

thématique

N° 77 - Novembre 2017

Note thématique du Service études, statistiques, évaluation de la Direccte Île-de-France

Direction régionale des entreprises, de la concurrence,
de la consommation, du travail et de l'emploi

La dynamique de l'insertion par l'activité économique : les évolutions entre 2010 et 2015

LES PRINCIPAUX RÉSULTATS

- Avec 392 structures dénombrées en 2015, le nombre de structures franciliennes dans l'insertion pour l'activité économique est stable depuis 2012, mais le nombre d'heures effectuées augmente (+ 11 %). 27 000 salariés y ont travaillé en 2015.
- Trois secteurs d'activité concentrent la moitié des heures travaillées en 2015 : Bâtiment et Travaux Publics (23 %), Nettoyage industriel ou en entreprise (16 %) et Espaces verts (12 %). La population des salariés en insertion est de plus en plus masculine, il s'agit en majeure partie de personnes peu qualifiées, 44 % étant chômeurs de très longue durée.
- L'accompagnement social et professionnel constitue un élément central de leur parcours, la formation est développée sous des formes diversifiées. Les sorties vers l'emploi se maintiennent.
- L'évaluation des pratiques d'accompagnement et de formation des AI et des ETTI réalisée en 2015, révèle une diversité et une professionnalisation progressive.

Les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) permettent aux personnes les plus éloignées de l'emploi, de travailler en bénéficiant d'un accompagnement social et professionnel pour se réinsérer sur le marché du travail. Quatre types de structures coexistent, selon deux logiques économiques : les entreprises d'insertion (EI) et les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) produisent des biens et des services ; les associations intermédiaires (AI) et les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) mettent leurs salariés à disposition de tiers.

En Île-de-France, chaque année depuis 2008, les SIAE complètent des bilans statistiques dans le cadre des dialogues de gestion menés avec les Unités départementales de la Direccte en charge de les conventionner. Les résultats présentés ici sont principalement issus de l'exploitation des bilans statistiques de l'année 2015, mis en perspective avec ceux des années antérieures.

Le secteur de l'IAE francilien se stabilise en nombre de structures, tout en gagnant en envergure. Les évolutions du contexte socio-économique le traversent : secteurs d'activité en difficultés ou en expansion, degré de précarisation des salariés, etc. Les effets de la réforme du financement de l'IAE de 2014 ne transparaissent pas encore.

En 2015, la Direccte a fait réaliser une étude par une société de conseil et d'évaluation, sur les pratiques d'accompagnement et de formation dans les AI et les ETTI. L'objectif était d'améliorer les dialogues de gestion.

Un nombre stable de SIAE entre 2012 et 2015, des implantations départementales qui restent hétérogènes

On compte en 2015, 392 structures d'insertion par l'activité économique. Parmi elles, les entreprises d'insertion (148 EI) et les porteuses d'ateliers et chantiers d'insertion (150 ACI) sont les plus nombreuses. Puis viennent les associations intermédiaires (72 AI) et les entreprises de travail temporaire d'insertion (22 ETTI). Entre 2012 et 2015, le nombre d'AI et d'EI s'est resserré ; celui des ETTI et des ACI a légèrement augmenté, puis s'est stabilisé.

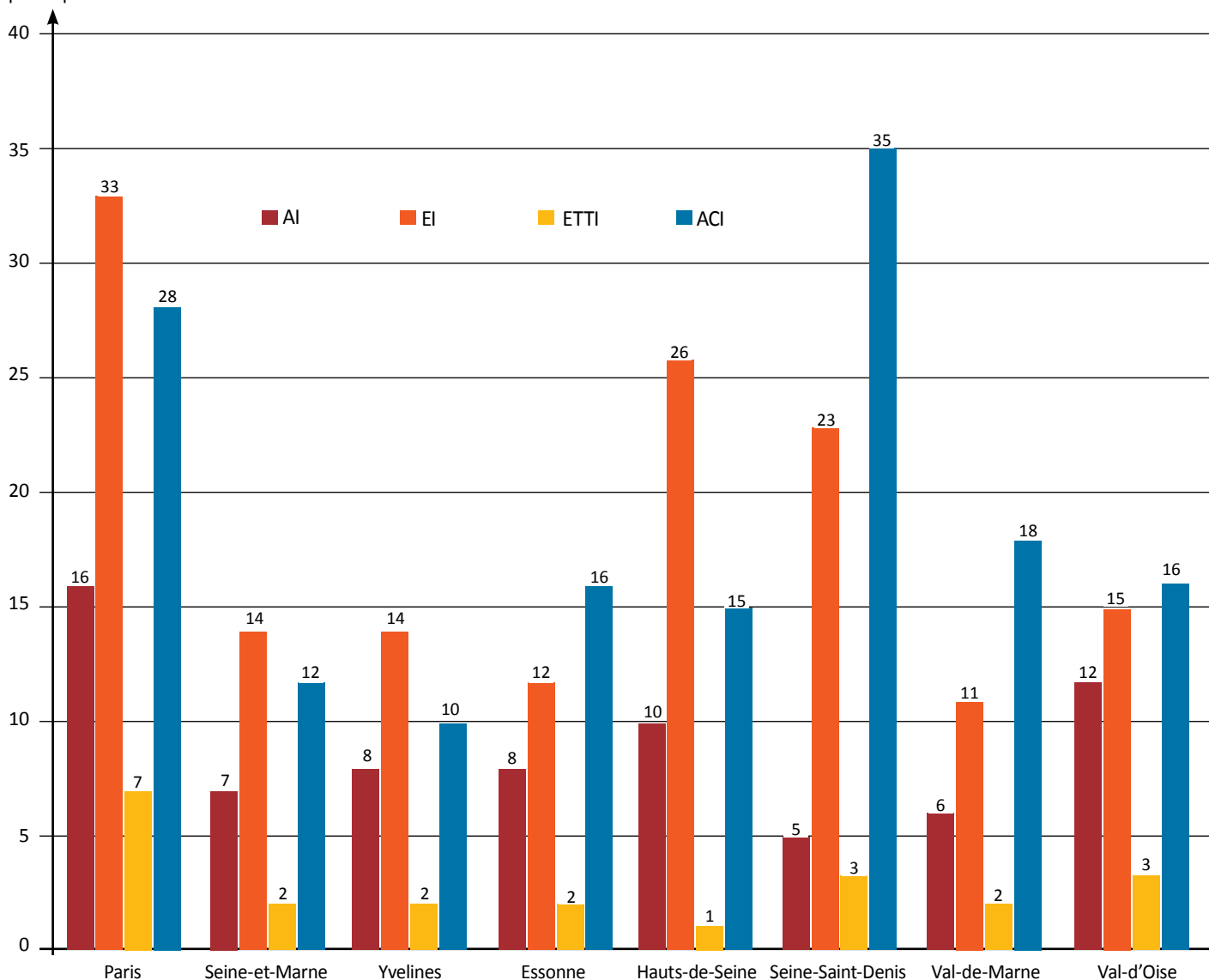
La distribution départementale en 2015 a peu évolué depuis 2012. Chaque département francilien accueille les

quatre types de structure, avec cependant des répartitions variables.

Ces différences territoriales - observables aussi bien en termes de nombre de salariés en insertion, que d'emplois équivalents temps plein d'insertion¹ - reflètent l'adéquation des structures aux spécificités locales en rapport notamment avec les caractéristiques des publics en insertion (par exemple : une surreprésentation en Seine-Saint-Denis des ACI, plus adaptés pour insérer des personnes cumulant de multiples difficultés), avec des secteurs d'activité privilégiés sur certaines zones (les travaux d'espaces verts plus fréquents en Essonne, facteurs de dynamisme des ACI) ou encore des développements liés à l'histoire et aux caractéristiques économiques du département (l'essor des EI proches des grandes entreprises dans les Hauts-de-Seine).

Graphique 1 : Répartition des SIAE selon le département en 2015

Nombre de SIAE par département



Source : Bilans statistiques - Direccte d'Île-de-France - Sese. 2015

¹On décompte le nombre de salariés en insertion et les emplois équivalents temps plein d'insertion. Les salariés en insertion sont les personnes physiques qui ont été sous contrat au cours de l'année en EI ou ACI ou mises à disposition au moins une fois dans l'année en AI ou ETTI. Pour dénombrer les emplois équivalents temps plein (ETP) d'insertion, le mode de calcul varie selon le type de structure : pour les ACI, un ETP correspond à 1820 heures, pour une AI à 1607 heures, une ETTI à 1600 heures et une EI à 1505 heures.

Un COR-IAE francilien créé dans la dynamique de la réforme

La réforme du financement de l'IAE intervenue en 2014, a généralisé l'aide au poste pour l'ensemble des SIAE, mis en place les contrats à durée déterminée d'Insertion (CDDI) dans les ACI et introduit un financement à la performance via une modulation de 5 %. Cela entraîne progressivement des évolutions dans les modèles des SIAE, en particulier les ACI. Pour accompagner ces changements la Direccte a créé en 2014 le Comité d'Orientation Régional IAE (COR-IAE).

Le COR-IAE rassemble les partenaires régionaux investis sur le secteur de l'IAE (Région Ile-de-France, Pole Emploi, les réseaux IAE rassemblés au sein du Grafie : Coorace, Chantier-Ecole, Fédération des Entreprises d'insertion, Chantier-Ecole, FNARS devenue Fas et Ardie). Les travaux menés avec l'ensemble des partenaires de la Direccte, dont les Départements et les SIAE, ont permis d'élaborer un document cadre « Stratégie régionale IAE 2015/2017 » validé au printemps 2015. Cette stratégie se structure en quatre axes opérationnels :

- Renforcer la qualité de l'emploi (prévention des risques professionnels et accompagnement du dialogue social dans les SIAE) ;
- Faciliter le développement économique des SIAE via l'accès aux marchés publics, la mobilisation des leviers financiers,

l'accompagnement de filières ciblées (économie circulaire, numérique...);

- Accompagner la formation des salariés en insertion dans un contexte de réformes avec une réflexion régionale partagée ;
- Améliorer la qualité des parcours, en activant la feuille de route de l'accord-cadre IAE piloté par Pôle Emploi et en développant une réflexion sur les pratiques spécifiques des AI et ETTI.

Cette stratégie a permis de renforcer la coopération entre les partenaires et de décliner ces enjeux communs sur les territoires, avec l'appui des Conseils Départementaux de l'Insertion par l'Activité Economique (CDIAE) pilotés par les Direccte, et l'animation territoriale des Comités Techniques d'Animation (CTA) pilotés par Pôle emploi.

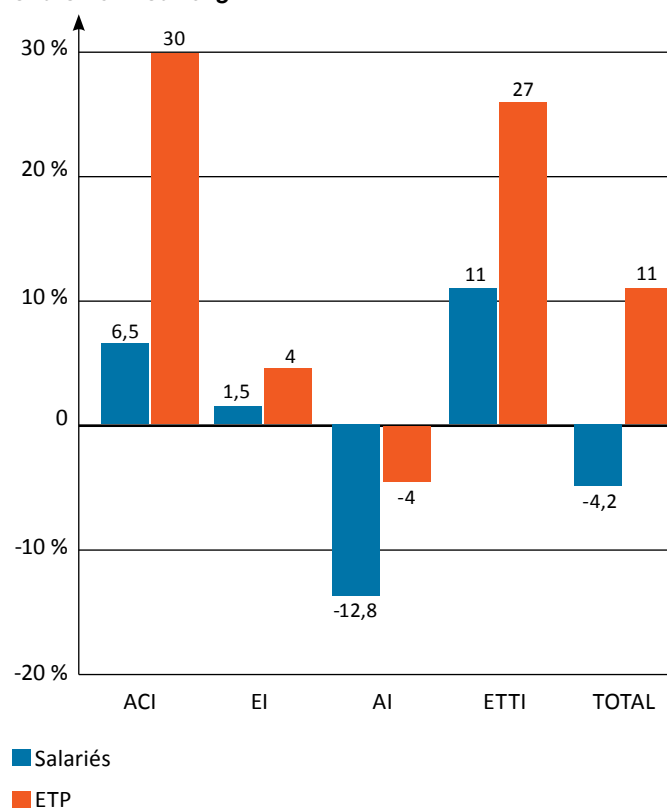
L'ensemble de ces dynamiques et l'évolution concomitante des outils de pilotage de l'IAE (extranet) conduiront à faire évoluer dans les prochaines années le recueil des informations liées à l'évolution des SIAE. Ces éléments seront pris en compte dans l'élaboration de la prochaine stratégie IAE 2018/2020.

Malgré une légère tendance à la baisse sur l'ensemble des IAE, les ACI et les ETTI augmentent franchement leurs effectifs entre 2012 et 2015

On compte 27 023 salariés en insertion en 2015, contre 28 214 en 2012, soit une baisse de 4 % sur la période. Cette évolution négative est due à la baisse importante du nombre de salariés mis à disposition dans les AI, qui ont perdu 13 % de leurs effectifs sur trois ans, passant de 15 936 à 13 898 salariés en insertion. Les AI accueillant plus d'un salarié sur deux, cette baisse l'emporte sur l'accroissement des effectifs de salariés dans les trois autres types de structures de 2012 à 2015 : la progression est peu importante dans les EI (+ 1,5 %), elle est plus nette dans les ACI (+ 6,5 %) et surtout les ETTI (+ 11 %).

Cependant en emplois équivalents temps-plein (ETP), on observe au global une hausse sur la période en Ile-de-France, puisque de 6 859 ETP en 2012, on passe à 7 613 ETP en 2015. D'une part, la baisse des heures travaillées est moins marquée que celle du nombre de salariés dans les AI (moins de 4 %) ; d'autre part, le nombre moyen d'heures effectuées par chaque salarié y étant en moyenne inférieur à celui des autres SIAE, c'est l'augmentation du nombre d'emplois équivalents temps plein dans les autres types de structures qui domine. Les ETP en EI augmentent de 4 % entre 2012 et 2015, ceux des ETTI de 27 %. En ACI, on observe un fort dynamisme : + 30 % d'ETP de 2012 à 2015². Il semble que la réforme de l'IAE n'ait pas gêné le développement des effectifs des ACI.

Graphique 2 : Evolution du nombre de salariés et d'ETP entre 2012 et 2015



Source : Bilans statistiques - Direccte d'Ile-de-France - Sese. 2012-2015
Lecture : Entre 2012 et 2015, l'effectif des salariés a augmenté de 6,5 % en ACI, alors qu'il a diminué de 12,8 % en AI

²Ce dynamisme est d'autant plus remarquable, que le changement dans le mode de décompte induit par la réforme du financement de l'IAE de 2014 a augmenté le nombre d'heures comptant pour un ETP de 1600 (nombre d'heures d'un CUI-CAE) à 1870 (nombre d'heures d'un CDDI).

Au sujet des ETTI

Les ETTI ont été instituées par la loi du 31 décembre 1991. Plus récentes que les AI et les EI, leur création s'est concentrée dans les années 90. Ces entreprises proposent des missions d'emploi temporaire, réalisées par les salariés en insertion auprès de professionnels (entreprises, collectivités...).

Selon l'enquête nationale de la DARES, les ETTI sont les entreprises de l'IAE qui accueillent les salariés les plus proches de l'emploi : 33 % des personnes entrées dans la structure entre septembre et décembre 2010 étaient en emploi juste avant leur embauche - et le plus souvent sur un emploi proche - et plus d'une sur deux est en emploi 18 mois après sa sortie³. 45 % des ETTI appartiennent à un ensemble : ensemble de structures conventionnées au titre de l'IAE qui se consolident en mutualisant certaines fonctions et en limitant des coûts de fonctionnement. D'une manière générale, les ETTI constituent les structures qui entretiennent le plus de liens avec tout type d'acteurs⁴ du fait de leur activité : intérim et services aux entreprises. Si le secteur bâtiment-travaux publics est le plus prisé par les ETTI, elles proposent des missions sur plusieurs secteurs d'activité, entre trois et quatre en moyenne.

En Île- de- France, la croissance des ETTI en nombre de salariés mais surtout en ETP a été importante de 2010 à 2013 ; durant les deux dernières années, une stabilisation s'est opérée. Cette dynamique locale est surtout le fait de trois regroupements d'ETTI, qui portent la moitié des structures franciliennes et plus des trois cinquièmes des heures travaillées.

Une distribution sectorielle de l'activité de l'IAE qui évolue et se concentre

En 2015, la distribution sectorielle⁵ des heures travaillées continue à présenter de fortes dissemblances d'un type de structure à l'autre :

- Plus de la moitié (53 %) des heures travaillées en AI se partage entre les services aux personnes (SAP) et le nettoyage (hors services aux personnes, par exemple : nettoyage industriel, de chantier, de bureaux...);
- La majorité (54 %) des heures travaillées en EI relèvent du nettoyage et du secteur de collecte/tri/recyclage ;
- Près des trois quarts des heures des ETTI sont effectués dans le secteur des bâtiments-travaux publics ;
- Les heures travaillées en ACI se répartissent principalement dans trois secteurs : espaces verts-agriculture (27 %), bâtiments-travaux publics (14 %), collecte tri-recyclage (11 %).

Trois évolutions marquent le paysage sectoriel de l'IAE depuis 2010 :

- Le nombre d'heures recensées dans l'activité collecte-tri-recyclage a augmenté dans tous les types de SIAE : son volume a doublé dans l'ensemble de l'IAE francilienne sur les cinq ans ; en EI, le poids des heures dans ce secteur a presque doublé : 21 % en 2015 contre 11 % en 2010.
- Globalement sur les cinq années, les activités du bâtiment-travaux publics ont vu leur poids s'accroître dans l'IAE, en particulier dans les ETTI (de 52 % à 74 %), probablement sous l'impulsion d'entreprises de travail temporaire investissant le champ de l'IAE. En 2014 et 2015, le secteur du BTP est plutôt en recul, affaiblissement également observable pour l'IAE

Une entreprise d'insertion sur cinq est une régie de quartier

Les régies de quartier, nées au début des années 80, combinent dans un projet original une triple finalité : économique, sociale et politique. Ancrées dans des quartiers prioritaires de la politique de la ville et, rassemblant dans leurs instances habitants, collectivités et bailleurs, elles ont développé leur activité dans les secteurs marchand en tant qu'Entreprises d'Insertion (EI) et non marchand à travers des activités favorisant le lien social.

En 2015, en Ile-de-France, il existe 32 régies de quartier. Quatre d'entre elles ont disparu entre 2012 et 2015, mais quatre autres sont nées sur la même période. Le nombre de salariés et d'ETP de ces régies progresse légèrement moins vite, que dans les autres entreprises d'insertion (un point de moins sur ces trois années). Les régies sont situées dans tous les départements, mais plus nombreuses à Paris

et en Seine-Saint-Denis. La majorité de leurs salariés (56 %) résident dans des quartiers de la politique de la ville, contre 27 % des salariés des autres EI. Elles œuvrent en priorité - pour les trois quarts des heures travaillées - dans des activités de nettoyage (hors services aux personnes) et dans les espaces verts. Plus féminines que la moyenne des EI (35 % de salariées en insertion contre 26 % dans les autres EI), d'âge moyen et de niveau de formation plus faible (plus de 77 % de niveaux infra V contre 65 % dans les autres EI), il est plus difficile à leurs salariés d'opérer des sorties dynamiques : le taux de sorties est inférieur au seuil de 60 % fixé comme objectif dans la circulaire IAE.

Ces structures, inscrites dans des logiques territoriales, sont confrontées à divers enjeux politiques et financiers liés aux collectivités locales et aux bailleurs, qui sont de nature à fragiliser leur équilibre.

³ (2016) « Les structures de l'insertion par l'activité économique : quels liens avec les différents acteurs économiques » V. Rémy *Dares Analyses* n° 52, septembre.

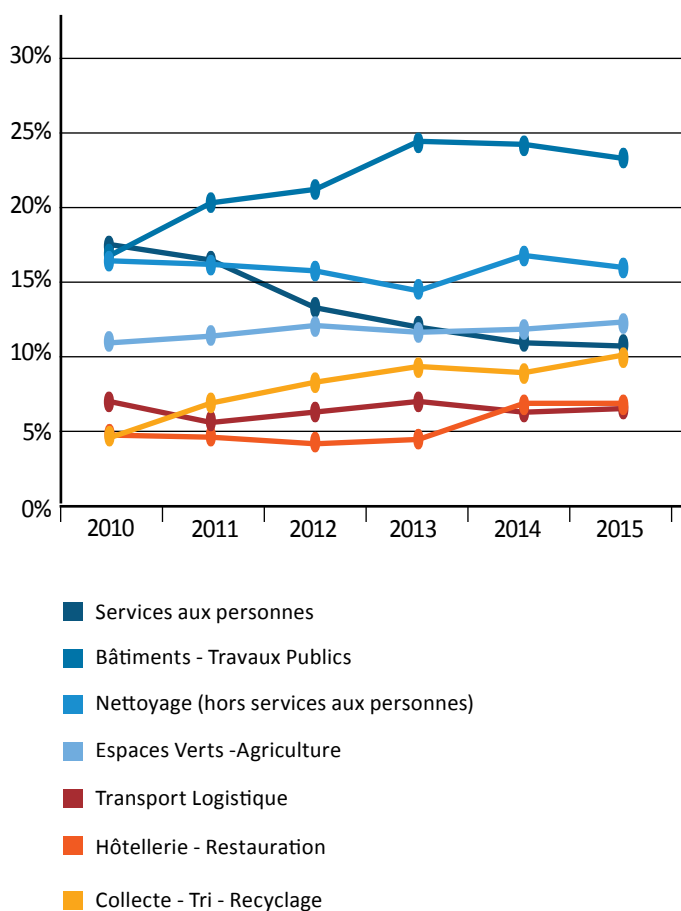
⁴ (2014) « Les salariés des structures de l'insertion par l'activité économique – Profil, accompagnement et situation à la sortie » M. Avenel, V. Rémy *Dares Analyses* n° 20, mars.

⁵ La définition des secteurs a été spécifiquement établie pour les bilans statistiques franciliens selon une méthode pragmatique. On distingue ainsi : Espaces Verts – Agriculture ; Bâtiment – Travaux Publics ; Services aux personnes ; Collecte – Tri – Recyclage ; Postes administratifs ; Hôtellerie – Restauration ; Médiation sociale ; Sécurité – Gardiennage ; Nettoyage (hors SAP) ; Animation – Arts – Spectacles ; Vente ; Technicien – Industrie ; Transport – Logistique.

national⁶. Du fait de la conjoncture économique, le secteur du BTP reprendrait son essor sur une période récente.

- La baisse du nombre d'heures rémunérées dans les services aux personnes est sensible depuis 2010 dans l'IAE, comme dans l'ensemble des entreprises françaises œuvrant dans ce secteur, ainsi que l'observe la Dares⁷. Dans l'activité des AI, les services aux personnes concentrent nettement moins d'heures travaillées en 2015 (28 %) qu'en 2010 (42 %).

Graphique 3 : Répartition dans les sept principaux secteurs d'activité de l'IAE des heures travaillées entre 2010 et 2015



Source : Bilans statistiques - Direccte d'Île-de-France - Sese. 2010-2015
 Lecture : Près de 5 % des heures travaillées dans les SIAE étaient réalisées dans le secteur de « la collecte – Tri –Recyclage » en 2010, contre 10 % en 2015

Les sept principaux secteurs d'activité (services aux personnes, BTP, nettoyage, espaces verts-agriculture, transport-logistique, hôtellerie-restauration, collecte-tri-recyclage) représentaient en 2010 près de 80 % des heures de travail effectuées dans l'IAE francilienne. La concentration s'est renforcée en 2015, puisque 85 % des heures sont réalisés dans ces sept secteurs.

Collecte-tri-recyclage : un essor remarquable

En Île-de-France, les activités issues de l'économie circulaire sont investies par les EI et les ACI. Il s'agit de collecte, recyclage et réemploi de produits alimentaires, de mobiliers, d'objets, de matériels informatiques, de textiles, vélos, recyclage de déchets verts...

En 2015, on dénombre plus de 50 SIAE ayant ce type d'activités, dont 18 ACI ressourceries et 30 EI pour lesquelles l'activité principale s'inscrit dans ce secteur⁸. On les trouve dans tous les départements franciliens, mais plus nombreuses à Paris, dans les Hauts-de-Seine et les Yvelines.

Sur la base des bilans statistiques, le taux d'évolution du nombre d'heures d'activité recensées dans le secteur « collecte-tri-recyclage » de l'IAE entre 2010 et 2015 s'établit à + 112 % ; il est du même ordre de grandeur, que celui estimé par l'Ademe⁹ pour les ETP de l'emploi lié à l'ESS au titre de la réutilisation et du réemploi.

Les contours de ces activités nécessitent encore des ajustements, en raison de leur définition récente et des évolutions qui les caractérisent : professionnalisation en cours, gisements non exploités, développement de la concurrence, évolution du comportement de consommation des particuliers...

La part de Pôle emploi dans les orientations s'accroît

Parmi différentes entités qui orientent les salariés vers les structures de l'IAE, Pôle Emploi voit son rôle s'affirmer, à l'origine de 28 % des orientations contre 19 % en 2010. Cette dynamique est notamment portée par la montée en charge des outils, ainsi que des partenariats, institués par l'accord cadre de 2011 signé entre Pôle emploi, les réseaux de l'IAE et l'Etat, comme les fiches d'orientation et de prescription, les conventions de coopération, les comités techniques d'animation (CTA)... En outre, des initiatives constructives ont été développées, notamment en Seine-Saint-Denis et dans le Val-de-Marne : des ateliers de préparation à la sortie destinés aux personnes ne maîtrisant pas bien l'expression écrite ou parlée ont été organisés, des sessions de recrutement collectif mises en place pour des publics spécifiques, des répertoires d'entreprises d'accueil pour des périodes de mise en situation professionnelle ont été constitués...

⁶ Albert V. (2016) « L'insertion par l'activité économique en 2014 – Année de mise en œuvre de la réforme du financement de l'Etat » *Dares Résultats n° 051*, septembre.

⁷ Thiérous L. (2017), « Les services à la personne en 2015 – Une baisse continue de l'emploi par les particuliers employeurs » *Dares Résultats n° 011*, février.

⁸ Documents produits conjointement en 2015 par la fédération des entreprises d'insertion, le Grafie, Chantier école Île-de-France.

⁹ Ademe (2014), « Panorama de la deuxième vie des produits en France », octobre.

Symétriquement, entre 2010 et 2015, les salariés en insertion sont proportionnellement moins nombreux à venir d'eux-mêmes (18 % contre 20 % des recrutements) ou par l'intermédiaire d'autres institutions (Mission locale, Plie,...).

Davantage d'hommes, des âges variables d'une SIAE à l'autre

Les salariés des SIAE sont majoritairement des hommes, c'est une observation récurrente depuis plusieurs années en Ile-de-France, comme dans le reste du pays. La part des femmes se réduit encore entre 2010 et 2015, passant de 48 % à 40 %. Elle diminue dans tous les types de structures, sauf en ACI où le sexe-ratio demeure (70 % d'hommes et 30 % de femmes).

Deux effets se cumulent : d'une part, la proportion de femmes baisse dans les AI et les ETTI : dans les premières, cela s'explique par la décroissance des services d'aide à la personne, secteur d'activité très féminisé ; dans les secondes, par l'augmentation du poids des activités du BTP, où l'on recrute essentiellement des hommes (90 % d'hommes dans les ETTI en 2015) ; d'autre part, les AI, qui constituent les SIAE comptant le plus de femmes, perdent de nombreux salariés sur la période.

La part des jeunes (moins de 26 ans) et celle des seniors varient peu entre 2010 et 2015 (ils constituent chacun 19 % des effectifs annuels de salariés en insertion), mais certaines différences entre SIAE restent marquées. Les AI se caractérisent par une population plus âgée que les autres SIAE (23 % de 50 ans et plus), en lien notamment avec le type de métier exercé ; à l'opposé, dans les ETTI, la moyenne d'âge est généralement plus faible (25 % de moins de 26 ans), comme dans l'emploi intérimaire en général.

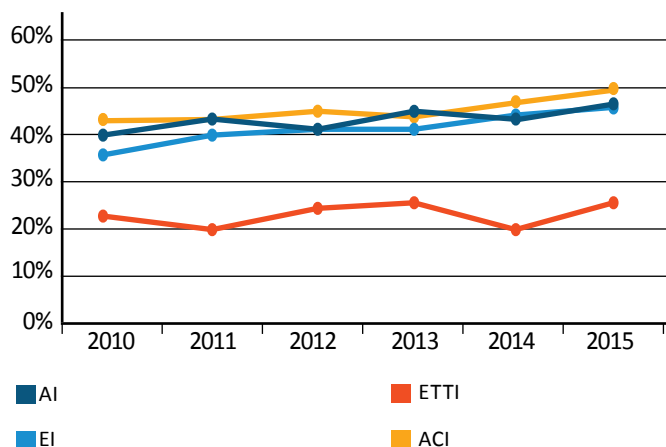
Les publics prioritaires : des salariés peu qualifiés, chômeurs et bénéficiaires de minimas sociaux

On constate que 61 % des salariés de l'insertion ont un niveau de qualification inférieur au CAP-BEP, proportion restant stable depuis plusieurs années dans les bilans statistiques. Dans les entreprises d'insertion, les moins qualifiés sont un peu plus nombreux : en 2015, ils représentent 68 % des effectifs.

Parmi les salariés en insertion, les personnes entrées en IAE en étant chômeur de très longue durée (au moins deux ans) constituent 44 % des effectifs en 2015 en Île-de-France. Ils sont logiquement - compte-tenu de la situation générale de la demande d'emploi - de plus en plus nombreux : en effet, en 2010 en AI, EI et ACI, cette proportion était d'environ 40 %.

En 2015, en ACI c'est même un salarié sur deux accueilli qui est chômeur de très longue durée en Île-de-France.

Graphique 4 : Part de chômeurs de très longue durée dans chaque type de SIAE de 2010 à 2015



Source : Bilans statistiques - Direccte d'Île-de-France - Sese. 2010-2015

La tendance à l'augmentation de la part de chômeurs longue durée se retrouve pour l'ensemble de l'IAE en France en 2014. Les statistiques établies au niveau national, sur la base des salariés recrutés en 2014¹⁰, soulignent la plus grande précarité des salariés des ACI, comparés aux autres SIAE.

La part de bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active (RSA) a aussi légèrement augmenté entre 2010 et 2015 de 29 à 32 %. En ACI, un salarié sur deux est bénéficiaire du RSA, cette relativement forte proportion est à relier au cofinancement des Conseils départementaux¹¹. Les chiffres nationaux sont comparables, ils témoignent d'une hausse des bénéficiaires du RSA en 2014.

Les bénéficiaires de l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS) et les travailleurs handicapés constituent chacun 4 à 5 % des effectifs de salariés en insertion, leurs fréquences varient peu selon le type de SIAE. Le taux francilien de travailleurs handicapés est inférieur à la moyenne nationale.

Il convient de noter la singularité des ETTI, qui ont dans leurs rangs nettement moins de chômeurs de très longue durée et de bénéficiaires de RSA. Elles semblent accueillir une population moins en difficulté que les autres SIAE.

L'accompagnement, un enjeu central pour la progression des salariés

Dans les SIAE, les salariés en insertion bénéficient d'un accueil et d'une offre de services visant à les rapprocher de l'emploi et à leur procurer des revenus. Cette offre repose sur des salariés permanents qui assurent des fonctions d'encadrement, d'accompagnement et de formation.

¹⁰ Cf. Dares Résultats de septembre 2016, n°51, déjà mentionné.

¹¹ Point spécifiquement abordé dans Chauveau F. Picard V. « L'insertion par l'activité économique en Ile-de-France en 2012 » *Bref thématique n°45* – mai 2014.

En 2015, on compte (en ETP) environ un salarié permanent pour cinq salariés en insertion dans les structures franciliennes. Les moyens sont plus importants dans les EI (un pour trois) et dans les ACI (un pour quatre), comparés aux AI (un pour huit) et surtout aux ETTI (un pour quatorze) qui mettent à disposition leur public auprès d'autres employeurs. Plus de la moitié du temps des salariés permanents (55 %) est affecté à l'encadrement technique des salariés en insertion, il est massif dans les EI (72 %), un peu moins dans les ACI (62 %). En AI et ETTI, l'accompagnement social et professionnel absorbe l'essentiel des heures passées auprès d'eux, pour 69 % et 90 % du temps dédié.

L'accompagnement dispensé aux salariés en insertion est polymorphe, il combine des dimensions professionnelles et sociales pour plus de 80 % d'entre eux.

L'accompagnement social permet de résoudre des problèmes multiples. Les difficultés les plus mentionnées (toutes deux pour 35 % des salariés en insertion) sont d'une part celles concernant les démarches administratives par rapport à l'accès aux droits et d'autre part, celles relatives au logement. Les questions de surendettement sont énoncées pour 27 % des salariés, celles liées à l'illettrisme pour 22 %. Enfin les problèmes de santé et le manque de mobilité concernent respectivement 17 et 15 % des salariés.

Ce sont les salariés des ACI qui accusent le plus de difficultés, quelle que soit leur nature, puis ceux des EI. Les salariés en AI et en ETTI en rencontrent toujours moins : en ETTI, les salariés, plus jeunes, ont plus de difficultés de logement, mais moins de surendettement et de problèmes de mobilité qu'en AI.

Quelques différences géographiques sont sensibles : à Paris, les salariés déclarent plus de difficultés de logement (46 % d'entre eux) et peu de problèmes de mobilité (6 %) ; en Seine-et-Marne et en Essonne, le manque de mobilité touche plus de salariés (respectivement 22 % et 26 %) ; en Seine-Saint-Denis, plus d'un salarié sur deux (53 %) bute sur des démarches administratives ou d'accès au droit.

L'accompagnement professionnel se traduit, en particulier, par des prestations de technique de recherche d'emploi, dont bénéficient 60 à 81 % des salariés selon les SIAE et des aides au projet professionnel pour 64 à 86 % d'entre eux. Les salariés des ACI sont les plus aidés, ceux des AI sont les moins nombreux à en bénéficier. En ACI, 15 % des salariés ont bénéficié d'une période de mise en situation en milieu professionnel en 2015, contre 10 % en 2013.

Le contenu hétérogène des formations dispensées aux salariés

Selon les bilans statistiques de 2015, près des deux tiers des salariés en insertion ont suivi une formation. C'était le cas de moins d'un salarié sur deux en 2010. Ce sont les salariés des ACI qui sont les plus nombreux à en bénéficier

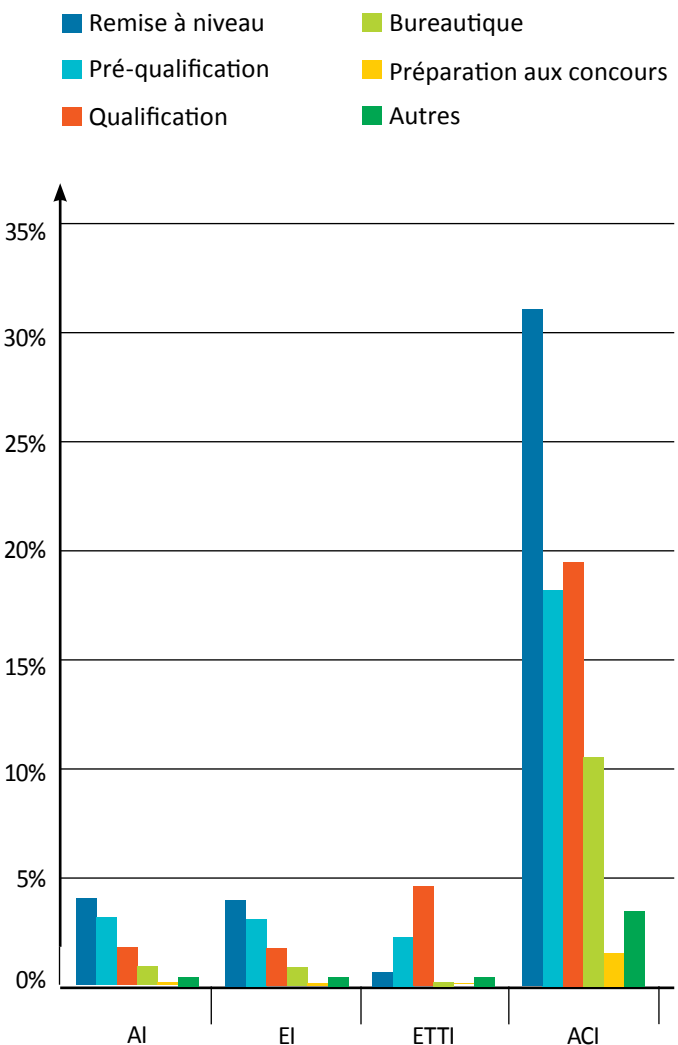
(93 %) et le plus longtemps. C'est moins important en EI et en ETTI, et encore plus faible en AI où la formation a concerné 44 % des salariés en insertion en 2015.

Cependant le terme de formation recouvre de multiples réalités. On y intègre notamment les formations d'adaptation au poste et celles de secourisme - geste et posture qui sont le plus souvent de courte durée et d'ailleurs peu considérées comme des formations par les salariés en insertion eux-mêmes.

Ainsi dans le cadre de l'évaluation des AI-ETTI engagée en Ile-de-France en 2015, cet écart de perception est sensible, les salariés en insertion franciliens ont déclaré avoir suivi une formation en proportions faibles : 32 % en AI et surtout 21 % en ETTI (contre respectivement 44 % et 83 % aux dires des bilans statistiques des structures).

De fait, dans ces deux structures, si l'on excepte les formations d'adaptation au poste et de secourisme - geste et posture, moins de 5 % de salariés d'AI et d'ETTI ont suivi dans l'année 2015 chacun des autres types de formation (cf. graphique ci-dessous).

Graphique 5 : Part de salariés en insertion bénéficiaires de formations selon le type de SIAE en 2015



Source : Bilans statistiques - Directe d'Ile-de-France - Sese. 2015

Les formations de remise à niveau et d'acquisition de savoir de base ont vu leur fréquence significativement progresser au cours des dernières années en EI et en ACI, concernant respectivement 22 % et 31 % des salariés en insertion. Elles sont de durées assez homogènes et comptent 55 heures en moyenne.

Les formations les plus longues sont les formations qualifiantes (217 heures en moyenne) et préqualifiantes (près de 80 heures), qui concernent respectivement 6 % et 7 % des salariés en insertion. Elles sont plus fréquentes en EI et ACI, où elles touchent chacune entre 6 et 20 % des salariés en insertion, contre 2 à 5 % de ceux en AI et ETTI.

Etude sur les dispositifs de formations mutualisées et territorialisées en IAE

Le Comité d'orientation régional de l'IAE a missionné le Grafie¹² pour mener une étude-expérimentation portant sur les formations mutualisées et territorialisées des salariés en parcours. L'opération est menée par Chantier école Île-de-France. Elle est financée par la Direccte, la Région et Uniformation.

Dans ce cadre, l'ensemble des réseaux et autres acteurs départementaux, agissant au plus près des besoins des structures, a été interrogé. Ils sont unanimes quant à l'urgence de maintenir les efforts relatifs aux formations sur les savoirs de base, notamment celles portant sur la linguistique (français langue étrangère, alphabétisation, lutte contre l'illettrisme), considérée comme un « prérequis essentiel avant d'envisager d'autres formations ».

Une enquête a également été menée auprès d'un échantillon représentatif de 60 structures de l'insertion par l'activité économique, soit 15 % des SIAE franciliennes. Celles-ci soulignent que le financement des formations est plus complexe sous l'impact des réformes de l'IAE et de la formation professionnelle.

Les résultats de cette enquête montrent que, pour l'ensemble des SIAE interrogées, comme pour les acteurs départementaux, les formations les plus essentielles sont les formations de remise à niveau et portant sur les savoirs de base. Trois freins majeurs sont identifiés par les structures dans le parcours des salariés : le niveau linguistique (mentionné par deux SIAE sur cinq), le niveau scolaire (pour une SIAE sur trois) et la mobilité (citée par une SIAE sur quatre).

Une expérimentation sur ce thème sera proposée aux institutions et financeurs, afin de mettre en avant des modalités de formation susceptibles de s'adapter aux spécificités des structures et des salariés de l'IAE.

SIAE, et après ?

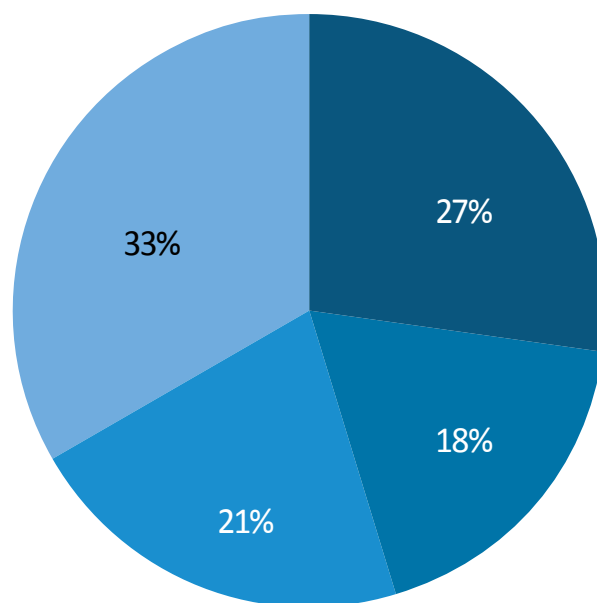
Au cours de l'année 2015, sur 27 023 personnes employées par une SIAE, 13 123 ont quitté leur emploi, soit une sur deux.

Les sorties ne sont pas définies et comptées de la même manière selon les structures (voir encadré). Seules 65 % de ces sorties (soit 8 498) sont prises en compte dans les dialogues de gestion. En effet, pour être qualifiés de sortants, les salariés doivent être restés un temps minimal ou avoir réalisé un minimum d'heures d'activité pour la SIAE.

Ces seuils s'avèrent plus difficiles à atteindre en AI, où seulement 45 % des sorties sont considérées, contre 87 % dans les EI et 93 % dans les ACI. Dans les ETTI, 77 % des sortants sont pris en compte : cette proportion a nettement progressé depuis 2013, où elle était de 56 %.

En 2015, les AI ont le meilleur taux de sortie en emploi durable (32 %). Les EI et ETTI ont des taux proches de la moyenne (environ 26 %) et les ACI sont légèrement en-dessous (23 %).

Graphique 6 : Répartition des sorties en 2015



- Emploi durable : CDI-CDD ou mission d'intérim sup 6 mois, création d'entreprise
- Emploi de transition : CDD ou mission d'intérim inf. 6 mois, contrats aidés
- Sorties positives : Entrée en formation, emploi dans une autre SIAE, départ à la retraite
- Autres sorties : Chômage, inactivité, sans nouvelle

Source : Bilans statistiques - Direccte d'Île-de-France - Sese. 2015

¹² Graphie : Groupement régional des acteurs franciliens d'insertion par l'économique, qui rassemble les six réseaux régionaux de l'IAE en Île-de-France.

Définition des sorties et objectifs de la circulaire du 10 décembre 2008 et de l'instruction du 16 janvier 2012

Quel que ce soit le type de SIAE, pour être défini comme sortant, le salarié doit réunir trois conditions cumulatives :

- Avoir signé un contrat de travail avec la SIAE,
- Etre resté un temps minimal en tant que salarié ou avoir réalisé un minimum d'heures d'activité,
- Ne plus être en contrat de travail avec la SIAE (sauf s'il est embauché sur un poste non conventionné au titre de l'IAE)

Ces conditions de présence significative se traduisent différemment selon le type de SIAE :

- EI et ACI : Pour être comptés dans les sorties, les salariés doivent être restés en CDDI au moins trois mois dans la structure.
- ETTI : Pour être comptés dans les sorties, les salariés doivent avoir eu au moins une mise à disposition, travaillé au moins 150h dans les douze mois qui précèdent la sortie et ne pas avoir connu d'interruption de plus de six mois consécutifs.
- AI : Pour être comptés dans les sorties, les salariés doivent

avoir eu au moins une mise à disposition et avoir réalisé au moins 150h dans les douze mois qui précèdent la sortie.

Par ailleurs, sont exclues du calcul les sorties suivantes considérées comme spécifiques :

- Rupture de l'employeur pour faute grave du salarié ;
- Congés de longue maladie : uniquement supérieurs à trois mois et dépassant l'échéance du contrat ;
- Décès ;
- Déménagement ;
- Décision administrative, décision de justice.

Les sorties dynamiques comprennent les trois catégories suivantes :

- emploi durable : CDI, CDD ou mission d'intérim de plus de six mois, création d'entreprise
- emploi de transition : CDD ou mission d'intérim de moins de six mois, contrats aidés
- sorties positives : vers une formation ou un emploi d'insertion dans une autre SIAE, départ à la retraite.

Une structure sur deux a une activité issue des marchés publics

51 % des structures de l'IAE ont déclaré avoir travaillé dans le cadre d'au moins un marché public en 2015.

Les marchés publics constituent une opportunité économique pour les SIAE et le code des marchés publics comprend plusieurs dispositions qui leur sont favorables. Les structures peuvent y recourir en qualité de titulaire ou en tant que prestataire qui met à disposition du personnel ; elles peuvent également intervenir en qualité de cotraitant ou sous-traitant.

La part de SIAE ayant une activité issue des marchés publics n'a pas changé depuis 2013 : toutes les ETTI sont concernées, 80 % des AI, 57 % des EI et 27 % des porteuses d'ACI.

Le montant des recettes des marchés publics de l'ensemble des structures de l'insertion par l'activité économique pour l'année 2015 s'élève à 84 millions d'euros, soit une augmentation de 3 % par rapport à l'année 2014. Cette augmentation varie selon les structures : + 7 % pour les ETTI, + 3 % pour les ACI, + 2 % pour les EI, - 5 % pour les AI.

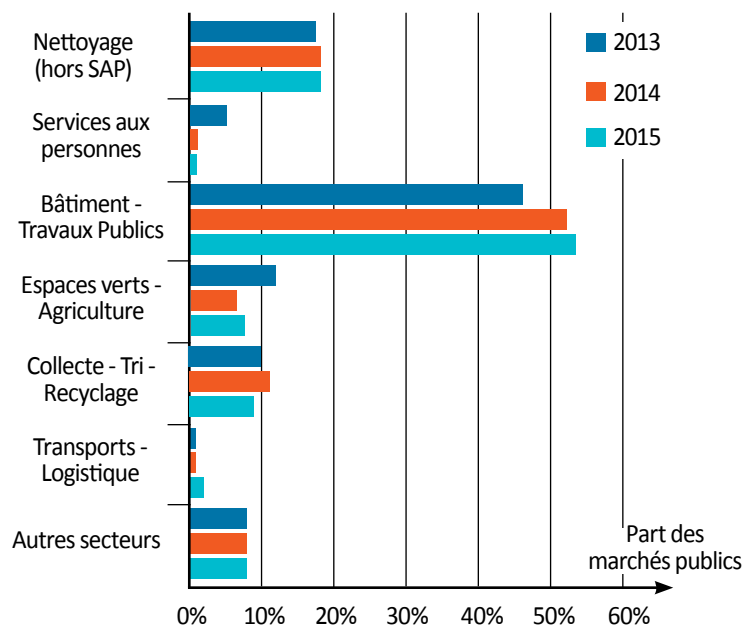
Deux secteurs d'activité concentrent la majeure partie du financement. Le secteur du BTP a engrangé plus de 53 % de ces recettes, soit 45 millions d'euros. Le secteur du nettoyage (hors services à la personne) avec 16 millions d'euros, recueille 19 % du montant total des recettes issues des marchés publics.

Depuis 2013, l'évolution du poids relatif des autres secteurs d'activité évolue : le secteur du transport a augmenté, alors

que ceux des espaces verts-agriculture, des services à la personne et de la collecte-tri-recyclage ont plutôt baissé.

En 2015, deux types de donneurs d'ordre ont été à l'origine de la majorité des recettes des marchés publics, ce sont les communes et intercommunalités (à l'origine de 32 % des montants alloués) et les bailleurs sociaux (24 %). Pour les ETTI, les entreprises privées – attributaires de marché public et qui les mobilisent en tant que sous-traitant – constituent un donneur d'ordre important (33 % du volume des financements des marchés publics des ETTI).

Graphique 7 : Évolution de la répartition des marchés publics



Source : Bilans statistiques - Direccte d'Île-de-France - Sese. 2015

Une évaluation des pratiques d'accompagnement et de formation des AI et des ETTI

Pour améliorer la qualité du dialogue de gestion entre les structures de la SIAE et les services de la Direccte concernant les modalités d'accompagnement et de formation des AI et des ETTI, une évaluation a été confiée par la Direccte à un organisme de conseil¹³ fin 2015 en Île-de-France, pour faire un point sur leurs pratiques et mieux appréhender les besoins et les parcours des salariés en insertion.

Cette évaluation a combiné :

- une enquête par entretiens auprès des acteurs locaux de l'IAE dans tous les départements,
- une enquête par questionnaire auprès de toutes les AI et ETTI de la région,
- une enquête par questionnaire auprès d'un échantillon représentatif de 459 salariés en parcours ou sortis de l'IAE.

Des séances de travail partagées entre acteurs régionaux, la Direccte et les SIAE ont conclu la démarche et permis de renouveler les outils communs pour les dialogues de gestion (glossaire, illustration des pratiques professionnelles dans la négociation des objectifs...).

Des moyens et des organisations qui restent différents dans les deux types de structures

La composition des instances de gouvernance des AI, et de manière moindre des ETTI, évolue vers un renforcement du poids des acteurs économiques. Ainsi la place des bénévoles décroît dans les AI. En outre, les évolutions du contexte socio-économique ont induit des réorientations ou diversifications des secteurs d'activité, principalement dans les AI.

L'organisation et le fonctionnement des SIAE sont marqués par leur modèle structurel. L'accueil et de l'accompagnement en ETTI sont centrés sur la mise au travail.

En AI, l'accompagnement est une fonction essentielle qui relève plutôt de personnels dédiés. Qu'il s'agisse de Conseillers en Insertion Professionnelle (CIP) ou de bénévoles, il y est global et s'inscrit sur le long terme. Les équipes cherchent à se professionnaliser.

Cependant les modèles économiques de structures évoluent : AI et ETTI peuvent se regrouper, rejoignant un ensemblier ou un collectif, ce qui génère des évolutions en matière d'ingénierie de parcours.

L'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (Opca) qui collecte les cotisations relatives à la formation professionnelle pour les ETTI, le FAFTT, permet à ces dernières d'accéder à un catalogue très diversifié. De son côté, l'Opca principal des

AI, AGEFOS-PME appuie des collectifs d'AI sur des cibles précises (compétences de base en particulier).

Enfin, le « plan 500 000 » - qui offre des formations supplémentaires aux demandeurs d'emploi - a pu être mobilisé de façon significative en 2016 pour les salariés des AI.

Les outils d'accompagnement

Que ce soit en AI ou en ETTI, le premier temps d'accompagnement consiste à permettre aux salariés de travailler et d'accéder à un revenu au plus vite. Dans le second temps, certains salariés s'engagent dans la construction d'un projet professionnel. Les supports de parcours sont plus diversifiés en ETTI qu'en AI, incluant davantage d'opportunités de formation avec notamment les contrats d'insertion professionnelle intérimaire (CIPI) et les contrats de développement professionnel intérimaire (CDPI).

L'usage d'outils formalisés pour l'encadrement et l'accompagnement des salariés en début de parcours est bien développé : livret d'accueil, réalisation de bilans socio-professionnels, d'évaluation de compétences... Les outils sont moins présents dans la suite du parcours (livret de parcours, bilans d'étape) mais se renforcent à la sortie : fiches métiers, passeport de compétences.

Les parcours combinés entre AI et ETTI, principalement dans le cadre de marchés publics, restent marginaux. Les salariés en insertion ont pourtant souligné l'intérêt de ceux-ci, notamment en termes d'approche métier et d'accès à la formation.

Les formations sont essentiellement réalisées dans un objectif d'adaptation au poste, en grande partie en interne. Dans les AI, ces formations concernent l'acquisition de prérequis professionnels (savoirs de base, gestes et postures, sécurité au travail). En ETTI, les formations sont plutôt utilisées pour accompagner les fins de parcours, mises en œuvre par des prestataires externes. De fait, dans l'enquête, les salariés sont peu nombreux à déclarer avoir suivi une formation, l'intégrant le cas échéant comme une composante de l'accompagnement global.

Les travaux menés lors de cette évaluation ont fait évoluer les représentations des pratiques des AI et des ETTI et permis d'identifier des pistes de travail à mettre en œuvre par les équipes d'accompagnement.

Des profils associés à des parcours

Les salariés en insertion ont été bien accueillis dans les SIAE, y ont obtenu un travail et un revenu comme ils l'espéraient. Ensuite, ils se saisissent diversement de l'offre d'accompagnement et de formation.

¹³ (2017) « Evaluation des pratiques d'accompagnement et de formation dans les AI-ETTI et outillage pour les dialogues de gestion avec les unités départementales de la DIRECCTE IdF » *Rapport et synthèse de Pluricité Synoptic* – février

Cinq profils ont été distingués sur la base des caractéristiques socio-démographiques et de l'inscription dans l'IAE des salariés interrogés :

Des femmes de 31-49 ans en AI (20 % de la population) : Elles ont des missions à temps partiel, une fois sur deux dans le secteur du nettoyage et considèrent l'AI comme un employeur en tant que tel. Ayant bénéficié d'un suivi régulier de la part de l'AI, elles ont fréquemment suivi une formation (près d'une sur deux, contre 30 % en moyenne), c'est le « plus » que leur a apporté l'AI, au-delà du travail et du revenu.

Des femmes en ETTI et des seniors en AI (15 % de la population) : Elles travaillent à temps partiel, dans le secteur du nettoyage ou du service aux personnes et ont un autre employeur dans deux cas sur cinq. Ce sont les moins diplômées (les trois quarts n'ont aucun diplôme ou le brevet seulement). Leurs parcours sont plus étirés (un sur deux dure depuis deux ans au moins) et leurs attentes sont essentiellement tournées vers travail et revenu, d'ailleurs elles bénéficient d'un suivi plus léger que leurs homologues. Sans être négatives, elles ne sont pas aussi enthousiastes que les autres salariés sur l'impact de leur passage en AI ou ETTI sur le plan des apprentissages, de nouveaux projets...

Des seniors au parcours distendu (9 % de la population) : Il s'agit d'hommes, plus diplômés que les autres salariés

en IAE, avec des parcours en AI assez étirés, comportant surtout des missions à temps partiel. Ils se satisfont des missions proposées, sans exigence particulière, les AI et ETTI constituant une sorte d'« employeur de la dernière chance ». Ils disent avoir bénéficié d'un accompagnement global satisfaisant.

Des jeunes femmes en AI à la recherche d'expérience professionnelle (7 % des salariés) : Il s'agit de femmes de moins de 30 ans, ayant une fois sur deux un CAP, un BEP ou un Baccalauréat (niveau IV et V) qui sont en AI, où elles ont bénéficié d'une première mission rapidement après leur inscription. Elles sont positives sur leur passage en IAE (utilité des conseils, confiance en soi, nouveaux projets) car heureuses d'y avoir acquis l'expérience professionnelle, qu'elles recherchaient.

Des pragmatiques (49 % de la population) : Il s'agit d'hommes de tous âges, plus jeunes pour les ETTI. Ils ont été orientés par une institution vers l'IAE, ils y ont eu des missions de temps plein et des parcours plus courts en AI et ETTI, souvent dans le BTP (secteur privilégié). Si pour un quart d'entre eux le travail obtenu en IAE ne correspond pas à ce qu'ils cherchaient, la plupart se disent globalement satisfaits de leur passage en IAE, notamment parce qu'ils disent y avoir appris et construit de nouveaux projets.

Tableau 1 : Quelques caractéristiques discriminantes des parcours types

Caractéristiques des salariés en insertion	Référence du parcours type	Des femmes de 31-49 ans en AI	Des femmes en ETTI et des seniors en AI	Des seniors au parcours distendu	Des jeunes femmes en AI à la recherche d'expérience professionnelle	Des pragmatiques	Ensemble
Niveau de formation : Sans diplôme ou brevet des collèges		62%	73%	37%	38%	48%	53%
S'est adressé(e) directement à la SIAE		59%	58%	61%	52%	45%	51%
Ayant des missions de travail à temps partiel		90%	90%	80%	72%	25%	54%
Les missions correspondent au travail recherché		71%	79%	68%	69%	62%	67%
A été suivi régulièrement par 1 personne de la SIAE pour faire le point / travail ou projets		59%	57%	75%	59%	63%	63%
A suivi une formation par la SIAE		46%	28%	39%	31%	22%	29%
Plus confiant(e) pour retrouver du travail		72%	63%	61%	93%	79%	75%
A appris des « choses » pour un futur travail		68%	44%	73%	81%	82%	73%
A un ou de nouveaux projets professionnels		54%	36%	48%	64%	60%	54%

Source : Pluricité - DIRECCTE IDF – Enquête par questionnaire auprès de 459 salariés en parcours ou issus de l'IAE

Exemple de lecture : 73 % des parcours (B) n'ont aucun diplôme ou un brevet des collèges / 53 % dans l'ensemble.

Denise BAUER, Fanny CHAUVEAU, Jocelyne JEANNOT

Champ, sources et définitions

Les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) sont des employeurs qui embauchent et accompagnent des personnes éloignées de l'emploi pour favoriser leur insertion sociale et professionnelle. Conventionnées par les Unités Départementales (UD) des Direccte, les SIAE produisent des biens et des services ou mettent à disposition des salariés auprès d'entreprises, de collectivités ou de particuliers.

Les résultats franciliens présentés ici sont principalement issus de l'exploitation des bilans statistiques des SIAE. Depuis 2008 en Ile-de-France, ces bilans sont recueillis auprès des structures au début de l'année n sur des données relatives à l'année n - 1. Ce bilan est utilisé lors des dialogues de gestion entre la SIAE et l'UD. Le questionnaire comporte sept parties :

- (1) effectifs de salariés en insertion et moyens dédiés
- (2) sorties des salariés en insertion
- (3) nombre d'heures réalisées
- (4) caractéristiques des salariés en insertion
- (5) accompagnement et formation des salariés en insertion
- (6) effectifs de la SIAE (salariés permanents)
- (7) accès aux marchés publics.

Au niveau national, en dehors d'enquêtes *ad hoc*, on a recours aux données issues de l'Agence de Services et de Paiements (ASP) dans le cadre d'un outil partagé pour gérer et suivre les dispositifs. Cette base administrative conditionne le versement des aides accordées aux entreprises de l'IAE et recueille les informations nécessaires auprès des entreprises et des salariés en insertion.

Les quatre types de SIAE :

- **Entreprises d'insertion (EI) :** Les EI embauchent des personnes en difficulté pour produire des biens ou des services destinés à être commercialisés sur un marché. Elles proposent une activité productive assortie de différentes prestations d'accompagnement et de formation définies selon les besoins de leurs salariés.
- **Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI) :** Les ACI sont des dispositifs d'insertion qui embauchent des personnes éloignées de l'emploi grâce à des contrats à durée déterminée d'insertion (CDDI). Les chantiers peuvent être portés par des associations ou par des structures publiques. Les ACI proposent des activités d'utilité sociale et disposent de moyens humains dédiés à l'encadrement technique et professionnel des salariés en insertion.
- **Associations intermédiaires (AI) :** Les AI mettent à disposition des personnes en difficulté auprès de particuliers, d'associations, de collectivités locales ou d'entreprises pour la réalisation de travaux occasionnels. Elles assurent l'accueil de ces personnes ainsi que leur accompagnement tout au long de leur parcours. Les mises à disposition sont majoritairement réalisées auprès des particuliers. Les missions dans les entreprises sont encadrées et limitées (agrément des salariés – 480h maximum sur deux ans pour un même salarié).
- **Entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) :** Les ETTI proposent des missions d'emploi temporaire à des personnes en difficulté. Ces missions sont exclusivement réalisées auprès de professionnels (entreprises, collectivités...). En parallèle, l'ETTI offre un accompagnement social et professionnel individualisé à ses salariés en insertion.



Directrice de la publication : Corinne Cherubini

Etude et rédaction : Service Etudes Statistiques Evaluation - idf.statistiques@direccte.gouv.fr

Réalisation et diffusion : Service communication - idf.communication@direccte.gouv.fr

Conception graphique : Renaud Sauteret - Mise en page : Emmanuelle Seguin

Imprimé à 600 exemplaires - N° ISSN : 1767 - 9877

Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France
19, rue Madeleine Vionnet – 93300 Aubervilliers
Tél. 01 70 96 13 00



La Direccte Ile-de-France s'engage
pour la diversité