une photo montrant qu'à Marseille, en 1958, EdF utilisait déjà un "Bus infos" pour son propre usage. Le projet actuel traduit une nouvelle dynamique sociale, particulièrement intéressante. Elle signale par ailleurs qu'EdF a son propre découpage : EdF Gard Cévennes inclut Ganges, mais pas la partie du territoire alimentée par une coopérative d'électricité. Ceci posé, EdF peut soutenir une démarche qui crée de l'emploi.

Jean Auteroche excuse Mme Béranger, qui devait représenter la communauté de communes du Pays viganais. Sa position aurait sans doute été assez proche de celle de M. de Divonne.

En réponse à une question de Jean Le Monnier, il annonce que le comité de pilotage de l'action va non seulement continuer à exister, mais aussi s'étoffer. Par ailleurs, le Bus infos sillonnera les routes en septembre ou octobre, dès que les financements nationaux seront accordés. Un des stagiaires a posé sa candidature pour l'animer. L'addition de deux mi-temps reste souhaitée. Les contrats de travail seraient d'une durée de trois ans, renouvelables suivant la viabilité à long terme du projet.

En réponse à une autre question de Jean Le Monnier, Jean Auteroche pense que ni les communes ni les administrations ne souhaitent que l'IFAD Ganges transfère la responsabilité de la conduite du projet à une instance dont elles seraient directement partie prenante (un groupement d'employeurs, par exemple). L'intercommunalité est une réalité quotidiennement vécue par les techniciens et les agents de terrain, mais elle effraie encore la plupart des élus.

Philibert de Divonne signale sur un autre plan que le circuit du bus reste à définir et sera sûrement évolutif, voire à géométrie variable.

Annie Fourcade estime que les principales difficultés de ce projet n'ont pas été rencontrées sur le terrain mais lors de l'instruction des dossiers. Les choses ont marché car le cadre n'a pas été trop formaliste. En réponse à une question de René Prum, elle juge que les services publics ont été moins moteur que le réseau associatif. En particulier, l'IFAD a joué un rôle d'interface avec les politiques.

Alain Chanard trouve très intéressant d'avoir bâti une action de formation-insertion sur un projet à la fois concret, global et "réel" (par opposition à un projet construit pour les besoins d'une démarche pédagogique).

M. Torkatis pense que ceci a provoqué une forme de compagnonnage, d'entraide au sein du groupe : les stagiaires se sont montrés "aptés et capables" les uns vis-à-vis des autres.

Philibert de Divonne ajoute qu'il ne s'agissait pas d'empiler des cailloux à droite ou à gauche : le bus va servir.

En réponse à une question de René Prum sur la motivation des stagiaires, Francisco répond qu'il a d'abord été intéressé par la perspective d'une rémunération, mais qu'il a aussi beaucoup apprécié la qualité du projet proposé ainsi que la souplesse du cadre mis en place (entrées et sorties modulables...). Il s'est en conséquence beaucoup investi dans l'action.

Jean Auteroche rappelle que le premier objectif poursuivi était l'insertion des stagiaires : la finalisation du bus n'était que secondaire. Comme l'indique les flèches du logo du Bus infos, il fallait donner du sens à cette action.

Marc a quant à lui beaucoup apprécié "l'ambiance mini-entreprise" du travail vidéo et, plus généralement, le fait d'être incité à se prendre en charge, le travail d'équipe, la finalisation du travail de rénovation du bus...

Jean Auteroche signale que des stagiaires faisaient partie du comité de pilotage. Ils ont par exemple été informés en direct des difficultés de financement du projet.

Pascal Vin s'interroge sur la légitimité d'un positionnement associatif sur ce type de prestation : cela ne risque-t-il pas d'encourager les pouvoirs publics à se désengager ?

La représentante d'EdF répond que, de toute façon, le désengagement est déjà effectif dans de nombreux secteurs : il n'y a pas d'ANPE, de bureau de Poste, de CAF, d'ASSEDIC, etc., dans les villages. Il est par conséquent intéressant d'y apporter des services nouveaux, des informations complémentaires. En ce qui concerne EdF, le Bus infos ne remplacera pas des choses existantes : il s'agira de mettre en relation des clients et des salariés d'EdF aptes à résoudre leurs problèmes. Pour des raisons de sécurité, le personnel du Bus infos ne répondra pas lui-même mais disposera d'un répertoire d'interlocuteurs à contacter. En permettant une meilleure rentabilité pour ce type d'information, le regroupement de plusieurs administrations tendrait plutôt à réduire le risque d'une contraction des services publics.

Philibert de Divonne invite à affiner le rôle du secteur associatif en matière d'intercommunalité et de développement local. Ayant une approche moins réductrice que

celle des fonctionnaires territoriaux, des appareils administratifs ou des agents intercommunaux, les militants associatifs doivent se faire mieux reconnaître en démontrant l'intérêt de leurs approches et de leurs contributions. Il note en particulier que les associations bénéficient d'une certaine souplesse et qu'elles peuvent en outre développer leur action en dehors des échéances électorales.

Les stagiaires ayant interpellé les participants sur la possibilité de créer ailleurs d'autres Bus infos, Bernard Labonne répond que la FDFR de l'Allier couple dans un esprit comparable services publics et services privés, services marchands et services non marchands.... Mais ses "points accueil services" (PAS) s'appuient sur des lieux de vie pré-existants et font le choix de "gérer la proximité par la proximité". Par ailleurs, en sus de l'information, les PAS visent d'autres axes de travail : l'aide aux personnes âgées, les activités périscolaires... Il est important de ne pas rester statique face aux besoins et aux demandes. Il faut pour cela travailler en continu avec des animateurs et des relais locaux. Enfin, le but est d'être vraiment un réseau (grâce par exemple au fax et à l'Internet) et non pas seulement "un bout de chaîne mort".

Jean-Yves Landas évoque l'intérêt d'un essaimage des services publics et, surtout, d'un maillage des réseaux de bibliobus, de crèches itinérantes...

Philibert de Divonne signale que la charte voudrait avoir dans chaque commune un correspondant qui puisse alimenter son service télématique en informations sur la vie locale. Mais les communes redoutent de perdre du pouvoir. Le Bus infos pourrait se charger de ce travail en remplissant le calendrier des activités du mois avec les deux secrétaires de mairie de la charte.

Jean Auteroche conclut la matinée en soulignant que le projet a bénéficié de la part d'EdF des trois choses demandées : une installation électrique, un entretien annuel et une présence dans le bus. Il a pu constater que, face à ces demandes, il a toujours "trouvé quelqu'un au bout du fil"...

Analyse des participants

Jean Auteroche souligne la difficulté que rencontrent les associations à trouver le bon interlocuteur dans des administrations ou des organismes qui tendent à ignorer ce qu'elles sont. Une "labellisation EdF" ou un "cachet de la préfecture" représentent de sérieux atouts, mais cela ne suffit pas : il faut faire la preuve de sa crédibilité devant chaque interlocuteur... quand celui-ci a pu être identifié. Par exemple, le directeur de la communication de la SNCF n'aiguille pas forcément sur son homologue du commercial. Chaque démarche prend des mois, l'IFAD a d'autres chantiers en cours, voir quelqu'un à Montpellier prend une demi-journée, tout se coince parfois... Cette phase de "déverrouillage" est la plus dure.

Jean Le Monnier pense que ce type de travail peut être effectué par un retraité, avec l'appui de l'ensemble des partenaires déjà mobilisés.

Après avoir expliqué l'intérêt d'un conseil d'administration suffisamment étoffé et vivant pour permettre une réflexion en prise avec les réalités locales, Alain Chanard s'interroge sur la dimension associative de l'IFAD Ganges. Un statut de SCOP lui semblerait effectivement plus adapté à la réalité de son activité.

Jean Auteroche en convient mais souligne les problèmes fiscaux et juridiques qui restent à résoudre.

Jean Le Monnier suggère d'élargir la base associative de l'IFAD à des personnes telles que les stagiaires qui ont manifesté leur intérêt pour le projet du Bus infos.

Jean Auteroche envisage plutôt de les inviter à s'investir dans un comité de gestion du bus. L'IFAD en sera un des membres. puis se désengagera petit à petit.

René Prum et Jean-Yves Landas ont noté l'implication des administrations : elles ne se positionnent pas seulement comme clientes.

Jean Auteroche se montre plus sceptique : selon lui, elles ne bougeront qu'après avoir constaté un éventuel succès du Bus infos.

En réponse à une question de René Prum, il estime qu'une future évaluation devrait porter sur la fréquentation du Bus infos et qu'elle devrait être conduite par un comité de suivi.

Bernard Labonne revient sur la nécessité de relais locaux. L'animateur doit avoir quelque chose à animer. Or il n'y a pas grand'chose d'autre que l'association pour créer et faire vivre un tissu local. Une réelle "remontée de terrain" est nécessaire à l'interactivité.

En réponse à une question de Roger Galas, Jean Auteroche explique sa volonté de ne pas impliquer les instances associatives de l'IFAD dans la conduite de ce projet : mieux vaut impliquer les financeurs et les partenaires locaux. C'est le comité de pilotage qui supervisera les embauches. Dans l'immédiat, le projet est porté par les salariés de l'IFAD et par certains stagiaires. Il n'a jamais été débattu en conseil d'administration. Par ailleurs, Jean Auteroche dit n'avoir ni le temps ni l'envie de trouver de nouveaux administrateurs.

Bernard Labonne défend une approche réellement associative en signalant que, par exemple, la FDFR de l'Allier est entrée en contact avec le groupe L'Oréal par le biais d'un adhérent d'un Foyer rural "de base".

Alain Chanard souligne quant à lui l'intérêt du croisement insertion - développement local.

Pascal Vin suggère de prêter beaucoup d'attention à la qualité de l'animation du Bus infos.

Jean-Yves Landas ajoute que le Bus infos devra trouver sa légitimité dans chaque commune en collant au plus près des aspirations des élus et de la population. Il conseille par ailleurs de chercher à s'associer les personnes critiques en leur proposant d'améliorer le projet par leur engagement dans sa conduite.

Roger Galas a lui aussi l'impression de privilégier les projets plus que les procédures. Mais, dans son cas, cette philosophie est développée dans le cadre du Bureau de son association, lequel se réunit tous les quinze jours...

Compte rendu de l'interview du CEAS des Vosges à propos de l'appui à l'émergence de nouvelles filières professionnelles en matière d'aide à domicile et de services de proximité

David Mohar rappelle tout d'abord que le sigle **CEAS** signifie "Centre d'étude et d'action sociale". Cette structure a fonctionné de manière officieuse entre 1958 et 1962, puis a revêtu une forme associative. Elle agit dans différents domaines :

- * l'information ;
- * la formation professionnelle continue auprès des personnels hospitaliers s'occupant de personnes âgées ;
- * le secteur de la petite enfance ;
- * l'accompagnement de projets à caractère sanitaire et social conduits par des collectivités locales, des associations ou des entités privées ;
- * la réalisation d'études pour le compte de la préfecture, de la Direction départementale de l'Agriculture et de la Forêt...

Par ailleurs, le CEAS des Vosges dispose d'un agrément CAFAD (Certificat d'aptitude aux fonctions d'aide à domicile). Compte tenu des difficultés rencontrées par les femmes obtenant ce diplôme pour trouver du travail, il a décidé de favoriser la création du SEFAM-GEMAD (Service emplois familiaux, garde d'enfants malades à domicile). Cette association assure l'interface entre les particuliers demandeurs de services et les titulaires du CAFAD. Elle structure ainsi une demande diffuse.

Sylvie Mathieu précise que le CEAS ne confond pas démarche d'insertion et services de proximité. Quand il conduit un processus d'insertion, il le fait par le biais de "*marches successives*". Ainsi, la fonction d'aide familiale requiert des compétences de base dans quatre domaines : les travaux ménagers, la prise en charge des personnes âgées, la prise en charge des personnes dépendantes et les enfants. A partir d'un pré-requis évalué par des travailleurs sociaux, les postulantes suivent en alternance la formation CAFAD.

Elle ajoute que le SEFAM-GEMAD n'entre pas en concurrence avec les autres réseaux intervenant dans le secteur des emplois familiaux car l'ADMR (Association d'aide à domicile en milieu rural) n'est pas présent partout et l'ADAPA (Association départementale d'aide aux personnes âgées) n'agit que dans le cadre de l'aide sociale.

Jean Frattini ajoute que le SEFAM-GEMAD se distingue également des associations d'aides ménagères qui interviennent pour des particuliers bénéficiant d'assurances ou de mutuelles. Son intervention se situe en effet dans le cadre de la loi Aubry de décembre 1991 : il s'adresse à des personnes solvables ne bénéficiant pas d'autres aides extérieures que l'exonération de charges accordée aux employeurs (d'aides familiaux) âgés de plus de 70 ans ou que les réductions d'impôts auxquelles tout le monde peut prétendre en cas d'emploi d'une aide familiale (50% du coût salarial total, dans la limite de 45 000 F de déduction).

Le SEFAM-GEMAD) :

- * propose des salariés prestataires de services et adresse aux employeurs une facture en fin de mois (sur la base de 66 F/heure, incluant le salaire et les charges sociales de la personne employée ainsi que les frais de gestion du SEFAM-GEMAD) ;
- * ou intervient comme mandataire.

Dans ce second cas, le particulier reste employeur mais, pour un forfait de 250 F par trimestre, le SEFAM-GEMAD rédige le contrat de travail, remplit les fiches de paie et assure les contacts avec l'URSSAF. Cette solution est retenue surtout par les employeurs âgés de plus de 70 ans car ils bénéficient, en tant qu'employeurs directs, d'une exonération des charges patronales. En France, 200 000 employeurs utilisent le système mandataire.

Par ailleurs, le SEFAM-GEMAD propose un service de garde d'enfants malades à domicile pour des courtes périodes (d'une demi-journée à deux jours). Mais la demande est faible alors que les contraintes de disponibilité sont lourdes pour les femmes qui acceptent de rester disponibles et d'assurer une permanence téléphonique (par nature, les demandes pour ce type de garde ne sont formulées qu'au dernier moment). De plus, elles doivent être assez qualifiées pour s'occuper d'enfants de moins de trois ans.

Le SEFAM-GEMAD se heurte également à d'autres difficultés.

- . La demande est freinée du fait qu'aucune incitation ne bénéficie aux particuliers qui sont trop aisés pour ne pas bénéficier des services de l'ADAPA, mais pas assez pour payer des d'impôts (qu'ils pourraient réduire en employant une aide familiale).
- . La population ouvrière, très nombreuse dans la région de Vittel-Contrexéville, n'est culturellement pas habituée à recourir à une aide familiale.
- . Le pourcentage des personnes formées désirant s'inscrire réellement dans une démarche professionnelle est relativement faible.

Sylvie Mathieu ajoute qu'en Lorraine, du fait notamment de la crise du textile, 53% des foyers ne paient pas d'impôts. De plus, les caisses de retraite assurent de moins en moins la prise en charge des heures de ménage pour des personnes âgées. Dans les cinq ans à venir, l'aide ménagère relevant de l'aide sociale risque fort de ne plus exister. Il devrait en résulter une augmentation du travail au noir non qualifié. Enfin, telle qu'elle est mise en place, la "prestation autonomie" permettra certes un meilleur contrôle des prestations, mais elle n'est guère adaptée aux situations existantes.

Roselyne Parisot note que certains actifs préfèrent rester employeurs de leur aide familiale, mais qu'ils font appel au SEFAM-GEMAD en cas de problème. Connaissant bien les deux parties, celui-ci peut jouer un rôle de médiateur.

David Mohar résume **les résultats de cette initiative**. L'image des emplois familiaux en sort améliorée : ce ne sont plus des "petits boulots" mais des prestations de qualité. Les femmes qui les exercent se qualifient de manière à être polyvalentes et assurer ainsi un maximum d'heures de travail. Le suivi-accompagnement des stagiaires CAFAD débouche sur une qualification quand la personne se place effectivement en situation professionnelle (mais la Direction régionale des affaires sanitaires et sociales ne veut plus financer cette démarche). Le SEFAM-GEMAD a développé des prestations nouvelles (les gardes de nuit ou de week-end) et assure des services particuliers, par exemple en matière de manutention des personnes âgées ou de remplacement temporaire des familles naturelles s'occupant d'une personne en difficulté et qui désirent "souffler un peu".

Il n'est cependant pas toujours simple de sensibiliser les aides familiales aux contraintes et aux spécificités de cette activité, leurs interventions sont souvent ponctuelles (de quelques heures par semaine à un mi-temps, pour une moyenne d'environ 15 heures par semaine) et

réparties entre plusieurs employeurs. Certaines d'entre elles ne travaillent pas que pour le SEFAM-GEMAD mais aussi, notamment, pour l'ADAPA.

Il convenait de promouvoir les emplois familiaux auprès des familles et des personnes âgées en s'appuyant sur des points d'ancrage locaux. C'est ce qui a été fait avec les Familles rurales, les Maisons familiales rurales et quelques collectivités locales. Le Point de rencontre Espace Familles de Contrexéville correspond également à ce souci. L'objectif est de structurer progressivement une offre de services sur l'ensemble du département. Le CEAS se situe dans cette perspective comme un outil d'accompagnement et de formation.

Anne-Marie Pierrot présente les Familles rurales en expliquant que ce réseau associatif compte vingt associations locales dans le département. Il poursuit des buts généraux et travaille en direction de publics allant de la petite enfance aux personnes âgées. Les emplois familiaux relèvent de son champ de compétences mais ils sont difficiles à développer auprès des agriculteurs. Leur croissance ne peut donc être envisagée qu'en s'appuyant sur la ville.

Les Familles rurales ont lancé un appel pour trouver des candidates à ce type d'emploi. Les douze réponses reçues faisaient presque toutes apparaître un niveau CAP et une situation sociale plutôt bonne. Dans un tiers des cas, la personne dispose déjà d'un emploi à temps partiel et la demande d'emploi familial correspond à la recherche d'un complément de revenu.

Reste maintenant à trouver davantage d'employeurs.

Sylvie Mathieu présente ensuite le Point de rencontre Espace Familles. La municipalité estime que la famille représente un outil privilégié de lutte contre l'exclusion. Espace Familles répond donc à des besoins correspondant à un maintien à domicile : soins, portage de repas, télé-alarme, halte-garderie... Mais seuls les emplois familiaux correspondent à des créations de nouvelles prestations : pour le reste, Espace Familles coordonne des services qui étaient jusqu'à présent proposés de manière dispersée.

Cette structure héberge par ailleurs des personnes âgées et emploie quatre femmes en CES pour des travaux de couture, lessive et repassage. Des bénévoles de la Croix-Rouge contribuent également au fonctionnement d'Espace Familles. Il ne s'agit pas d'une maison de retraite mais d'une maison où les échanges inter-générationnels sont favorisés, par exemple à travers l'organisation de goûters hebdomadaires. Les Familles rurales ont bénéficié d'une subvention de la mairie pour venir s'installer dans cette maison et en coordonner les activités internes.

David Mohar souligne que le travail du SEFAM-GEMAD procède d'une démarche qualité pour le recrutement des salariées. l'accueil téléphonique, les différentes prestations, etc. Il faudrait le traduire dans une charte de qualité.

En particulier, la quinzaine d'emplois à temps partiels créés par le SEFAM-GEMAD répondent-ils à la convention des employés de maison ? Cette convention n'est pas extraordinaire, mais elle offre un minimum de garanties alors que les statuts des aides à domicile et des aides familiaux ne cessent de se dégrader (pour ce type d'emplois, les aides aux particuliers tendent quant à elles à progresser).

La concurrence des associations intermédiaires est à craindre car celles-ci sont exonérées de charges sociales pour les emplois d'insertion (lesquels sont limités à six mois), n'ont pas à respecter les conventions collectives et ne sont plus soumises au contrôle de l'Inspection du travail. Ainsi, pour abaisser les coûts de certaines prestations, l'ADMR vient, comme d'autres, de créer à ses côtés une association intermédiaire.

Alors que l'Etat se désengage de la formation CAFAD, les emplois familiaux doivent faire face à des demandes contradictoires d'abaissement des coûts et d'élévation de la qualité des prestations.

Jean Frattini souhaiterait qu'EDF et GDF informent leurs personnels de l'offre du SEFAM-GEMAD, notamment pour ce qui concerne la garde d'enfants malades. De plus, les comités d'entreprise pourraient abonder des titres emploi services qui permettraient d'abaisser le coût des emplois familiaux.

Hervé Simmonot recommande de s'adresser pour cela aux comités d'entreprise.

Un débat s'engage ensuite sur la difficulté qu'il y a à développer, avec des moyens financiers très limités, une politique de qualité dans une activité polyvalente et où dominent des temps partiels mal rémunérés... Ces emplois qualifiés nécessitent des compétences relationnelles et de bonnes connaissances en matière d'alimentation (savoir cuisiner en fonction d'un menu et d'un budget), d'entretien du linge et des locaux, d'aide technique à la personne (biberon, manutention des personnes handicapées)...

En réponse à une question de Jean Le Monnier, Jean Frattini précise que le SEFAM-GEMAI) veut structurer le secteur de l'emploi familial dans un cadre associatif. Il veut également améliorer les conditions d'exercice de cette activité en se positionnant aussi souvent que possible en tant qu'employeur unique de chaque aide familiale. Il faut pour cela sortir de la logique des petits boulots et des chèques emploi-service. Il note par ailleurs que les salariées ne s'organisent pas entre elles : c'est le SEFAM-GEMAD qui les réunit une fois par mois, pour l'établissement d'une fiche d'heures.

Compte rendu de l'interview du Centre social de Doué-la-Fontaine à propos de l'extension de l'action d'aide à la mobilité par la création de points de location de vélomoteurs

Roger Galas présente tout d'abord l'histoire du **centre social**. Cette appellation recouvrait auparavant une activité de la Mutualité sociale agricole (MSA). Dans le courant des années 1980, alors que la population agricole devenait de plus en plus minoritaire, la Caisse d'allocations familiales (CAF) a souhaité intervenir également. Un groupe de pilotage a alors été mis en place et la structure associative actuelle a été créée en 1989.

Cette création correspond par ailleurs à la logique du développement de l'action sociale sur Doué. A partir de 1988, un accent avait été mis sur le travail en direction des jeunes (petite enfance, enfance et jeunesse). Alors qu'auparavant ce secteur se résumait à l'organisation ponctuelle de centres de loisirs et de camps, une embauche a alors été réalisée. L'Association familiale rurale (AFR) a accepté d'être employeur, mais cette fonction étant trop lourde pour des bénévoles, la nécessité d'une structure plus professionnalisée s'est faite ressentir, d'où la création du centre social.

Un premier contrat de projet a été défini pour la période 1989-1994 et le second, qui s'est appuyé sur un diagnostic du canton, court sur la période 1995-2000. Cette durée est exceptionnelle (les contrats de projet ne sont habituellement signés que pour trois ans).

Il est à noter que le Maine-et-Loire compte deux caisses d'allocations familiales (Angers et Cholet), que celles-ci gèrent en direct cinq centres sociaux implantés en milieu rural et que, dans le cas de Doué, ce n'est pas l'association, mais le Centre communal d'action sociale (CCAS) qui est agréé. Une convention entre la mairie et l'association définit pour cette dernière une délégation de mission. Ceci ne simplifie pas toujours les choses. Le conseil d'administration comporte ainsi des membres de droit et des « militants » qui ont parfois dû se mobiliser pour combattre des velléités de municipalisation pure et simple.

Depuis deux ou trois ans, l'action du centre social tend à rayonner sur les douze communes du SIVOM cantonal (et sur deux autres qui sont limitrophes). Ce canton totalise 12 000 habitants, dont 7 500 vivent à Doué et 1 700 à Martigné-Briand.

Certaines des autres communes sont intéressées par l'ensemble du projet du centre social, d'autres ne participent qu'à telle ou telle action. Alors qu'il est largement assimilé à Doué (son président a longtemps été le premier adjoint au maire de Doué), le centre social souhaite quant à lui devenir officiellement intercommunal, en s'élargissant progressivement à d'autres communes. Il est à noter que le SIVOM ne bénéficie pas d'une fiscalité propre.

Par ailleurs, du fait de ses origines, le centre social est souvent perçu comme ne s'occupant que de la petite enfance et des jeunes. L'opinion la plus fréquente est que « le centre social, c'est pour les jeunes ». Il est vrai que ses centres de loisirs sans hébergement (CLSH), dont certains sont itinérants, totalisent annuellement 8 000 journées et que le travail de coordination et de partenariat qu'il réalise est plus difficile à faire (re)connaître.

En fait, son agrément CAF fait que le centre social touche un public très large, incluant par exemple les retraités. Ainsi, il travaille avec l'ensemble des partenaires du secteur social ; il soutient activement le secteur associatif en organisant un forum annuel, en publiant un journal, en organisant des sessions de formation (toutefois, ces activités sont pour le moment un peu en sommeil car les associations ne s'y investissent pas assez) ; il anime avec

l'AFR un atelier mensuel pour les femmes isolées ; il soutient une association intermédiaire...

Le conseil d'administration du centre social compte vingt-neuf membres, répartis en trois collèges : membres de droit (dont trois représentants du SIVOM), individuels et associations. Il se réunit tous les mois et demi.

Le centre social emploie trois permanents : une secrétaire (qui assure notamment l'accueil et la comptabilité), un animateur jeunesse et un directeur (lui-même). Une personne en contrat de qualification s'occupe également du secrétariat et de l'accueil. Des vacataires interviennent en outre, principalement dans le cadre des activités enfance-jeunesse.

L'agrément stipule qu'il s'agit d'un centre social « éclaté » sur trois lieux, lesquels correspondent à ses trois conventionnements (CAF, MSA et CCAS). Seul le lieu correspondant au conventionnement CAF devrait à terme conserver l'appellation de « centre social ». Un travail de clarification est en cours pour mieux assurer la cohérence du travail de chacune de ces trois entités. « Actuellement, c'est le bordel. »

Le centre social intervient de manière ascendante et non pas descendante. Par exemple, dans un quartier où résident de nombreux foyers monoparentaux, il fait « avec » et non pas « pour ». Cela n'est pas toujours simple. Les choses sont plus faciles dans le secteur enfance-jeunesse. Des commissions intercommunales se réunissent régulièrement, avec un bon taux de participation. Des contrats « Enfance » sont d'ailleurs envisagés pour certaines communes avec la CAF, mais la procédure est très longue.

Par ailleurs, il n'est pas toujours facile de se positionner par rapport à des structures déjà en place (crèche municipale de Doué, association intermédiaire...) ; il ne faut pas se marcher sur les pieds, mais il faut cependant justifier les subventions... Chacune dans son domaine, trois structures assurent une fonction de coordination des interventions conduites dans le canton : la Direction des interventions sanitaires et sociales (DISS) du Conseil général, la MSA et le centre social. Pour ce dernier, la mission qui lui a été confiée par la CAF n'évoque toutefois pas cette fonction. Localement, personne ne souhaite que s'impose une superstructure. Pour ce qui le concerne, le centre social ne veut pas prendre la place de qui que ce soit mais veut au contraire être « un outil au service de... ».

Plus généralement, le centre social cherche à impulser de nouvelles initiatives puis, quand les choses tournent, sa vocation est de passer la main et d'innover dans d'autres directions. Par exemple, une réflexion est en cours à propos du logement social. Cette réflexion est conduite avec l'association Un toit pour tous, dont le président est le même que celui du centre social. Dans le domaine de l'insertion, le centre social travaille en collaboration étroite avec l'association intermédiaire, bien que celle-ci ait été mise en place par des personnes classées à gauche, c'est-à-dire politiquement opposées à la municipalité (centriste) de Doué (ailleurs, beaucoup d'associations intermédiaires ont été mises en place par un centre social).

L'action d'aide à la mobilité est justement conduite avec l'association intermédiaire. Une enquête conduite par des psycho-sociologues de l'Institut catholique d'Angers a alors pointé les difficultés de déplacement que rencontraient certains habitants du canton lorsqu'ils devaient, par exemple, se rendre à une permanence administrative, à un travail ou à un stage. Ce type de difficulté a donné lieu à diverses expériences. En particulier, non loin de

Doué, la Mission locale de Chinon a expérimenté un système de covoiturage (des bénévoles conduisent dans leurs propres véhicules les personnes demandeuses).

A Doué, le choix a été fait de louer des cyclomoteurs. Tout est parti du problème formulé un soir par une personne qui venait de trouver un emploi : pour se rendre à son lieu de travail, il lui fallait un véhicule pour le lendemain matin. Le prêt de son cyclomoteur par le permanent du centre social donna l'idée d'un dispositif plus institutionnel.

Chaque année, les locations concernent une trentaine d'utilisateurs. Certains d'entre eux sont installés dans la précarité, mais d'autres finissent soit par acquérir leur cyclomoteur (trente-cinq contrats de location-vente ont été conclus à ce jour), soit par trouver une autre solution. Certains ont obtenu leur permis de conduire grâce au long travail d'accompagnement dont ils ont bénéficié. Il faut souligner que le public concerné est en très grande difficulté d'insertion.

Quand l'utilisateur souhaite acquérir le cyclomoteur qu'il loue, les sommes qu'il a déjà versées sont déduites du prix qui lui est demandé. Pour le reste, il bénéficie d'un crédit gratuit, généralement sur douze mois. En partenariat avec l'Union départementale des associations familiales (UDAF), un référent (assistant social, chargé d'insertion, directeur d'un autre centre social) est alors chargé du suivi des règlements. En cas de difficulté, un rééchelonnement est proposé. Ce travail est très lourd.

La rotation ainsi opérée fait qu'une cinquantaine de cyclomoteurs ont à ce jour été acquis pour l'opération. Dans un tout autre registre, trois accidents (dont un mortel, au mois de février) ont été déplorés. Les véhicules sont assurés, mais il est difficile de savoir ce qu'il adviendrait si un usager accidenté se retournait contre le loueur...

Outre celui de Doué, l'opération touche également les cantons de Vihiers et de Montreuil-Bellay. Il faudrait maintenant y créer de nouveaux points de location.

Au début, les cyclomoteurs loués étaient d'occasion. Le constat a été fait que des véhicules neufs étaient mieux entretenus, ce qui réduit considérablement les frais de maintenance. Il n'en demeure pas moins qu'un demi-poste serait nécessaire pour assurer cet entretien. Or il s'agit d'un travail qualifié, ce qui exclut d'embaucher un CES pour l'effectuer.

Cette action ne peut en aucun cas s'auto-financer. Le SIVOM de Vihiers participe à hauteur de 800 F par an et celui de Montreuil-Bellay assure environ 1 200 F par an. En revanche, le Comité départemental d'insertion ne finance plus l'opération (tous les bénéficiaires ne sont pas des Rmistes et la gestion administrative de ce subventionnement réclamait un énorme travail administratif).

La location ne constitue pas une intervention isolée mais s'inscrit toujours dans une démarche de suivi à plus long terme.

C'est l'association intermédiaire Antenne Information Emploi (AIE) qui gère les contrats de location. Les cyclomoteurs sont entreposés dans ses locaux afin de favoriser le lien avec une démarche d'insertion professionnelle. De son côté, le centre social s'occupe de l'opération dans son ensemble, du suivi matériel et des contrats de location-vente. Un groupe de pilotage est composé de techniciens (les élus ne viennent pas) de la MSA, de l'association AIE, de l'association Déclif et du chargé local d'insertion.

Le projet de départ prévoit que les cyclomoteurs doivent servir à l'insertion des personnes concernées. Ainsi, par exemple, ils peuvent servir à aller ramasser du bois mort, mais pas à aller en boîte de nuit. Le contrat stipule qu'ils doivent être rapportés le vendredi soir, mais ce point n'est jamais respecté.

En réponse à une question de Valérie Mayeux (IFAD Ganges) sur le statut juridique de cette activité (par exemple, le crédit gratuit ne représente-t-il pas une concurrence déloyale ?), Roger Galas précise qu'elle n'est pas commerciale et qu'elle ne relève donc pas d'une fiscalité commerciale : les usagers sont en fait des adhérents bénéficiant d'un service. Par ailleurs, Doué compte trois garagistes. Un seul collabore à cette opération. Les deux autres n'étaient de toute façon pas intéressés par un public qui ne leur aurait jamais acheté un véhicule. L'un d'eux semble cependant avoir changé d'avis...

Un jeune a été, à une certaine période, embauché à mi-temps pour la maintenance. Le garagiste partenaire fournissait sans aucun problème les pièces nécessaires. Il a ensuite formé pendant quinze jours un jeune CES. Enfin, c'est lui qui fournit les véhicules, neufs ou d'occasion.

Les travailleurs sociaux sont en permanence confrontés aux problèmes de mobilité des personnes dont ils s'occupent. Leur surcharge de travail fait cependant qu'ils manquent de temps pour pouvoir développer des solutions adaptées. Ils se heurtent par ailleurs à la complexité des découpages territoriaux opérés par les différentes structures intervenant sur le secteur (association intermédiaire de Montreuil-Bellay, deux Comités d'expansion, Mission locale de Vihiers...) : leurs territoires se chevauchent et, trop souvent, ne recoupent pas ceux des administrations ou des structures intercommunales.

De plus, les élus ont très fréquemment tendance à sous-estimer les besoins existants. Ils ne font en fait guère confiance aux travailleurs sociaux, pensant que ceux-ci noircissent le tableau. Alors qu'en ville, la situation socio-économique est analysée globalement, dans les petits villages, un certain contrôle social fait que chaque chômeur finit par être considéré comme responsable de son manque de travail. « Si on veut, on peut. Les gens n'ont qu'à demander s'ils veulent qu'on les transportent... »

Il résulte de tout ceci que le montage et le financement des projets sont ardues. Par exemple, le Centre intercommunal d'action sociale de Vihiers souhaiterait développer un service de location de cyclomoteurs (mais pas de vente). Le Comité régional de développement est prêt à le cofinancer, à condition que l'action soit portée par les onze CCAS concernés. Or ceux-ci refusent...

Une réflexion est par ailleurs développée quant à l'usage des cyclomoteurs : pourquoi vouloir le limiter à une dimension d'insertion professionnelle ? N'est-il pas aussi important de favoriser l'insertion sociale des personnes concernées ? Au nom de quoi condamner le fait d'aller faire ses courses, de fréquenter la ville proche ou même d'effectuer une sortie en boîte de nuit ?

Enfin, il est souligné que le secteur de Doué a longtemps été riche en emplois saisonniers non qualifiés (vigne, pépinières, champignons...). La population locale n'a donc pas l'habitude de se déplacer pour aller chercher du travail et le secteur ne comporte pas d'agence d'intérim.

Pour **EDF** Anjou, M. Baradou a exprimé son grand intérêt pour la démarche, estimant qu'elle est pertinente à la fois par rapport à des besoins identifiés et dans sa dimension territoriale. Il remarque toutefois que le manque de relais dans deux des trois cantons concernés pose problème. Il ajoute qu'EDF n'est pas seulement intéressée par cette action, mais également par d'autres aspects du travail du centre social (CLSH, forum et journal associatifs).

Les élus qui ont témoigné dans le troisième groupe ont confirmé que la plupart de leurs collègues sont souvent rétifs à soutenir des initiatives dans le domaine social. Eux sont au contraire très sensibles aux efforts accomplis par les travailleurs sociaux, et ce d'autant plus que la situation s'aggrave. En 1971, la Commission des secours de la CAF se réunissait deux heures par mois. Elle siège désormais quatre jours complets par mois.

Ils apprécient pleinement l'opération de location des cyclomoteurs, mais regrettent qu'elle ne soit pas suffisamment portée au niveau intercommunal. En tous les cas, cette opération procure une certaine notoriété à Doué : elle a obtenu deux années de suite un prix du Comité départemental d'insertion, puis un prix de la CAF, puis trois cyclomoteurs offerts par EDF. De plus, trois ou quatre groupes viennent chaque année l'analyser et des présentations sont périodiquement organisées ailleurs...

Cette opération doit être considérée comme un maillon d'un ensemble plus vaste. Une plus grande mobilité élargit en effet le champ des possibles. D'autres mesures de soutien peuvent alors acquérir une plus grande efficacité.

Les élus insistent en outre sur la personnalisation du prêt : des adaptations sont effectuées en fonction de la situation spécifique de chaque usager.

Les élus font par ailleurs remarquer que la gestion intercommunale de l'opération permet de ne pas stigmatiser les bénéficiaires. Mais d'autres élus souhaiteraient de fait moins de discrétion en demandant que la participation de leur commune soit strictement calculée en fonction du nombre de leurs administrés qui en bénéficient (en outre, ce mode de calcul empêcherait de faire vivre un service permanent, alors que la possibilité de répondre à une situation d'urgence est justement ce qui fait son intérêt).

Par ailleurs, il serait souhaitable de procéder à quelques améliorations. Pour l'instant, un lourd travail de gestion incombe à Roger Galas. Une meilleure identification des tâches permettrait de mieux les répartir (et de les redistribuer au cas où Roger serait appelé à d'autres fonctions...). De plus, il faudrait que de nouveaux points de location s'ouvrent dans les deux autres cantons. Enfin, au-delà de cette réponse ponctuelle, une discussion devrait être organisée entre élus sur le thème général des transports : d'autres voies mériteraient sans doute d'être explorées (adaptation des transports collectifs, mise en place de taxis collectifs, covoiturage, appel à des bénévoles).

Une nouvelle répartition en deux sous-groupes permet de rencontrer pour certains M. Moullien, le **garagiste** investi dans l'action et, pour d'autres, trois utilisateurs du service.

Il en ressort que M. Moullien n'est pas vraiment au courant de l'architecture institutionnelle de l'opération (sa collaboration est pour l'essentiel discutée avec Roger Galas), mais qu'il est très au fait de sa dimension sociale. Soucieux d'apporter sa contribution à une amélioration de la situation locale, il accorde par exemple une priorité à la réparation des cyclomoteurs loués.

Les usagers se déclarent de leur côté ravis. Les cyclomoteurs leur permettent de retrouver une plus grande indépendance, une meilleure autonomie. Ainsi, ne pas avoir toujours à demander à être véhiculé représente un fardeau en moins. Soulagés de ce poids, ils estiment avoir davantage d'énergie disponible pour prendre des initiatives. La possibilité de pouvoir, à n'importe quel moment, louer un véhicule leur permet par exemple de rechercher du travail en intérim en dehors de Doué.

Une des bénéficiaires a acquis son cyclomoteur. Alors que les revenus de son foyer sont très faibles, cette possession revêt pour elle une importance extrême. Elle encourage son fils, qui est apprenti, à suivre cet exemple. La location représente un coût inférieur à celui du bus.

Compte rendu de l'interview de l'Association Ségala-Limargue à propos du développement de l'emploi à coût partagé

René Mazet introduit la journée en présentant la commune où se situe la réunion et dont il est le maire. Calviac compte environ 200 habitants, 2 600 ha très boisés, 32 exploitations agricoles (lait, broutards, veaux sous la mère et un peu de céréales), deux restaurants, un petit camping essentiellement fréquenté par des néerlandais et, depuis dix ans, un beau Foyer rural. Située à 632 mètres d'altitude, dans le nord-est du département du Lot, à 100 km de Cahors et 45 km d'Aurillac, elle est loin du Bon Dieu.

Jean-Yves Landas explique quant à lui que l'association Ségala-Limargue travaille avec 41 communes, lesquelles totalisent moins de 12 000 habitants et affichent 20 habitants/km². Son siège est situé à Leyme.

Jean Gauzin ajoute que le Ségala-Limargue est la petite région la plus montagneuse du département (33 communes sont classées en zone de montagne) mais que, avec 10% de ce territoire, elle affiche un tiers des installations agricoles qui y sont réalisées annuellement. Les trois cantons qui le composent sont très ruraux. La commune la plus importante compte 1 400 habitants et seules trois autres dépassent les 1 000 habitants (Sousceyrac, Lacapelle-Marival et Leyme).

L'activité dominante est l'agriculture (bovin lait et viande), mais il faut en outre signaler la présence d'un centre psychiatrique qui emploie 500 ou 600 personnes, de plusieurs maisons de retraite et d'une association d'aide à domicile (ADMR) très active. Les petits bourgs tendent à perdre leurs commerces, mais des regroupements s'opèrent et des communes aident à la création de « multiples ruraux » tenus par des gérants. L'artisanat parvient à résister car l'activité agricole reste vivante. En effet, si en vingt ans le nombre des exploitations a chuté de moitié, celles qui restent sont bien restructurées et viables. Dans ce domaine, le besoin en main-d'oeuvre ne devrait plus diminuer. Ceci est d'ailleurs illustré par le taux de reprise et par la création de groupements d'employeurs.

La création de l'association résulte d'une réflexion conduite au sein de la Caisse d'allocations familiales (CAF). Celle-ci subventionnait des salles polyvalentes et du matériel et son président, qui est le voisin immédiat de M. Gauzin, a souhaité privilégier plutôt un investissement humain. En 1983, l'association a donc été créée dans le canton de Lacapelle-Marival avec pour objectif de développer l'animation sociale et culturelle des bourgs. Elle a commencé à intervenir sur sept ou huit communes (le canton en compte dix-neuf) en embauchant un animateur.

Les lois de décentralisation ont stimulé la croissance de l'association. En 1985, la mise en place d'une charte intercommunale sur les trois cantons du Ségala-Limargue l'ont ainsi amené à travailler à cette échelle. Des crédits régionaux lui ont permis d'embaucher et plusieurs commissions ont été mises en place.

Celle qui s'occupe du tourisme a commandé à un cabinet toulousain une étude sur les possibilités de valorisation du patrimoine environnemental et architectural du secteur. L'étude a notamment débouché sur le concept de « Jardin du Ségala ». Les gens demandent souvent « où est le jardin ? », et on leur explique alors que c'est l'ensemble du territoire. Le Ségala présente en effet la particularité de présenter une multitude de petites productions et a ainsi l'air d'être « jardiné ». La qualité de ses paysages s'explique en fait par l'harmonieux

compromis trouvé entre ses particularités naturelles et le travail des hommes. Le travail de la commission « Tourisme » s'est en particulier traduit par la création d'une Maison de pays et par une meilleure structuration de l'offre touristique (forfaits semaine, travail sur la gastronomie, développement de l'équitation...).

La commission « Economie » a d'abord travaillé sur les priorités à donner à la Carte intercommunale. Il est apparu que le canton de Lacapelle était relativement bien pourvu en services (avec notamment une coopérative d'approvisionnement, des techniciens agricoles, un pont-bascule...), mais que ce n'était pas le cas des deux autres. Mais la volonté de développer un projet commun au Ségala-Limargue s'est dans un premier temps heurtée au découpage territorial voulu par la Région. Celle-ci aurait en effet préféré répartir les trois cantons entre deux autres pôles. Motivée par le fort sentiment d'une identité commune et par la crainte d'une trop forte marginalisation, la mobilisation des élus a cependant permis de faire reconnaître ce terroir.

Plus récemment, un plan de développement local et une convention de préfiguration ont été élaborés. Le Contrat de terroir qui en a résulté ne dégage malheureusement pas un grand projet global, mais identifie une multitude de projets précis : le développement du centre social (l'association Ségala-Limargue a acquis ce statut en 1988), la création d'une école de rugby, la création de multiples ruraux...

Dans le même cadre, le développement de l'emploi à temps partagé doit permettre de créer trente à quarante « vrais » emplois. Cette piste apparaît beaucoup plus intéressante que la création de zones artisanales.

Par ailleurs, en s'inspirant d'expériences déjà conduites en Aveyron et dans le Cantal, la luisse en place. en 1998, d'une plate-forme d'initiatives locales doit permettre de suppléer la réticence des banques à s'engager dans le soutien à la création d'entreprises. Cette plate-forme mobilisera divers acteurs (chambres consulaires, petits industriels et gros artisans...) pour qu'ils appuient l'émergence de nouveaux projets économiques.

Jean Gauzin précise qu'il existe un autre centre social, qui intervient sur les cantons de Sousceyrac et de Latronquière (ce dernier est « hors Ségala-Limargue », mais il existe en ce domaine une forte habitude à travailler ensemble). Il souligne que la CAF a beaucoup soutenu la mise en place de l'association et que celle-ci, en tant que centre social, bénéficie d'une convention triennale (et non pas quinquennale comme pour le centre social de Doué-la-Fontaine).

Jean-Yves Landas ajoute que, rassemblant des gens d'origines très diverses (élus, agents économiques, responsables socio-professionnels et associatifs), le centre social porte globalement la démarche de développement définie dans le Contrat de terroir.

Jean Gauzin note que le Conseil général participera à hauteur de 650 000 F au financement des actions conduites dans les trois cantons et que la Région s'est engagée (oralement) à contribuer à un niveau équivalent. Une prise en charge du travail d'animation fourni par les agents de développement est en outre prévue. Mais les modalités de tout cela restent à préciser.

Dominique Olivier insiste sur l'importance d'un projet de pays : le Contrat de terroir ne représente qu'une procédure ponctuelle (d'une durée de deux ou trois ans), alors qu'il est

nécessaire de réfléchir à long terme. C'est le centre social qui est le mieux placé pour assurer une certaine pérennité aux démarches entreprises.

Jean-Yves Landas abonde dans ce sens en estimant qu'il ne faut pas confondre le projet et la procédure qui permet de mettre celui-ci en musique.

En ce qui concerne « **l'emploi à coût et temps partagés** », avant d'évoquer des actions précises, il voudrait tout d'abord décrire les axes structurants de la démarche. Celle-ci vise d'une part à améliorer les conditions de vie de la population locale et, d'autre part, à conserver, voire à attirer des jeunes en leur offrant la possibilité d'accéder à des emplois corrects et pérennes. Il faut savoir que le Ségala-Limargue est dix fois plus touché que le reste du département par l'exode des moins de vingt-cinq ans. Cette crise résulte en particulier d'une « mutation de la charpente agricole ». Alors que celle-ci représente 36% de la population active et structure toute la vie sociale locale, les jeunes agriculteurs (dont les éventuelles conjointes travaillent souvent en dehors de l'exploitation) manifestent de plus en plus des aspirations différentes de celles de leurs aînés. En particulier, ils souhaitent disposer de davantage de temps libre.

En réponse à une question de Sylvie Mathieu sur la place des personnes âgées dans le projet de pays, Jean-Yves souligne la qualité de la prise en charge assurée par l'ADMR. Au-delà, « la dynamique est plutôt transverse ». Le département a élaboré, bassin par bassin, un très intéressant schéma gérontologique. Le centre social développe quant à lui une démarche globale (et non pas sectorielle, verticale) concernant la vie sociale. Il précise cependant que la priorité est donnée au maintien à domicile.

Cette volonté d'une approche globale est constante. Ainsi, les activités agricoles ou touristiques ne sont pas traitées spécifiquement mais en fonction de quatre entrées transversales :

- le développement des activités (dans le but de créer des emplois) ;
- le développement de la fonction d'accueil (dont l'accueil des personnes âgées) ;
- la qualité de l'environnement ;
- les échanges et les rencontres (afin d'ouvrir le territoire sur l'extérieur).

A propos de ce dernier point, Jean-Yves souligne que la collaboration avec les petites villes environnantes est fortement souhaitable, mais qu'elle ne doit pas se faire au détriment de l'identité rurale locale (il faut combattre tout risque de « satellisation »).

En réponse à une question de René Prum sur le pilotage des opérations, Jean Gauzin précise que chaque commune a délibéré pour décider de son adhésion au Contrat de terroir. Le pilotage est assuré par le conseil d'administration du centre social, lequel est composé de trois collèges : celui des élus (onze sièges), celui du secteur associatif (onze sièges), celui des institutions partenaires (quatre sièges). Les mandats sont de deux ans.

Jean-Yves Landas ajoute que ce conseil fonctionne de manière non statutaire. Des représentants de la société civile se sont en fait adjoints aux élus locaux. Cet équilibre reste problématique. Depuis dix ans, tout le monde a bien conscience de la nécessité de ne pas travailler seulement entre élus et institutions, mais les modalités de cette ouverture sont difficiles à définir.

Jean Gauzin estime qu'une structure ne doit pas être figée.

Dominique Olivier note que les élus sont également des socio-professionnels et Jean-Yves Landas fait remarquer que, dans la plupart des villages, 7 à 8% de la population siège au conseil municipal.

Jean Gauzin rappelle toutefois que, si les élus ne sont pas seuls, ils restent prédominants du fait des pouvoirs dont ils disposent.

Suzanne Guérin regrette que, de manière générale, les structures économiques soient trop peu admises dans les instances de décision alors qu'elles sont très présentes dans les actions de développement. Elle se félicite de l'ouverture dont fait preuve l'association Ségala-Limargue en ce domaine.

En réponse à une question de René Prum sur l'intercommunalité locale, Jean Gauzin répond que chaque canton s'est doté de son propre SIVOM, auquel il faut ajouter quelques SIVU (déchets, gestion d'un lac...). Tout cela marche plutôt bien, mais le projet d'une communauté de communes à l'échelle des trois cantons est toujours en panne. Aucune dynamique n'est enclenché à cause d'un positionnement trop défensif (maintien de la piscine, des gîtes...) et pas assez innovant, pas assez axé sur la création d'emplois. Le manque d'un grand projet fait que prédomine la crainte d'une perte d'autorité de la part des structures en place.

Dominique Olivier se présente d'abord en tant que directeur de la SICASELI (SICA du Ségala-Limargue), laquelle est née de la fusion des coopératives agricoles locales. Le statut de SICA est en effet mieux adapté que celui de coopérative pour développer des services adaptés aux besoins du milieu rural. Cette structure refuse maintenant de se regrouper avec d'autres car elle souhaite rester proche des réalités et des individus qui y adhèrent. Parmi ses initiatives les plus originales, elle a investi 1,5 million de francs dans une boutique de produits fermiers installée à Figeac et elle a créé une agence de voyage spécialisée dans les séjours en Ségala-Limargue.

Dominique Olivier contribue par ailleurs bénévolement aux activités du centre social et de l'association de formation ADEFPAT.

En 1994, lors de la préparation du Contrat de terroir, la question s'est posée de la pertinence du territoire envisagé. Les trois cantons représentaient certes une échelle qui, depuis une douzaine d'années, se révélait propice au développement d'une dynamique sociale (trente à quarante personnes participent aux assemblées générales de « leur » association du Ségala-Limargue), mais un rattachement à Figeac ne procurerait-il pas de nouvelles opportunités ? En lien avec Henri Olagnon, de l'association nationale Sol et Civilisation, et avec l'INA Paris-Grignon, un audit patrimonial a été organisé sur cette question. Deux stagiaires ont d'une part recueilli auprès d'une trentaine de « décideurs » des avis et des données macro-économiques sur la position du Ségala-Limargue (dans le département, la région, la nation et l'Union européenne) et, d'autre part, ont interrogé cent vingt acteurs locaux (dont 43 élus) sur leurs ambitions pour le territoire, sur les problèmes qu'ils identifiaient, sur les leviers qui leur semblaient pouvoir être utilisés.

La synthèse de ces entretiens confidentiels a fait apparaître que l'objectif prioritaire souhaité pour le Ségala-Limargue n'était pas l'augmentation de sa richesse mais l'amélioration de sa qualité de vie, le développement d'une vie sociale cohérente et, plus spécifiquement, la possibilité offerte aux jeunes de pouvoir y gagner leur vie.

Ainsi, les quarante jeunes interviewés ont beaucoup évoqué leur désir de mieux articuler leur vie professionnelle et leur vie privée. Or, l'agrandissement des exploitations risque de limiter les possibilités de s'investir dans la vie locale. Plutôt que de créer un atelier de plus sur leur exploitation, ils veulent s'impliquer davantage dans le développement de leur territoire. Situé à deux heures du premier aéroport, celui-ci n'a guère d'atouts, mais il peut valoriser la qualité de son environnement.

Par ailleurs, la multiplication des procédures descendantes et la délégation de pouvoir opérée au profit des élus provoquent une insatisfaction croissante. En réaction, des citoyens cherchent à agir à un niveau très local, sans demander des subventions. En matière de création d'emplois, leur anti-modèle est ce qui a été fait à Decazeville, lors de la fermeture des mines : des grosses entreprises ont reçu des fonds publics pour « créer » 45 emplois puis, au bout de deux ans, elles s'en sont allées ailleurs quémander de nouvelles subventions. Au contraire, la satisfaction de besoins réels peut par exemple permettre de créer deux emplois pérennes dans une commune. Multiplier par quarante communes, cela fait quatre-vingt emplois...

L'audit a largement démontré cette volonté d'un pays vivant. Il a aussi confirmé la pertinence d'un territoire qui veut affirmer son identité. Quinze ans auparavant, la population locale se définissait en se démarquant du Causse, de l'Auvergne, de Figeac. Aujourd'hui, les gens revendiquent d'abord leur appartenance au Ségala-Limargue.

Au cours des six derniers mois, la démarche d'« emploi à coût et temps partagés » a permis de créer huit emplois. Le secteur de la coopération agricole a, dans cette dynamique, servi de point d'appui : les salariés embauchés y travaillent à mi-temps et ils consacrent leur autre mi-temps à des agriculteurs. Ceux-ci ont, il est vrai, déjà une certaine habitude des groupements d'employeurs, mais d'autres postes vont bientôt être créés avec un artisan du bois et avec des communes.

Ce croisement du secteur privé, du secteur coopératif et de la fonction publique territoriale pose bien entendu de difficiles problèmes statutaires. Leur résolution représente un enjeu majeur, à la fois pour l'amélioration de la qualité de la vie locale et pour la création d'emplois.

Vincent Labarthe apporte son témoignage. Il a besoin d'un salarié deux jours par mois pour couper du bois, mais il ne souhaite pas utiliser le chèque emploi-services car cela ne permet pas de créer des emplois pérennes et que ce système est trop souvent propice aux magouilles. Il souligne cependant que l'emploi à coût et temps partagés nécessite un gros travail d'animation. Ce travail ne peut pas être entièrement assumé par les seuls bénévoles. Par ailleurs, une des principales difficultés à résoudre est celle du manque, localement, de candidats susceptibles d'être embauchés.

Dominique Olivier estime que, pour le moment, personne n'est en mesure de créer tout seul un nouvel emploi. L'emploi à temps et coût partagés permet d'avancer progressivement. Cette approche redonne confiance en démontrant qu'il est possible de faire quelque chose dans le domaine de l'emploi. En dix ans, la SICASELI est passée de 12 à 41 salariés. Quatre postes ont été créés grâce à la loi de Robien et huit mi-temps résultent de l'emploi à temps et coût partagés. Signe d'une remobilisation des coopérateurs : 90 personnes ont participé aux deux dernières assemblées générales.

Jean-Yves Landas revient sur les débuts de cette initiative. Dans la commune de Bouyssou, 120 habitants, l'association du « Bouyssou solidaire » a constitué un premier groupement d'employeurs avec seulement des particuliers. Malheureusement, la première personne employée a eu beaucoup de mal à remplir ses obligations et a déclaré forfait au bout de six mois. Maryse Capiere et Dominique Olivier ont alors proposé de développer l'idée avec d'autres employeurs que des particuliers.

Dominique Olivier juge que la démarche du Bouyssou solidaire partait d'une intention généreuse, mais qu'il ne faut pas confondre insertion sociale et création d'emploi. Il rappelle par ailleurs qu'une telle création n'est possible que dans la conjonction d'un gisement d'activité et de quelqu'un réellement en recherche d'un emploi.

Sur un autre plan, il estime que le groupement d'employeurs ne constitue pas « la » solution, mais une solution. Malheureusement, cette solution se heurte souvent à la rigidité de certains textes. Ainsi, certaines limitations sont apportées à la participation à un groupement d'employeurs des coopératives de plus de dix salariés. De même, deux conventions collectives existent selon que l'on est embauché pour couper des arbres dont les troncs font plus de vingt centimètres de diamètre (on est alors bûcheron) ou moins de vingt centimètres de diamètre (cas des jardiniers). Le problème est que, dans le Ségala-Limargue, beaucoup de retraités ont à la fois besoin de faire couper leur bois de chauffage et de faire entretenir leur jardin.

Maryse Capiere évoque à ce sujet le cas d'un jeune homme de vingt-huit ans disposant d'une licence de philosophie, qui souhaite travailler dans les espaces verts, mais qui n'a pas de qualification en ce domaine. Les textes en vigueur font qu'il est employé à la fois par des personnes âgées et par un autre particulier dans le cadre d'un groupement d'employeurs et par des agriculteurs dans le cadre d'une association intermédiaire. Cette dernière n'offre cependant pas un emploi pérenne. Au final, la gestion de ses fiches de paie relève du casse-tête et il est obligé d'assumer sur son SMIC les frais liés à la préparation (l'un CAP).

Suzanne Guérin explique ensuite que l'ADEFPAT a été associée à cette démarche quand le centre social lui a demandé d'aider à la constitution d'un groupement d'employeurs par des particuliers. Ce projet l'a intéressée car il est susceptible d'avoir un véritable effet de levier en termes de développement local. Le problème était d'adapter un mécanisme déjà bien rôdé dans le secteur agricole à des utilisateurs nouveaux. Bien que tous retraités, ceux-ci étaient très différents les uns des autres pour ce qui concerne leurs passés, leurs cultures, leurs rapports à la question de l'emploi... Leurs besoins allaient du jardinage à l'entretien du petit patrimoine, en passant par l'entretien des arbres fruitiers ou la coupe de bois. Il fallait de plus contribuer au « blanchiment » de certains travaux effectués au noir. Enfin, il fallait tenir compte des difficultés d'insertion éprouvées par le salarié envisagé.

L'intervention s'est déroulée sur six mois, avec cinq journées non consécutives de regroupement et de nombreux travaux en sous-groupes. Après un travail d'adaptation juridique effectué en collaboration avec la Chambre d'Agriculture, les séances ont permis de clarifier les besoins et les objectifs des uns et des autres, de planifier les travaux du salarié (sur la semaine et sur l'année, en essayant de respecter les rythmes de vie des personnes âgées employeuses), de chiffrer le coût salarial, de rechercher des aides au démarrage, d'envisager différentes structures juridiques possibles, d'opérer un choix en ce domaine, de se préparer à assumer une fonction d'employeur (pour ne pas agir « à la pistadenasse »), de choisir à quelle convention collective se rattacher, de définir des outils de gestion (planning,

finances, vérification de l'accomplissement des tâches), de définir le fonctionnement du groupement d'employeurs, de préciser le type de relations à établir avec le salarié.

Le groupement a été créé, l'embauche a été effectuée, le jeune a bénéficié d'une formation financée pour préparer dans un CFA un CAPA «entretien espace rural ».

Jean-Yves Landas tient à souligner plusieurs des difficultés rencontrées dans cette action innovante. Il n'a d'abord pas été évident de trouver un intervenant qualifié sur ce type de question. Les conventions collectives existantes limitent par ailleurs les possibilités de développement de ce type d'emploi. Les particuliers ont de leur côté beaucoup de mal à s'approprier des outils de suivi-gestion, mais aussi à se comporter en tant qu'employeur, tant vis-à-vis du salarié qu'avec les autres co-employeurs.

Dans ce cas, le volume de travail initial de 2 400 H (soit un 4/5 de temps) est tombé à 800 H officielles (sachant que le travail au noir a dû se redévelopper).

Suzanne Guérin en conclut que ce système est sans doute plus adapté à des micro-entreprises.

Claude Descargues présente ensuite l'emploi, depuis dix ans, par trois communes d'un même « ouvrier qualifié multifonctions » (convention collective : agent territorial d'entretien). Ces trois toutes petites communes ont constitué un SIVU afin de pouvoir faire entretenir leurs chemins et leur petit patrimoine. Les besoins sont multiples (développement de chemins de randonnée thématiques, restauration des murets, entretien d'une église classée, préparation de la fête communale, changement des ampoules, pose de prises de courant...) mais ils n'étaient pas suffisants pour que chaque commune puisse procéder toute seule à une embauche à plein temps. Par ailleurs, un temps partiel n'aurait pas permis de trouver quelqu'un de qualifié et susceptible de rester longtemps. La solution retenue ne coûte à chaque commune que 70 000 F par an, plus la mise à disposition d'une voiture de service et d'un tracteur. Elle a permis d'améliorer considérablement la qualité de la vie, le charme et l'attractivité des trois villages. Ceci s'est traduit par une augmentation des recettes fiscales du fait de l'arrivée de nouveaux résidents secondaires et d'un artisan séduit par un des villages.

Au début, ce sont les maires qui ont été les promoteurs de cette initiative, contre un certain scepticisme de la population. La personne embauchée travaillait ailleurs, mais a été ravie de trouver de l'emploi sur place. Ses compétences professionnelles contribuent beaucoup au succès de l'opération. Reste un mystère : pourquoi d'autres communes ne suivent-elles pas cet exemple ?

Vincent Labarthe évoque à ce sujet différents freins. La commune de Sainte-Colombe compte 207 habitants. Elle ne dispose pas d'employé communal et les tâches d'entretien qui étaient autrefois assumées bénévolement par les habitants ne peuvent plus être prises en charge par des agriculteurs surchargés de travail et des résidents secondaires le plus souvent absents. Le projet a donc été élaboré et constitué un groupement d'employeurs à partir des besoins de la commune, d'une CUMA, d'une association d'ensilage et de quelques agriculteurs. Dans ce cas, il se trouve que les agriculteurs concernés ne sont pas encore prêts à exercer une fonction d'employeur et auraient sur ce point besoin d'une formation.

Par ailleurs, les besoins des agriculteurs, de la coopérative agricole et de la commune sont tous concentrés sur la seule période d'été.

De manière plus générale, le Ségala-Limargue a abandonné nombre de productions qui étaient fortement créatrices d'emplois (effeuillage du tabac...). Sa diversification agricole est désormais insuffisante. De plus, les agriculteurs craignent de passer au réel.

Dominique Olivier développe ce point en notant qu'aujourd'hui, par exemple, deux hectares de fraises suffisent à embaucher un salarié. Mais, d'une part, les agriculteurs du Ségala-Limargue sont avant tout des éleveurs (et des primes leur sont allouées s'ils extensifient leurs productions) et, d'autre part, une augmentation de leur chiffre d'affaires au-delà de 500 000 F les oblige à tenir une comptabilité plus contraignante. Tout ceci n'incite pas à augmenter la production de valeur ajoutée sur le territoire du Ségala-Limargue, ce qui nuit à la création d'emplois.

Jean-Yves Landas évoque un autre exemple. Une collectivité locale, un club sportif et le centre social souhaiteraient embaucher en commun un animateur sportif. Un candidat très qualifié, très bien implanté (et susceptible d'aller travailler ailleurs si aucune embauche n'est possible localement...) a été identifié. Compte tenu de la diversité des parties prenantes, la constitution d'un groupement d'employeurs n'est juridiquement pas possible. Il est donc envisagé de procéder à une embauche par un employeur unique, avec parallèlement un système de vacations. Cet emploi viserait à développer la pratique du rugby, sport qui contribue fortement à la cohésion sociale d'une région telle que le Ségala-Limargue.

Une discussion plus générale est ensuite consacrée au recrutement des salariés. En ce qui concerne les particuliers employeurs, la condition qui est le plus souvent mise en avant est la confiance : le candidat doit être connu, c'est-à-dire généralement originaire du territoire. Ceci fait que beaucoup préfèrent employer au noir le fils du voisin. Toutefois, la volonté de disposer d'une main-d'œuvre qualifiée sur le long terme peut favoriser d'autres choix.

Par ailleurs, si sa qualification de départ ne leur est pas indifférente, la plupart des employeurs n'en mettent pas moins en avant la grande capacité d'adaptation que doit manifester le candidat.

Du côté de ces employeurs, un important travail de formation est souvent nécessaire. L'utilisation du service de remplacement agricole peut représenter une bonne préparation à la gestion du travail d'un salarié. Il faut en particulier apprendre à bien définir les tâches et les missions (pas seulement pour une semaine). Par ailleurs, toute simplification des obligations administratives est la bienvenue (par exemple, le service de remplacement de la Chambre d'Agriculture se charge de gérer la paie des salariés des groupements contre une rémunération d'un franc par heure comptabilisée).

Enfin, une comparaison est établie avec les associations intermédiaires et les entreprises d'insertion. Leur grande limite est que ces deux types de structures ne permettent pas souvent de construire des solutions pérennes pour les personnes concernées. En fait, le mélange d'un travail social et d'une approche plus économique semble se révéler très délicat à opérer. Dans le meilleur des cas, des postes stables sont créés, mais ceux qui les occupent ne restent pas bien longtemps. Or, les territoires ruraux ont besoin de fixer de l'activité... et des personnes !

Compte rendu de l'interview de l'IFADMR Bourgogne et Franche-Comté à propos de la mise en place de structures de garde et d'animation de la petite enfance appropriées à un milieu rural peu dense

M. Buisson introduit la journée en expliquant que, quand il est devenu maire, à l'issue des dernières élections municipales, il a trouvé dans les dossiers des traces de l'initiative qui va être évoquée au cours de la journée. Il a constaté que des stagiaires Now avaient réalisé sur ce sujet une enquête sérieuse, mais qu'aucune suite n'avait été donnée au projet de halte-garderie qu'elles avaient élaboré.

La nouvelle équipe municipale a quant à elle développé un projet de Maison de la jeunesse afin de mieux répondre aux différents besoins qui existent dans la tranche d'âge de 0 à 25 ans. Une nouvelle enquête a montré que les besoins les plus pressants concernent les 0-6 ans, notamment parce que le réseau des assistantes maternelles n'est pas en mesure de satisfaire toutes les demandes.

Un appel d'offres a été lancé en direction des architectes pour la construction de la Maison de la jeunesse. Par ailleurs, des contacts ont été pris avec la Caisse d'allocation familiale (CAF) de Vesoul afin de conclure un contrat enfance. Six places sont ainsi prévues en crèche et neuf ou dix en halte-garderie. L'investissement (construction et aménagement) s'élève à 3,5 millions de francs, ce qui est d'autant plus important pour une commune comme Jussey qu'elle en assumera la plus grosse partie.

Les partenaires de cette opération sont, à des titres divers, la CAF, l'Union européenne, la Fédération des oeuvres laïques, la Direction générale de l'Équipement et, peut-être, la Région. Cette dernière hésite car le fait d'attribuer une subvention à Jussey l'empêcherait pendant trois ans de financer d'autres projets des communes du secteur.

La crèche-halte-garderie ne sera pas gérée par une association mais directement par la ville de Jussey. Cinq emplois seront créés pour une directrice-puéricultrice (coût salarial : 175 000 F), une aide-puéricultrice (136 000 F), deux CES à mi-temps (16 000 F par poste) et un gardien. Les 400 000 F du budget annuel de fonctionnement seront notamment assumés à 44% par la commune, à 26% par les parents utilisateurs, à 20% par la CAF.

René Prum explique ensuite que le stage Now a été animé sur le secteur de Jussey par l'IFAD MR à la demande du Centre régional d'information des droits des femmes (CIDF) et de la Délégation aux droits des femmes de Haute-Saône. Au cours de deux hivers, à raison d'une journée par semaine, les stagiaires ont réalisé (outre d'autres activités) une enquête approfondie sur les besoins et sur ce qui pourrait être imaginé en matière de prise en charge des enfants sur le secteur de Jussey. Les principaux besoins identifiés concernaient la garde des enfants de 0 à 3 ans, la garde et l'animation des enfants de 3 à 6 ans et l'animation des adolescents.

Malheureusement, celui qui était alors maire de Jussey s'est opposé à toute prise d'initiative, arguant du fait que le tissu des assistantes maternelles lui semblait suffire et qu'un projet plus global verrait bientôt le jour pour tout ce qui concernait l'enfance. De plus, il considérait que tout cela risquait d'être trop coûteux.

Ce maire ayant été battu aux dernières élections, la nouvelle équipe a fait de cette question une priorité pour le secteur.

En réponse à une question sur les liens existant entre la mairie et l'IFADMR, René Prum explique que, actuellement, cette structure n'intervient pas sur le secteur : sa vocation n'est pas d'animer en permanence telle ou telle démarche, mais de répondre à des demandes exprimées par des acteurs locaux. Cela ne l'empêche pas de s'intéresser à ce qui se passe dans les territoires où il est intervenu (et où il peut être appelé à intervenir de nouveau).

Sur un autre plan, il rappelle que Jussey est un bourg-centre et qu'une partie des emplois qui s'y trouvent sont occupés par des personnes qui résident dans les communes alentours. Ces communes n'ont pas été sollicitées pour le montage financier de l'opération.

Interrogé sur l'intercommunalité locale, M. Buisson dit que les gens n'y sont pas prêts. Il existe une charte cantonale et un SIVU pour l'électricité, mais les petites communes ont peur de se faire manger, leurs maires sont âgés, il faudrait que les mentalités évoluent... Pourtant, tout seul, on ne peut rien faire.

Après le départ du maire, convoqué à une réunion en préfecture, René Prum présente l'**IFADMR**. Centre correspondant de l'AFIP pour la Bourgogne et la Franche-Comté, cette association de formation et d'appui au développement local intervient auprès de groupes (agriculteurs, élus, associations...). Ses administrateurs sont implantés en milieu rural et sont pour moitié des agriculteurs et pour moitié des agents de développement ou des formateurs. Il leur appartient de fixer les grandes orientations et les projets. L'IFAD MR emploie par ailleurs trois animateurs. Son mode d'intervention principal est la formation, mais il agit assez souvent en amont et en aval des sessions (identification des besoins, montage des sessions, mise en oeuvre des pistes d'action dégagées...). Parfois, le travail de suivi et d'animation peut durer quelques années. Dans le cas présent, un animateur a été mis à disposition pendant deux ans puis, quand les choses ont commencé à se structurer, elles ont été prises en main par le Réseau local de mobilisation des Hauts du Val-de-Saône, l'association de développement qui s'est constituée à partir d'un large regroupement informel d'acteurs locaux. Ce passage de témoin constitue toujours une phase délicate. Par ailleurs, l'IFAD MR anime actuellement deux sessions de formation d'élus du même secteur.

Etienne Paulin ajoute que l'IFAD MR tient le plus grand compte du contexte territorial pour construire ses interventions.

Danièle Dulmet présente ensuite le point de vue de la Délégation aux droits des femmes. Ces dernières sont particulièrement touchées par le chômage (60% des demandeurs d'emploi sont des femmes), mais beaucoup de celles qui vivent en milieu rural ne souhaitent pas partir vers la ville. De même, elles préfèrent participer à des actions de formation organisées sur leur territoire plutôt que dans un chef-lieu de canton. Pour tenir compte de ce désir d'ancrage dans la réalité locale, un Comité de pilotage est mis en place pour chaque stage. Now mis en place par la Délégation aux droits des femmes. Puis, chaque fois que cela est possible, le relais est pris par les élus locaux.

Agnès Chevallier regrette qu'ainsi, les stagiaires sont parfois dépossédés des fruits de leur travail.

Danièle Dulmet estime malgré tout qu'il n'est pas possible de se passer des collectivités locales si l'on veut que les choses se concrétisent.

René Prum note que, dans le cas présent, la constitution d'une halte-garderie parentale a été envisagée, mais que le groupe s'est rendu compte qu'il n'avait pas réellement la force de

le faire. Seule la ville de Jussey était en mesure de passer à une phase opérationnelle, ce qui se traduit bien évidemment pour les stagiaires par une perte de la maîtrise d'ensemble du projet.

Agnès Chevallier pense qu'il en résulte une perte de l'enthousiasme de départ.

René Prum rappelle les grandes lignes du **projet «mode de garde »**.

Le territoire concerné est celui des Hauts du Val-de-Saône, une petite région intermédiaire située dans le nord-ouest de la Haute-Saône, non loin de la Bourgogne, de la Haute-Marne et des Vosges. Classés depuis avril 1989 en zone 5 b, les quatre cantons qui le composent sont en déclin démographique (leur population a chuté de 12% entre 1982 et 1990). Deux d'entre eux affichent des densités de 13 et de 17 hab./km². Un tiers de leur population a plus de soixante ans. Si leur taux de chômage est inférieur à la moyenne départementale, cela s'explique par un fort exode des jeunes. Un tiers des actifs restants sont agriculteurs, mais le nombre des exploitations chute lui aussi rapidement. L'installation est rendue très difficile par l'importance des capitaux qu'il faut mobiliser. L'activité industrielle de certaines communes demeure importante, mais les effectifs ne cessent de diminuer. Seul l'hôpital spécialisé de Saint-Rémy emploie un nombre significatif de femmes.

En bref, les Hauts du Val-de-Saône se situent à la marge d'un département qui est lui-même très périphérique : la ville de Vesoul est petite et celle de Besançon est éloignée.

Un de ses atouts est que la population locale manifeste une grande aptitude à la mobilisation. Ainsi, dans le cadre d'une action préparatoire liée au programme Leader, un cabinet d'étude extérieur a souligné la forte conscience d'une communauté de destin. Par ailleurs, le Réseau local de mobilisation construit actuellement un Observatoire économique sur les évolutions du secteur.

Ainsi que l'a déjà pointé le maire de Jussey, l'intercommunalité est balbutiante. Une toute petite communauté de communes regroupe cinq communes et 2 300 habitants. Les chartes «unicantonales » n'en sont qu'à une phase de définition d'un programme d'action. La Région ne veut de toute façon pas en entendre parler car leurs territoires sont trop restreints. Leur préparation a toutefois le mérite de provoquer un débat entre les élus et les partenaires socio-professionnels.

De nombreux acteurs manifestent de plus en plus leur volonté de décroisser les approches et les initiatives afin notamment de faire émerger de nouvelles ressources et de nouveaux porteurs de projet. De plus, un projet d'Opération programmée d'amélioration de l'habitat (OPAH) intercantonal est actuellement à l'étude.

En réponse à une question sur l'évolution démographique du secteur, Agnès Chevallier précise que la population de Jussey décline, au profit notamment des communes environnantes qui disposent d'une offre intéressante en matière d'habitat locatif. Ces communes bénéficient sur ce plan d'un bon atout de développement.

René Prum ajoute que la création de l'Observatoire vise en particulier à mieux cerner ce type de phénomène. Pour le moment, les données récentes manquent. Les stagiaires Now ont quant à elles réalisé un très important travail pour collecter et interpréter les données disponibles dans les mairies et pour en trouver d'autres.

Manuel Messey pense que ce territoire manque d'homogénéité. En particulier, Jussey se distingue notablement de toute la partie nord de son canton. Ces différences d'identités empêchent l'émergence d'une dynamique commune.

René Prum prolonge cette remarque en estimant que les quatre chefs-lieux de canton sont relativement décentrés par rapport à leurs propres territoires. Ils ont ainsi du mal à les irriguer.

Henri Isabey souligne le rôle important qu'a joué l'IFAD MR, notamment dans les années 1989-90 en apportant son appui à la structuration d'une démarche cohérente et efficace. Il faut par ailleurs signaler le rôle moteur qu'ont assuré des chantiers internationaux de jeunes organisés par le Centre de Beaumotte. En valorisant le petit patrimoine architectural local et en ouvrant le territoire sur l'extérieur, ces chantiers ont constitué un véritable déclencheur. Un groupe informel de plusieurs dizaines de personnes a alors commencé à prendre des initiatives. Ce groupe s'est structuré en association en 1995. Cette association, le Réseau local de mobilisation des Hauts du Val de Saône, travaille sur trois axes : l'économique, le social et le culturel. Mais le Réseau estime que tout se tient. Son objectif premier est de faire participer le maximum de gens. Il refuse par ailleurs tout nationalisme territorial en cherchant à affirmer sa solidarité, tant avec des territoires ruraux voisins (Borplacal...) qu'avec des territoires urbains ou des territoires situés au-delà des frontières.

Le Réseau emploie un coordinateur ainsi qu'un animateur pour son secteur « Jeunes » (appui à l'organisation de CLSH, impulsion et soutien de projets portés par des jeunes). Dans tous les cas, il s'agit moins de faire que d'aider à faire.

En matière économique, le Réseau anime différentes initiatives de collecte de l'épargne locale et de soutien à la création de nouvelles activités. Un accent particulier est mis sur le partage de l'emploi et sur les groupements d'employeurs.

Sur un plan culturel, un festival de cinéma de trois jours fonctionne depuis trois ans. Par ailleurs, un pôle éducatif a été créé à Aboncourt-Gesincourt.

Enfin, un bulletin de liaison, le Ruracteur, est très largement diffusé sur le secteur. Une radio locale, Radio Pueblo, émet pendant les périodes de vacances. Quarante villages ont été équipés avec des panneaux d'affichage qui sont propres au Réseau. Des journées de mobilisation permettent à des dizaines de participants d'approfondir certains sujets de réflexion ou de nouvelles pistes d'action.

Tout ceci contribue au renforcement de l'identité de la petite région.

Le Réseau est naturellement au coeur de l'actuelle mise en place d'un projet Leader sur le secteur. Il a activement soutenu l'enquête participative réalisée à cette occasion et il a contribué à l'identification des actions prioritaires en diffusant à 7 600 exemplaires un numéro spécial du Ruracteur consacré à cette question : chaque foyer l'a reçu.

Revenant au thème de la petite enfance, René Prum raconte comment l'enquête sur les besoins a été conduite. Le questionnaire qui a été établi portait sur différents points : la garde et l'animation, mais aussi les repas de midi, les activités périscolaires... Ce questionnaire a été diffusé aux familles par le biais des enseignants, ce qui a permis de les impliquer dans la démarche, mais présentait l'inconvénient de ne pas permettre de toucher les parents dont aucun enfant n'était scolarisé. Des sondages complémentaires ont en

conséquence été réalisés. Les soixante réponses collectées ont ensuite été cartographiées, puis analysées commune par commune. Les demandes étaient particulièrement fortes à Jussey : huit concernaient la garde, seize les activités périscolaires et vingt-neuf les activités du mercredi.

Informés de ces résultats, les élus sont restés deux ans sans réagir.

Des contacts ont par ailleurs été pris avec la CAF. Mme Vanhelstraten pense que c'était une bonne idée car la CAF a une politique départementale d'aide à la création et au développement d'équipements d'accueil pour les moins de six ans ainsi que de CLSH et de structures d'accueil périscolaire pour les plus de six ans. Elle peut dans ce cadre fournir un appui financier et un soutien technique par le biais de conseillères spécialisées. En matière d'équipement, son appui financier représente généralement 33% du montant des investissements. Dans le cas où existe un contrat Enfance, un pourcentage des dépenses de fonctionnement est pris en charge si les services offerts dans la commune sont en augmentation. Elle signale par ailleurs que, pour la CNAF, le milieu rural est composé des communes de moins de 5 000 habitants.

Dans le cas présent, l'absence d'intercommunalité est à déplorer car les besoins existants ne peuvent pas être traités de manière globale.

Plusieurs questions méritent d'être creusées. Les besoins identifiés sont-ils pérennes ? Comment évolue le nombre annuel des naissances ? Quelle articulation est prévue entre la crèche (qui pourrait ne pas être collective), la halte-garderie et les écoles maternelles ? Quelle est le degré de viabilité du projet ?

Cette dernière question doit être traitée dans une perspective dynamique car la structure peut créer le besoin. De plus, on sent ici une volonté de faire, de maintenir une vie locale. Or, cette dynamique peut tout à fait se concentrer la question de la petite enfance. Cette question intéresse à la fois les populations résidentes et celles qui sont en recherche d'un nouveau lieu de résidence.

Danièle Dulmet note que ce point mériterait d'être abordé dans le cadre de la préparation de l'OPAH intercantonale.

René Prum informe qu'une réunion a été organisée avec les assistantes maternelles. Alors que certains annonçaient que personne ne viendrait, douze sur quinze y ont participé. Elles ont déclaré ne pas pouvoir répondre à toutes les demandes. Elles sont par ailleurs demandeuses d'une structure collective afin de pouvoir travailler ensemble en certains domaines (concertation, formation, activités collectives).

Sylvie Mathieu fait remarquer qu'en ville, les structures collectives de garde ont beaucoup souffert des aides allouées aux emplois à domicile. En revanche, les petites structures rurales se portent bien, surtout quand elles mixent mini-crèche, halte-garderie et activités périscolaires jusqu'à douze-treize ans.

Manuel Messey explique que la Fédération des oeuvres laïques inscrit son action dans un tel souci d'amélioration des services éducatifs qui accompagnent les temps scolaires. Ceci concerne les temps d'accueil (matin et midi), les fins d'après-midi, les mercredis... Plus le périscolaire est riche, plus cela renforce l'école locale. Face à l'attraction de l'offre urbaine,

des communes périurbaines peuvent sur ce plan convaincre tous leurs habitants de scolariser leurs enfants sur place. Une réflexion sur la qualité de ces temps est en cours avec la CAF et Jeunesse et Sports. A des coûts très supportables pour les communes et les familles, l'expérience déjà acquise en ce domaine montre qu'il y a là une source de vrais emplois, pérennes et correspondant à de réels besoins.

Henri Isabey regrette que les élus préfèrent trop souvent investir dans des trottoirs et des routes. Les projets plus riches en emplois sont préférables. Il se demande par ailleurs si le manque d'intérêt pour ces questions ne s'explique pas par la moyenne d'âge des élus.

Mme Vanhelstraten tient à préciser que la CAF ne soutient pas seulement la garde des jeunes enfants, mais également l'organisation de lieux où ils peuvent s'éveiller, se développer. Elle pense en outre que, mieux que la maternelle, la halte-garderie favorise la socialisation des très jeunes enfants.

Agnès Chevallier a remarqué que les enfants de moins de cinq ans sont de plus en plus nombreux en CLSH, ce qui traduit un besoin.

En écho à une remarque d'Henri Isabey sur l'usage du mot « garderie », Manuel Messey affirme qu'il parle toujours d'accueil éducatif et de restauration d'enfants (et non pas de cantine). Plus généralement, il faut maintenant réfléchir à une meilleure articulation de ces trois pôles de l'éducation que sont la famille, l'école et le périscolaire.

René Prum amorce une conclusion en estimant que deux grands types de problèmes sont maintenant posés : la poursuite du projet et la construction d'une approche intercommunale. Plus spécifiquement, la place du groupe initiateur doit également être réfléchie.

Les ex-stagiaires exposent alors leurs situations présentes. Qu'elles aient trouvé un emploi ou qu'elles soient de nouveau au chômage, elles tiennent à faire savoir (notamment au maire de Jussey) qu'elles se sont formées pour travailler dans le secteur de l'enfance et qu'elles aimeraient bien être associées, d'une manière ou d'une autre, à l'évolution des choses. Elles regrettent plus particulièrement que les emplois actuellement proposés ne s'adressent qu'à des personnes très diplômées ou, au contraire, à des CES. Enfin, le projet actuel de Maison de la jeunesse ne s'intéresse qu'à une partie de ce public. Les adolescents ne sont par exemple pas pris en compte.

Manuel Messey fait remarquer que si les élus ne travaillent pas encore en intercommunalité, ce n'est pas le cas du secteur associatif. Trois permanents de diverses structures travaillent par exemple en concertation sur le territoire considéré.

Henri Isabey ajoute que le Réseau travaille toujours dans une perspective intercantonale.

Pascal Vin met en garde contre le risque d'un arrêt de la dynamique : à partir du moment où un équipement va être créé, les élus seront contents et ils risquent de vouloir en rester là.

Mme Vanhelstraten invite à réfléchir davantage ce dossier dans une perspective de développement local. Le projet petite enfance doit non seulement être traité de manière globale (pas seulement en termes de garde), mais également avec le souci d'établir un très large partenariat. Une dynamique doit être créée autour de cette histoire. Les élus, les parents, les enseignants, la PMI, les associations, les travailleurs sociaux, etc., doivent être invités à se prononcer et à participer. Il faut pour cela créer des groupes de travail, voire un

comité de pilotage. La CAF le demande d'ailleurs explicitement. Mais il faut que la mairie l'accepte.

Signalant au passage qu'elle était sans nouvelle de ce projet depuis des mois, Mme Vanhelstraten estimerait logique que les associations soient impliquées dans la poursuite des opérations.

Enfin, elle pointe le fait que Jussey est la plus petite commune de la région (mis à part Vorey-sur-l'Ognon, mais il s'agit d'une commune très proche de Besançon) à bénéficier d'un tel appui de la CAF. Il s'agit en fait de la première structure « Petite enfance » en milieu rural « profond ». Sa situation « limite » en termes de viabilité doit conduire cette commune à rechercher un partenariat aussi large que possible.

Questionnée sur l'éventualité d'une halte-garderie itinérante, elle pense que beaucoup de choses peuvent effectivement être inventées. Elle signale par exemple qu'une halte-garderie n'est pas forcément ouverte en permanence. En revanche, elle ne connaît pas d'exemple d'une crèche parentale ayant durablement fonctionné en milieu rural. Mais il existe des crèches tournantes (dans les domiciles de différentes aides maternelles et/ou dans ceux de certains parents).

Roger Galas connaît en milieu rural un exemple de crèche familial fonctionnant en lien avec une halte-garderie. Le coût en est inférieur à celui d'une crèche permanente.

Alain Chanard suggère de considérer que l'équipement réalisé à Jussey ne constitue qu'une coquille vide à partir de laquelle il est maintenant possible de construire des solutions adaptées aux besoins, aux ressources et aux particularités de l'ensemble du secteur concerné.

Agnès Chevallier juge particulièrement nécessaire que les Francas et les Familles rurales soient associés à ces réflexions.

Roger Galas rappelle que la signature d'un contrat Enfance suppose d'abord la globalité des questions relatives à la tranche des 0-11 ans (en distinguant les 0-3 ans, les 3-6 ans et les 6-11 ans), et ce pour un territoire plus large qu'un petit bourg-centre.

Mme Vanhelstraten souligne que le CLSH doit aussi accueillir des moins de six ans. Il est par ailleurs possible de travailler sur la formule de la crèche. En transition vers une structure plus permanente, pourquoi par exemple ne pas s'appuyer d'abord sur une crèche familiale ?

Henri Isabey propose que ces questions soient reprises dans le cadre d'un groupe de travail dans le but de soumettre des propositions ou des requêtes au maire de Jussey. L'IFAD MR pourrait être missionné pour instruire la question du « qui fait quoi en fonction des forces disponibles ? »

Plusieurs intervenants font remarquer que la question du périscolaire semble négligée dans l'approche présentée par le maire.